Avis des élus de l'AHS FC relatif aux consultations sur : la situation économique et financière, la politique sociale et les orientations stratégiques

Suite à la présentation des travaux du cabinet Syndex et des échanges avec la direction, les élus du CSE de l'AHS constatent que :

Le périmètre et l'offre de l'Association se sont étoffés sur les dernières années avec notamment :

- L'intégration de la MECS Pas à Pas et de l'Association Altau ;
- Les extensions de places du SESSAD Comtois et la création du DAPEH ;
- Le développement du dispositif DMNA, des extensions de places au Foyer Rousset et à la Maison André Marguet

Ce qui conforte l'atteinte d'une taille critique et permettrait ainsi de mieux financer sereinement le siège et offre à l'Association la possibilité d'être « sélective » quant aux appels à projets sur lesquels elle entend se positionner

Comme le montre le rapport de Syndex, l'Association affiche une situation financière particulièrement confortable et favorable sur la période 2018-2022.

- **En effet, sur cette période l'association a généré 8.6 M€ d'excédents cumulés** qui sont venus renforcer sa situation financière. Ainsi à fin 2022, **les fonds propres de l'association s'élèvent à 33.2 M€ et la trésorerie atteint un point haut à 32.5 M€.**

Si les élus peuvent considérer ces éléments comme rassurants quant à la pérennité « financière » de l'Association, en revanche, ils déplorent le fait que ces excédents réalisés reposent sur une mise sous tension des ressources humaines et de retard considérables en matière d'investissements, immobiliers, mobiliers et y compris au niveau informatique.

En effet, au regard des informations présentées par le cabinet Syndex, les élus s'alarment de la situation en termes de ressources humaines et notamment :

- **Un niveau très élevé de postes vacants : 90 postes, soit 62 ETP. Ces postes vacants désorganisent les services. Dans un cas sur deux, ces postes sont occupés par des CDD ou des intérimaires. Quand ils ne sont pas occupés, ce sont les salariés en poste qui doivent prendre le relai, entraînant stress et surcharge de travail.**
- **Une progression constante du nombre de démissions :** <u>en 2022, 9 % des effectifs CDI présents à fin 2021 ont démissionné (14,5 % tous motifs confondus)</u>

- **Une pyramide des âges vieillissante :** 20 % de l'effectif CDI de l'AHS-FC est âgé d'au moins de 55 ans et 70 salariés en CDI ont 60 ans ou plus
- **Un renforcement du recours aux CDD :** la hausse du nombre de salariés en CDD entre 2019 et mi-2023 (+ 75) est nettement plus importante que celle du nombre de salariés en CDI (+ 51)
- **Un recours à l'intérim qui explose en 2021, en2022 et se maintient à un niveau très élevé en 2023 : au-delà des aspects budgétaires, plusieurs établissements sont fortement impactés** (MAS George Pernot, EAM Bellevue, IME L'Envol…)
- **Une hausse de l'absentéisme de courte durée**

Si les élus entendent que cette situation relève pour partie de facteurs sociétaux mis en avant par la direction, en revanche, ils considèrent également que **cette situation est le résultat d'un manque de pilotage des Ressources Humaines au cours des dernières années et notamment en termes de reconnaissance du travail et de l'engagement des salariés.**

En effet, alors même que l'Association disposait de marges de manœuvre budgétaires importantes, **la direction a délibérément fait le choix d'utiliser la totalité de ces marges de manœuvres au renforcement de la situation financière.**

C'est encore en 2022, 1 M€ qui a été externalisé dans le cadre du rattrapage des provisions retraites, pour accumuler en 4 ans ce qui était envisagé sur 15 ans.

Bien que des mesures ponctuelles aient pu être négociées, elles apparaissent très largement insuffisantes pour fidéliser les salariés et améliorer l'attractivité de l'Association. Aussi, alors que la direction entend pourvoir les organigrammes via des emplois en CDI, les élus du CSE ont connaissance de postes pérennes pourvus en CDD dans différents établissements.

Dans ce cadre, **les élus du CSE demandent à ce que des mesures ambitieuses et immédiates, en terme de politique sociale, soient mises en place** et notamment s'agissant :

- Du pouvoir d'achat des salariés qui est très fortement impacté par l'inflation ; et particulièrement concernant l'ensemble des bas salaires, majoritaires dans notre secteur ;
- De la gestion des fins de carrière ;
- Des modalités d'organisation du travail ;
- Des conditions de travail et de la Qualité de Vie au travail…
- D'embauches en CDI immédiates de tous les CDD occupant des postes pérennes.

Les élus comprennent que la dégradation de la performance économique de l'Association en 2022 et potentiellement en 2023 est pour partie liée à cette

absence d'investissement dans les ressources humaines qui se traduit notamment par une explosion du recours à l'intérim (1.6 fois plus cher qu'un salarié en CDI), à laquelle s'ajoute le contexte inflationniste.

Si les marges de manœuvre économiques se resserrent, il est en revanche inconcevable pour les élus du CSE que cette situation puissent servir d'argument à la direction pour ne pas investir en faveur des salariés de l'Association. En effet, cela n'a pas été fait lorsque les marges de manœuvres existaient, **il n'est pas possible que les salariés en payent aujourd'hui les conséquences.**

Autre point particulièrement inquiétant, bien qu'il ait contribué aux excédents de l'Association sur la période 2018-2022, **le retard considérable pris en matière d'investissements et qui conduit aujourd'hui l'Association à disposer d'un certain nombre de locaux vétustes ou non optimaux** au regard des ambitions de prises en charges et de respect des conditions de travail.

Si, de nouveau, la direction se dédouane en reliant ce sous-investissement au contexte de la période Covid, **les élus estiment qu'une posture d'attentisme a également contribué à cette situation dégradée depuis de nombreuses années tout comme l'insuffisance de moyens humains dans le pilotage des différents projets immobiliers.**

Tout comme pour les ressources humaines, **ce manque de pilotage du patrimoine immobilier n'est pas sans conséquence au regard du contexte actuel**. En effet, nous payons aujourd'hui très cher l'envolée des coûts de l'énergie compte tenu des situations déplorables de certains de nos locaux sur le plan de la performance énergétique. L'inflation renchérit également le coût des travaux, ce qui complique leur financement.

Si les élus ont bien compris qu'au regard de l'ampleur des projets immobiliers (évalués à environ 30 M€) tout ne pourra pas être fait dans l'immédiat ni sur la période du prochain CPOM ARS/CD25, les élus demandent à ce que des points réguliers soient faits en CSE sur l'avancement/la hiérarchisation des projets immobiliers ainsi que sur l'évolution des budgets prévisionnels et l'impact sur l'enveloppe budgétaire des établissements concernés.

Enfin, les élus ont pris connaissance des perspectives en termes d'évolution de l'offre. A ce stade, et même si ces perspectives demeurent contenues, des créations de postes sont envisagées afin de soutenir ces évolutions.

La prise en compte de la diversification des publics et des modalités d'accompagnement nécessitent encore davantage de prendre en compte, avec la mesure quantitative de l'activité, les réalités qualitatives de celle-ci.

Au regard du contexte actuel de l'association, les élus souhaitent également que des points réguliers soient faits en CSE afin de donner de la visibilité sur ces embauches, les qualifications, la formation...

Il est indispensable de mettre en œuvre une politique sociale favorable à l'emploi et de développer des outils de suivi de l'emploi.

En conclusion, les élus souhaitent alerter la direction sur les difficultés rencontrées par les salariés dans l'exercice quotidien de leur métier, le manque de reconnaissance généralisé, la dégradation des conditions de travail, la perte de pouvoir d'achat, l'effritement du sens au travail.

Dans certains établissements, la situation est proche d'une rupture.

Si les salariés continuent de tenir tant bien que mal de part leur conscience professionnelle et leur respect des usagers, en revanche, cette situation n'est plus soutenable et engage des risques importants.

Cela nécessite des actions fortes et immédiates de la part de l'employeur.