

Intervention Union Départementale FO de Haute-Loire à l'assemblée régionale conclusive du projet

« Inaptitude handicap : anticiper et agir pour la prévention et le maintien dans l'emploi »

Chères, chers camarades,

J'interviens aujourd'hui pour faire le bilan de la mise en œuvre du projet conventionné avec la DREETS, l'AGEFIPH et nos Unions Départementales pour ce qui concerne la Haute-Loire.

Plus de 10 sections syndicales se sont investis, chacune à leur niveau et en fonction de leur disponibilité, dans la mise en œuvre des plans d'action concernant le handicap, l'inaptitude et sa prévention. Ce qui s'est traduit par une action, allant du tractage et de la simple information auprès des salariés à des actions concrètes, dans près de 15 entreprises du département.

En listant l'ensemble des réunions statutaires (Commission Exécutive de l'UD, des syndicats, Assemblée Générale des syndicats,...) qui ont traité de la question, en listant les stages d'appropriation et les journées d'échange de pratique, en comptant les sessions de prévention de la CARSAT ce sont plus d'une centaine de militants FO de Haute-Loire qui ont appréhendé les problématiques liés à l'inaptitude et au handicap et ont abordé des pistes de réflexion et d'action pour la prévention de la désinsertion professionnelle et pour le maintien dans l'emploi.

A mon sens, la première des réussites est donc là. La sensibilisation d'une grande partie de nos militants à cette question est un premier et grands pas en leur ayant permis de s'approprier des outils, des connaissances techniques et réglementaires afin d'intégrer la question de l'inaptitude et du handicap dans leur action syndicale. Mais il convient également aujourd'hui de lister les avancées concrètes dans les entreprises, les établissements obtenues par nos militants FO et nos élus dans les CSE mais également de faire un point sur les difficultés rencontrées et les freins qu'ils existent pour porter et faire avancer les revendications sur ces thèmes.

Ces questions seront bien évidemment abordées dans les interventions des élus CSE des entreprises de Haute-Loire, présents ici, qui feront un état des travaux qu'ils ont réalisés. Ils seront donc bien plus précis que moi pour détailler les avancées et les difficultés.

Mais d'une manière générale, pour la Haute-Loire notre analyse s'appuie sur les 8 fiches d'accompagnement qui ont été élaborées dans les secteurs de l'action sociale et de l'aide à domicile, de la métallurgie, de la chimie, de la santé privée concernant des établissements ou des entreprises allant d'une cinquantaine de salariés à 1200 salariés.

Dans toutes ses entreprises, sauf à l'AMRAP, le taux d'employabilité de 6% est largement atteint ce qui permettait à toutes les directions de se satisfaire de la situation et de refuser toute action de prévention ou d'amélioration des conditions de travail ou d'employabilité.

Pourtant partout, les TMS et les RPS sont en progression, les turn over des salariés et les arrêts de travail sont importants, les licenciements pour inaptitudes sont en constante augmentation. Les premières actions décidées par les élus CSE ont été d'exiger les rapports annuels de santé et sécurité au travail ainsi que les programmes annuels de prévention des risques professionnels. Maintenant ses documents sont régulièrement présentés dans les entreprises et permettent à nos militants d'échanger et d'évaluer la situation pour lister des revendications pour anticiper la désinsertion.

Les NAO ont été très souvent utilisées pour inclure des demandes spécifiques aux travailleurs handicapés, par exemple des demandes de jours d'autorisation d'absence pour se rendre aux rdvs

médicaux ou pour prévenir de l'usure professionnelle en demandant des jours de congés supplémentaires pour les seniors.

Aux Centre Hospitalier de Sainte Marie, les militants et élus FO ont obtenu dans le cadre de la Commission Santé Sécurité et Condition de travail la création d'un groupe « accident du travail » dans lequel ils ont pu mettre à l'ordre du jour la question du maintien dans l'emploi ce qui a permis de faire plusieurs interventions sur les TMS par exemple ou de contraindre la direction à faire connaître en amont les propositions de reclassement faites aux salariés. Les élus CSE ont fait également le choix d'œuvrer à l'amélioration des conditions de travail par la diminution des charges de travail en revendiquant, par exemple l'augmentation du nombre de personnels les nuits dans les services ou bien les recrutements nécessaires pour compenser les arrêts maladies et permettre les temps partiels. Si toutes les revendications n'ont pas pu aboutir, l'action syndicale a permis des avancées. L'action syndicale a également permis que la direction de l'hôpital réponde à un appel à projet de la Mutuelle Nationale des Hospitaliers pour obtenir des budgets pour lutter contre les licenciements pour inaptitude.

Dans plusieurs entreprises comme à l'AMRAP 43, à SIEL IPS, à Valéo, à Lynamar des accords QVT et Handicap ont été signés soit au niveau du groupe soit au niveau local avec une réelle volonté des élus FO de suivre la mise en œuvre des actions et de faire un pilotage efficace au service des salariés. Les actions d'information pour convaincre les salariés de faire valoir leur reconnaissance de travailleurs handicapés, inclus dans ces accords, ont été efficaces. Toutefois les mesures de préventions concrètes, l'aménagement des postes de travail sont resté en suspens.

L'Union Départementale a organisé le 16 mai une diffusion à destination du public, en particulier des salariés des TPE. Plus de 2000 tracts ont été distribués dans le centre-ville du Puy ou des discussions très riches avec des salariés de tous secteurs se sont tenues. A la suite, 6 salariés rencontrés ont pris contact avec FO pour avoir des informations complémentaires sur les visites médicales, l'inaptitude, le reclassement, la reconnaissance de travailleur handicapé ou pour demander une intervention de l'UD pour faire respecter leur droit comme travailleurs en situation de handicap.

Voilà un état des lieux rapides de l'activité de nos sections syndicales et de nos élus FO. Nous aurions aimé faire bien plus mais plusieurs problèmes et événements ne nous ont pas permis de réaliser à fond et jusqu'au bout les plans d'actions dans les entreprises et dans les secteurs d'activité.

La bagarre contre la réforme des retraites en 2023 qui a duré plus de 5 mois nous a mobilisé entièrement pour faire reculer Macron. Il est évident que si nous avions coller les 14 journées de mobilisations les unes derrière les autres, nous aurions réussi à bloquer le pays et nous aurions certainement gagné ! Auquel cas nous aurions été plus fort pour faire avancer toutes les autres revendications et en particulier celles liées à la prévention des risques professionnels, au maintien dans l'emploi et à l'amélioration des conditions de travail. En lieu et place nous avons été mobilisés et nous n'avons pas pu œuvrer dans le cadre de la convention.

A cela s'est ajouté, en 2024, le départ de Pascal Samouth et l'élection d'un nouveau secrétaire général. L'installation de la nouvelle équipe, la prise de marque nécessaire ont également étaient des freins au suivi régulier de la mise en œuvre de la convention.

Mais il y a eu aussi, le renouvellement des CSE, 90% des CSE ont été renouvelé en 2024. Ce qui, outre le fait que nous avons été sur le pont pour signer les protocoles d'accord pré-électorales, pour monter nos listes FO, pour mener les campagnes électorales, etc..., a eu des incidences non négligeables sur le suivi des actions engagées dans les entreprises. Ainsi à l'AMRAP, FO n'a pas présenté de liste et FO n'a donc pas pu suivre la mise en œuvre de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapé et de faire son pilotage.

D'autres circonstances ont bloqué les travaux engagés :

- A Siel, par exemple, l'accord QVCT négocié et signé par le Délégué Syndical FO contenait des mesures très généralistes et non contraignantes. Ce dernier avait donc l'intention de le faire évoluer. Malheureusement sa direction a engagé une mesure de licenciement disciplinaire contre lui, toutes les négociations dont les NAO sont suspendues. Notre priorité c'est donc maintenant la mobilisation pour empêcher son licenciement.

- chez Valéo, l'annonce du plan social et de la suppression de 90 postes sur le site de Sainte Florine a contraint nos élus CSE et militants FO à abandonner leur plan d'action pour se concentrer sur la défense des emplois.

- Dans l'associatif, Vanessa y reviendra, mais l'ensemble des revendications, que ce soit celles salariales ou celles liées à l'amélioration des conditions de travail, sont systématiquement rejetées au motif des contraintes budgétaires. Il est à noter qu'avec le budget non censuré de Bayrou, le conseil départemental de Haute-Loire, financeur du secteur de l'aide à domicile, a décidé de réduire de 20% les subventions aux associations, ce qui ne va permettre de faire avancer les revendications sur le maintien dans l'emploi et la prévention de l'inaptitude dans ce secteur, bien au contraire. Et la recherche de 40 Milliards supplémentaires pour 2026 se fera également sur le dos des salariés, les plus précaires qui sont les plus impactés par les dégradations des conditions de travail.

En conclusion, les réunions, les stages, les formations et les échanges de pratique ont créés une véritable dynamique autour des thèmes liés à l'inaptitude et au handicap. Nous avons d'ailleurs largement ouvert ses sessions de formation aux militants des syndicats FO de la fonction publique qui ne sont pas très bien lotis, eux non plus, en ce qui concerne les politiques de maintien dans l'emploi. La mise en œuvre du projet a permis également d'élaborer plusieurs documents syndicaux d'information à destination des salariés qui ont élargi l'action syndicale de nos militants et qui sont des outils efficaces pour la syndicalisation dans les entreprises de Haute-Loire.

Les militants engagés dans le projet, malgré les difficultés rencontrées souvent dues aux politiques économiques des employeurs, restent mobilisés pour poursuivre et amplifier les actions pour la prévention et le maintien dans l'emploi.

Lors du nouveau cycle électoral dans les CSE, FO a progressé dans quasiment toutes les entreprises ou secteurs où nous étions déjà implantés et s'est implantée dans une dizaine de nouvelles entreprises. FO a augmenté sa représentativité syndicale au niveau du département. Cette dynamique témoigne de la cohérence de notre action syndicale et du profond soutien qu'accordent les salariés à leurs représentants FO. Cette dynamique doit nous encourager à poursuivre le travail engagé et à élargir le champ de nos actions en faveur de la lutte contre la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Je vous remercie.