**Intervention AGEFIPH 16 Juin 2025**

Bonjour à toutes et à tous,

Je suis aide à domicile depuis environ 17 ans au sein de l’association UNA43AMAELLES qui compte environ 170 salariés.

Je suis élue au CSE depuis 2018 et déléguée syndicale FO.

Je suis également la secrétaire du syndicat départemental de l’action sociale Force ouvrière de la Haute-Loire.

Voici la situation actuelle dans mon association concernant le maintien dans l’emploi des travailleurs en situation de handicap.

Notre association atteint, et dépasse même, le seuil des **6 % de travailleurs en situation de handicap**. Ce chiffre, en soi, pourrait sembler positif.  
Mais la réalité est beaucoup plus préoccupante : **ces salariés ne restent pas.**

Ils partent parce qu’ils ne trouvent pas dans cette association les **conditions nécessaires pour tenir dans la durée :**

* Pas d’adaptation suffisante du poste de travail
* Non-respect des préconisations
* Trop d’interventions quotidiennes
* Pas assez de reconnaissance
* Et surtout, **aucune mesure spécifique de soutien ou d’accompagnement,** même temporaire.

Le maintien dans l’emploi, aujourd’hui, repose **essentiellement sur les efforts individuels** des salariés concernés, et sur la **vigilance des représentants du personnel.**

Lors de nos interventions au CSE, nous avons interrogé la direction sur le retour à l’emploi après une maladie, un accident du travail ou une déclaration de handicap.  
La réponse a été très claire : *"Nous n’avons pas les moyens de faire plus que ce que la loi exige."*

Cela veut dire :

* Aucune politique de maintien dans l’emploi spécifique
* Pas de financement dédié
* Pas de programme de prévention, ni suivi du DUERP
* Pas de rapport annuel sur les conditions de travail ou la santé au travail.

C’est une position réduite au strict minimum, toujours justifiée par des problèmes de financement mais qui ont de lourdes conséquences sur les salariés les plus vulnérables.

En parallèle, l’ensemble du personnel subit une dégradation continue des conditions de travail :

* Difficultés de recrutement
* Rythme de travail insoutenable
* Stress, arrêts maladie, accidents de travail, inaptitudes de plus en plus nombreuses

Et cela touche bien sûr encore plus fortement les salariés en situation de handicap, ou avec des restrictions médicales.

Face à cette situation, nous avons décidé d’agir à notre niveau.  
Nous avons défini plusieurs revendications à porter dans le cadre des NAO :

* 3 jours de congés supplémentaires pour les salariés ayant une RQTH ou avec restrictions médicales, afin de se rendre à leurs RDV médicaux.
* Le respect strict des temps partiels thérapeutiques et des restrictions médicales.
* Une formation à la manutention pour tous, dès l’embauche.
* La mise à jour obligatoire du DUERP.
* Et des actions d’information auprès des salariés pour les sensibiliser à leurs droits.

Nous avons obtenu en Mai 2025 un accord augmentant les jours d’ancienneté limité à 5 jours au bout de 20 ans d’ancienneté dans la convention collective à 1 jour de congé supplémentaire tous les 5 ans d’ancienneté au-delà de 20 ans d’ancienneté soit au maximum 10 jours de congés au bout de 45 ans d’ancienneté.

Cet accord est une petite avancée mais nous ne baissons pas les bras et continuons de nous bagarrer sur les autres points.

Ce constat est le même dans tous les secteurs associatifs de l’action sociale et du médico-social couverts par le syndicat FO de l’action sociale de Haute-Loire. Comme dans mon entreprise UNA43, en ce qui concerne l’association Abbé de l’Epée, association dans laquelle FO est présent, avant que l’Union Départementale ne nous invite aux stages, aux formations, aux réunions d’échange de pratique dans le cadre de la convention avec l’AGEFIPH, il n’existait aucun rapport annuel de santé, sécurité et conditions de travail. Il n’y avait aucun programme annuel de prévention des risques professionnels. Grâce à l’intervention des élus FO au CSE, des rapports santé et sécurité sont présentés, le plan de prévention est élaboré.

Lors des NAO de 2022, à la demande de FO, des mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi comme l’obtention de 2 jours de congés supplémentaires séniors et 2 jours d’autorisations d’absence par an rémunéré pour les travailleurs handicapés afin qu’ils puissent se rendre à leurs rdvs médicaux.

Lors des NAO de 2024, les élus FO ont une nouvelle fois fait des demandes en faveur du maintien dans l’emploi en demandant de faire évoluer les 2 jours de congés supplémentaires à partir de 55ans (2 jours de 55 à 58, 4 jours de 59 à 63 et 6 jours au plus de 64) et étendre les 2 jours d’autorisations d’absence accordés aux salariés bénéficiant d’une RQTH aux salariés qui travaillent de nuit. La Direction a refusé toutes ces nouvelles demandes au principe des difficultés financières de l’association.

Le SDAS FO 43 a des implantations dans les Associations de services à la personne et les établissements du médico social. Partout nos élus tentent de faire avancer les revendications concernant la lutte contre la désinsertion professionnelle et pour le maintien dans l’emploi. Le projet porté par l’UD FO 43 a fait prendre conscience de la nécessité de prendre à bras le corps ce sujet car ce ne sont pas nos directions qui vont faire quoi que ce soit. Et nous nous sommes rendu compte également que c’était un vrai outil pour la syndicalisation.

Nous savons maintenant que le maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap n’est pas une option, c’est une obligation légale pour les employeurs. L’insuffisance de moyens ou les difficultés financières ne peuvent pas tout justifier. Même avec un budget contraint, il est possible, et nécessaire, de respecter les préconisations de la médecine du travail, d’aménager les postes, de prévenir l’usure professionnelle et de mettre en œuvre des actions de maintien dans l’emploi.

Ce que nous demandons, ce n’est pas du luxe : ce sont des droits fondamentaux pour des salariés déjà fragilisés.

Que ce soit à l’UNA 43 ou dans toutes les structures, associations et établissement dans lesquels nous sommes implantés, les élus CSE restent mobilisés. Nous continuerons à interpeller les directions, à proposer des actions concrètes, et à faire respecter les obligations de l’employeur, car le maintien dans l’emploi ne doit plus être laissé au hasard, ni remis à plus tard.

Je vous remercie.