



Avis motivé sur la reprise de Vivre Autrement au CSEC du 27 septembre 2023

Les élus CGT d'APF France handicap reprennent les points de vigilance soulevés lors de la consultation du CSE de Vivre Autrement :

1. La nécessité d'un projet co-construit

Pour une intégration réussie :

- L'élaboration d'un véritable projet et formalisé pour les établissements de Vivre Autrement qui soit construit avec l'ensemble des salariés (employés et cadres) dès cet automne et qu'elle perdure courant 2024. Cela permettra dès le transfert « d'embarquer » les salariés dans un projet avec l'APF, dans lequel ils se sentiront impliqués.
- La mise en place d'entretien/d'échange dans lequel le salarié peut s'inscrire et se projeter dans la future organisation (changements de missions, projet de l'organisation hiérarchique etc...)

2. Une situation dégradée chez Vivre Autrement à prendre en compte

Plus largement les salariés de Vivre Autrement, veulent partager avec APF France Handicap le fait que l'absorption par l'APF France Handicap intervient dans un contexte où les salariés ont vécu une période de plusieurs années difficiles en matière de conditions de travail, sous l'effet de plusieurs causes :

- **Sous-effectif important,**
- Depuis 2020, l'équipe encadrante des services SAVS et hébergement fonctionne en mode dégradé ce qui s'est accentuée en 2023 par un nouveau départ, ramenant l'équipe à la moitié de l'effectif initial. De mai à septembre 2023, un salarié sur six était encore en poste, ce qui de fait, entraîne une maltraitance institutionnelle.
- **Effets de la désorganisation,**
- Des directeurs de transition qui se succèdent en particulier sur le siège, ne permettant pas un suivi, et ne peuvent pas être des interlocuteurs privilégiés pour les salariés, le CSE et le mandataire,
- L'absence d'un service comptable a amené de nombreuses erreurs sur les fiches de paie (retrait unilatéral sur salaire, absence de déclarations des IJSS, calculs erronés sur le temps de travail etc..),
- Des salariés laissés pour compte par un manque de coordination,

d'information et de communication,

- Des risques psychosociaux avérés,
- Un cadre légal non respecté en ce qui concerne les obligations de sécurité et de résultat,
- Les documents légaux ne sont pas tenus à jour voire inexistant.

Pour réussir, et mobiliser les salariés, la mise en œuvre du projet de rapprochement doit tenir pleinement compte de tous ces aspects.

3. Une transition qui va générer des changements très significatifs sur les postes de directeurs et secrétaires

Le constat d'une double difficulté à anticiper dans le cadre de l'intégration, pour les cadres et pour les personnels administratifs : le besoin d'opérer la transition vers l'organisation de l'APF France Handicap, et le fait que l'APF France Handicap soit elle-même dans une phase de transformation d'organisation, et de la mise en place d'un outil de communication d'échanges de données comptable et RH vers un centre de service partagé (CGM). Un mode de fonctionnement qui présente des dysfonctionnements chez l'APF France handicap. Comment l'APF France handicap compte-t-elle limiter les incidents futurs? et garantir la bonne gestion?

Pour éviter que cela ne pèse trop sur les conditions de travail des salariés, il y aurait selon nous besoin de :

- Mettre des moyens supplémentaires pendant la phase de transition
- Prévoir au sein d'APF France Handicap des interlocuteurs personnes ressources bien identifiées et disponibles sur chaque sujet, qui puissent venir en appui aux cadres et aux personnels de Vivre Autrement, avec une logique de soutien managérial, ou de tutorat par des pairs.
- Accompagner le changement des missions des directions
- Former les secrétaires aux missions supplémentaires. Actuellement il n'y a pas de polyvalence sur des missions comptable et RH. Pour valoriser cette montée en compétence et l'accroissement des missions, outre des actions de formation et un accompagnement adéquat, une valorisation salariale devra s'imposer pour obtenir une adhésion ainsi qu'un avenant à leur contrat.
- Avoir un organigramme au 1^{er} janvier 2024 pour une bonne visibilité, tous les salariés en auront besoin. Qui sera en charge des missions du siège actuel? Y aura t-il un directeur de pôle social et un directeur de pôle ESAT ? Les directeurs d'ESAT deviennent-ils adjoints de direction ? Les directeurs d'ESAT seront-ils directeurs de plusieurs établissements ? Quelles seront par ricochet, les missions des chefs de production?

4. Le développement du commercial en ESAT

Le constat fait par l'APF France Handicap selon lequel les résultats des activités commerciales de Vivre Autrement sont insuffisants. Il est favorable à son développement avec l'appui de l'APF France Handicap dans ce domaine, qui devra faire une expertise. Le CSE attend de l'APF qu'elle construise, en associant les équipes de Vivre Autrement, un plan de redressement commercial et économique sur trois ans chiffré et détaillé.

5. Le maintien de représentant du personnel sur le périmètre de Vivre Autrement

Maintenir au sein d'APF France Handicap un périmètre de CSE d'établissement propre au périmètre de l'ensemble des établissements de Vivre Autrement, et que les élections aient lieu en décembre 2023.

6. Les points de négociation

Dans l'éventualité d'une reprise, nous demandons l'ouverture de négociations entre les organisations syndicales et les directions de Vivre Autrement et de l'APF France Handicap dès cet automne, en particulier sur les sujets suivants :

- Maintien des jours de congés d'ancienneté, à minima ceux déjà acquis
- Réalisation cet automne d'un état des lieux précis de l'incidence du changement de classification pour chaque salarié ou catégorie d'emplois, de façon à identifier les salariés qui se retrouveraient éventuellement avec une rémunération à l'issue des 15 mois inférieure à celle de la CCN 66, et qui devrait se voir appliquer le dispositif de l'indemnité différentielle. Le cas échéant, nous voulons trouver un moyen pour que les salariés éventuellement concernés ne subissent pas un blocage de la rémunération sur une période après le transfert.
- Il nous semble également utile de faire dès cet automne un point approfondi sur les accords de temps de travail, et nous demandons que l'accord existant de temps de travail pour les employés soit repris début 2024 sous forme d'un accord d'établissement sur le périmètre ex-Vivre Autrement
- La Mutuelle : nous demandons l'égalité de traitement entre employés et cadres

La délégation CGT émet un avis favorable à la reprise de Vivre Autrement.