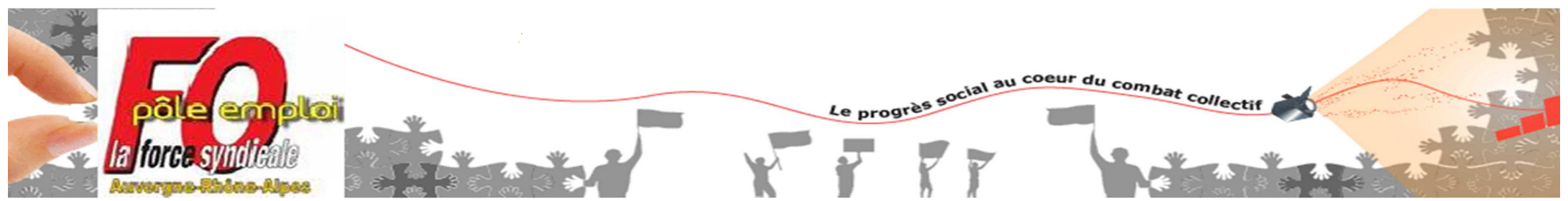


Accord pour l'emploi des personnes en situation d'handicap



Bénéficiaires

Tous les agents sous contrat privé ou public, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, y compris les bénéficiaires d'une prescription médicale dans les conditions prévues par l'accord et les proches-aidants.
la validité de cet accord est de 4 ans

Ce que dit l'accord :

Pour les actions à mettre en place

- mettre en place toute action de prévention et de sensibilisation sur les risques de discrimination directe ou indirecte dans le recrutement, la gestion de carrière, la formation, etc.
- prévenir les risques d'inaptitude professionnelle et anticiper le maintien dans l'emploi, notamment par la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- recruter et faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment et par le biais de l'alternance à favoriser l'accueil de stagiaire en situation de handicap,
- maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap,
- créer, améliorer et maintenir les meilleures conditions d'emploi pour les personnes en situation de handicap,
- prévenir, limiter ou réduire les risques d'apparition ou d'aggravation du handicap en lien avec la situation professionnelle pour tous les agents,
- faciliter l'accès aux formations et aux actions de développement des compétences des personnes en situation de handicap,
- mener des actions favorables au déroulement de carrière des personnes en situation de handicap
- prendre en compte les nouvelles situations de handicap,
- mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, y compris pour les agents ayant en charge un enfant, un ascendant ou un conjoint justifiant d'une reconnaissance de la qualité de personne en situation de handicap.

Le Recrutement

Tous les postes de Pôle emploi sont ouverts au recrutement des personnes en situation de handicap. Cette information est précisée dans chacune de nos offres d'emploi.

L'ensemble des mesures, aménagements et compensations, dont peuvent bénéficier les personnes en situation de handicap souhaitant s'inscrire dans un processus de recrutement, est mis en ligne et actualisé périodiquement dans les systèmes d'information de Pôle emploi (pole-emploi.org, ...).

Les recrutements de personnes en situation de handicap sont réalisés dans une proportion équilibrée entre les différentes catégories professionnelles. Ils se font prioritairement en :

- contrat à durée indéterminée,
- contrat en alternance de préférence à durée indéterminée.

Les personnes en situation de handicap peuvent être recrutées, à leur demande, à temps partiel. Cette information est portée à la connaissance de l'ensemble des candidats dans le cadre du processus de recrutement.



L'accueil des personnes en situation de handicap

Une journée d'accueil pour tous les nouveaux recrutés comprenant une séquence dédiée à la politique handicap de Pôle emploi

Une séquence sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans la formation au tutorat

Un temps identifié au planning pour assurer le tutorat

La prévention et maintien dans l'emploi

Toute mise à jour de dispositifs de sécurité doit prendre en compte les spécificités des personnes en situation de handicap pour garantir leur sécurité.

Les médecins du travail, dans le respect des règles déontologiques, et en accord avec les agents concernés, attirent l'attention de la direction sur des situations de restriction et de diminution des capacités susceptibles à terme d'aboutir à une situation de handicap, pour anticiper les éventuelles actions d'aménagement et de conditions d'emploi.

Afin de faciliter la collaboration avec les services de santé au travail, un kit ressource est mis à disposition des médecins du travail et de leur équipe pluri disciplinaire. Il contient notamment les fiches de poste des principaux métiers à Pôle emploi, les contraintes inhérentes à ces postes ainsi que les vidéos de présentation de ces métiers.

Pour prévenir les risques de désadaptation et de désinsertion des personnes en situation de handicap à Pôle emploi, qu'elles soient reconnues travailleurs handicapés ou qu'elles deviennent handicapées en cours d'emploi, les agents concernés peuvent solliciter un entretien via le Correspondant Régional Handicap pour bénéficier d'un accompagnement adapté à leur situation.

L'aménagement des postes de travail et conditions de vie au travail

L'aménagement du poste de travail actualisé dans les différentes phases de la carrière de la personne en situation de handicap, en concertation avec l'intéressé et en fonction de l'évolution de ses besoins.

L'aménagement du poste de travail concerne toutes les problématiques d'accessibilité du poste et ses conditions d'exercice en fonction des besoins de l'agent en situation de handicap. Il fait l'objet d'une préconisation médicale écrite par le médecin du travail.

La préconisation est adressée à l'établissement de l'agent pour sa mise en œuvre.

La durée et l'effectivité d'une préconisation ne peuvent être revues que par le médecin du travail.

Si la situation de la personne en situation de handicap le nécessite et en application de l'avis du médecin du travail, les dispositifs suivants peuvent être mobilisés : aménagements des locaux, acquisition de matériels, organisation du travail, aménagement d'horaires, transport domicile travail (transport adapté, taxi, VTC,...), rythme, intensité et charge de travail, sensibilisation de l'entourage professionnel, accès aux moyens de communication et à l'information professionnelle, dispositifs et consignes de sécurité adaptés, prothèses, « emploi accompagné », éventuels besoins d'assistance humaine...

Si sur un site, plusieurs agents sont concernés par une préconisation médicale impactant significativement la tenue d'un poste particulier, une réflexion sur l'organisation du dit poste et plus globalement de l'environnement de travail est à étudier ainsi que la répartition de la charge de travail.

La demande d'aménagement de poste de travail d'un agent est instruite par le Correspondant Régional Handicap. Les modalités d'aménagement sont validées par le directeur en charge de la performance sociale (DRAPS)/des ressources humaines (DRH) de l'établissement

Le service RH de l'établissement informe l'agent du suivi de son aménagement de poste.

L'aménagement de poste est réalisé au plus près de la demande ou du recrutement (sous réserve que l'établissement ait connaissance de la préconisation médicale établie pour l'agent). **Le Correspondant Régional Handicap met en œuvre l'aménagement dans un délai de 3 mois maximum à compter de la date de préconisation du médecin du travail sauf circonstance exceptionnelle**

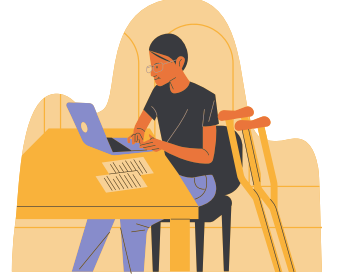
Les préconisations de nature organisationnelle (restriction d'activité, modification du rythme d'activité, de la charge de travail...) sont applicables au plus tard dans le mois qui suit la préconisation.

Le matériel spécifique, notamment le fauteuil adapté, ne doit pas être utilisé par d'autres personnes.

En cas de mobilité géographique de l'agent, le transfert du matériel non solidaire des murs et le financement de ce transfert sont pris en charge par l'établissement de départ, et ce, dans la limite d'un mois



Le télétravail est l'une des modalités de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.



Conditions d'éligibilité

Dans le cadre du présent accord, le télétravail est ouvert aux agents de droit privé cumulant les conditions suivantes :

- Etre en CDI, CDD, stagiaires (sous réserve que la situation juridique du stagiaire n'interdise pas le télétravail) ;
- Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en cours d'obtention de celle-ci ;
- Avoir une préconisation du médecin du travail pour une durée maximale de 36 mois, indiquant le nombre de jour(s) de télétravail par semaine nécessaire pour un maintien dans l'emploi. Lorsqu'un matériel spécifique est nécessaire au regard de la nature du handicap de l'agent, celui-ci est indiqué sur la préconisation.

Lieu de télétravail :

À Pôle emploi, le télétravail est une modalité de travail qui s'effectue au domicile de l'agent ou dans toute autre résidence à usage privé (domicile d'un tiers, résidence secondaire...) déclaré par l'agent. À sa convenance, l'agent peut aussi décider de télétravailler dans un tiers-lieu (espaces de co-working notamment).

L'exercice du télétravail dans un autre lieu que la résidence principale de l'agent n'est possible que s'il est parfaitement compatible avec la situation de handicap de l'agent.

La prise en charge de frais pour l'aménagement du poste et le matériel spécifique à la situation de handicap se limite à un seul lieu (domicile de l'agent ou tiers lieu privé déclaré à Pôle-emploi comme lieu de télétravail).

La déclaration préalable d'un lieu de télétravail est obligatoire au moment du passage en télétravail. En cas de changement de lieu d'exercice du télétravail, l'agent communique au manager l'adresse à laquelle s'exercera le télétravail.

Quotité de télétravail :

L'alternance de temps de travail sur le lieu d'affectation et le lieu de télétravail de l'agent est la règle, et ce, afin d'éviter l'isolement.

Sur préconisation du médecin du travail, le télétravail à temps complet est possible dans la limite de 6 mois renouvelable ou préconisation spécifique du médecin du travail. L'agent peut toutefois être amené à se rendre ponctuellement sur site dans certains cas (réunion d'équipe, de service, de Direction, intervention technique sur le poste de travail, etc.) dès lors qu'il n'y a pas d'incompatibilité avec sa situation de handicap.

La préconisation du médecin du travail, qui s'impose à l'établissement, ne peut être réduite et indique le nombre de jours de télétravail nécessaire sur la semaine et le cas échéant la répartition sur la semaine. En l'absence de lade préconisation sur la répartition des jours de télétravail sur la semaine, celle-ci fait l'objet d'une concertation entre l'agent et son manager.

Durée et renouvellement de la période de télétravail

Le passage en télétravail se réalise pour une durée maximum de 36 mois sur préconisation du médecin du travail. Au terme de cette durée, le renouvellement est possible sur nouvelle préconisation du médecin du travail

Les situations suivantes peuvent se présenter :

- Le médecin du travail renouvelle, pour une période maximum de 36 mois, le télétravail de l'agent selon les mêmes modalités
- Le médecin du travail renouvelle, pour une période maximum de 36 mois, le télétravail de l'agent selon des modalités différentes.
- Le médecin du travail préconise l'arrêt du télétravail. Dans ce cas, l'établissement réalise si nécessaire des aménagements de poste et lui permet de formuler une candidature de télétravail sans attendre la période de candidature au titre de l'accord du 20 juillet 2021 sur le Télétravail et le Travail de proximité

Indemnité télétravail :

En outre, chaque année, l'agent de droit privé peut opter pour l'une des deux formules de remboursement proposées ci-dessous :

- Soit un remboursement forfaitaire pour un montant journalier qui n'excède pas 2,50 euros dans la limite de 220 euros par an.
- Soit un remboursement dit au réel d'une quote-part sur justificatifs selon les modalités fixées dans l'accord.

Sur la base de 10 m2 d'espace dédié au télétravail (recommandations AFNOR), au prorata du nombre de jours télétravaillés et du temps de travail de l'agent, une quote-part des coûts suivants



Accompagnement aux démarches de reconnaissance du handicap

Pôle Emploi accompagne les agents dans les démarches liées à la reconnaissance administrative du handicap ainsi que son renouvellement.

Les agents qui le souhaitent peuvent solliciter le Correspondant Régional Handicap. A cette fin, les agents bénéficient sur présentation de justificatifs d'autorisations d'absence rémunérées pour accomplir les formalités de reconnaissance ou de renouvellement

Le service ressource humaine prévient à deux reprises par écrit les agents 12 mois et 9 mois avant la fin de la validité du document leur reconnaissant le statut de travailleur handicapé

des infos sont également consultables sur l'intranet



Les aidants familiaux d'une personne en situation de handicap :

Possibilités d'aménagement d'horaire, pour les agents privés ou publics, sur le champ des activités de l'agent (arrivée ou départ à un horaire spécifique et déterminé à l'avance avec la Direction RH, (arrivée ou sortie sur la plage fixe, par exemple).

Autorisation d'absence : Les personnes en situation de handicap bénéficient, sur recommandation du médecin du travail, d'autorisations d'absence rémunérées pour réaliser sur leur temps de travail des consultations ou soins médicaux directement liés à leur handicap sur production d'une attestation de présence délivrée par le praticien.

Un suivi des initiatives régionales est réalisé afin de capitaliser les pratiques favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Force Ouvrière a signé cet accord, en effet FO est conscient des avancées faites par la Direction lors des négociations, une communication suivra .

Vous avez des questions sur cet accord vous pouvez contacter Force Ouvrière à l'adresse suivante : syndicat.fo-ara@pole-emploi.fr