

La direction générale s'est enfin décidée à renégocier l'accord pour l'emploi des personnes handicapées. Pour mémoire s'est toujours l'accord de 2015 (qui devait se terminer en 2018) qui s'applique. Cela a nécessité la signature de 4 avenants pour prolonger la date de validité de cet accord pourtant essentiel aux yeux de **FO**. La séance du jour prend la suite de celle du 6 décembre 2021. Elle porte sur la fin de la partie I et la partie II du texte fourni par la DG. A noter que la direction semble faire preuve d'ouverture afin d'améliorer le texte.

3- Accompagnement aux démarches de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE).

La DG a accepté deux modifications proposées par la délégation **FO** : les visites médicales prescrites dans le cadre d'une demande de reconnaissance ou de prolongation d'une RQTH feront l'objet d'une autorisation d'absence. Les services RH des différents établissements communiqueront avant le terme d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) avec l'agent pour lui signifier la nécessité d'entamer des démarches de renouvellement.

II – Prévention et maintien dans l'emploi

1 - la prévention

La délégation **FO** a obtenu que soit ajouté aux spécialistes de la prévention des situations de handicap : les services de « maintien » dans l'emploi de Cap emploi et les comités médicaux pour les agents de droit public

2 - Aménagement des postes de travail et conditions de vie au travail

La DG n'a pas accepté la demande de notre délégation d'accorder des jours d'absences rémunérées dans l'attente de l'arrivée de matériels adaptés pour les agents en situation de handicap.

Deux modifications, proposées par la délégation **FO** ont été acceptées, un état statistique détaillé permettra de suivre la durée réelle de chaque aménagement de poste (demande initiale, délai de traitement des services RH et installation avérée des équipements). La procédure sera étendue aux agents qui ne sont pas bénéficiaires d'une RQTH et ayant une prescription d'équipement spécifique par le médecin du travail et ou de prévention.

A- Aménagement des postes de travail et aide aux conditions de vie

La délégation **FO** a proposé 3 modifications qui ont été acceptées par la DG :

A réception d'une demande d'aménagement la direction s'engage à mettre en œuvre celle-ci au plus tard dans le 2 mois. En cas de difficulté, l'agent doit impérativement être informé de l'avancement.

Il est inscrit dans l'accord qu'en cas d'utilisation d'un bureau avec aménagement spécifique, le matériel présent ne doit pas être utilisé et/ou déréglé par les autres utilisateurs.

En cas de mutation de l'agent bénéficiaire d'un aménagement, la direction doit transférer le matériel au plus tard dans le mois qui suit la mutation.

B- Autorisations d'absence

La direction avait prévu de minorer la durée des autorisations d'absences pour consultation médicale, la délégation **FO** a obtenu que les dispositions plus favorables de l'accord actuel soient reconduites, à savoir la possibilité d'obtenir une journée d'absence au lieu d'une demi-journée.

3- Autres dispositifs de maintien dans l'emploi

Ce paragraphe concerne la possibilité pour un agent en situation de handicap d'obtenir une mutation. La DG réfléchit à la proposition de la délégation **FO**, qui consiste à mettre l'agent en surnombre sur le site d'arrivée en attendant l'ouverture d'un poste.

Prochaine réunion de négociation le 10 mars 2022

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr

