

## Compte-rendu de la commission paritaire nationale de suivi (CPNS) de l'accord Handicap

*C'est avec une relative amertume que nous écrivons le compte-rendu de cette commission de suivi de l'accord handicap : un accord plein d'ambitions porté par la DG et l'ensemble des organisations syndicales de Pôle emploi, pour un constat peu reluisant du manque de mise en œuvre de l'accord par la DG.*

Sur les 70 engagements formels de l'accord de Mai 2022, il reste, 18 mois après, encore 26 engagements non mis en œuvre par la DG. Au mieux, ils seront honorés en 2024 et pour certains en 2025, alors que l'accord sera caduque en mai 2025 ! A ce constat alarmant sur le manque d'engagement de notre employeur pour la mise en œuvre de ces ambitions s'ajoute la « résistance » des régions qui refusent pour certaines de mettre en pratique, tout ou partie de l'accord :

- Refus d'appliquer les préconisations médicales
- Pression sur les médecins du travail pour changer les prescriptions
- Interprétation sur le télétravail dans le cadre du handicap
- Application à retardement des aménagements de poste
- ...

Un tel constat, qui n'entame pourtant pas la combativité de **FO** afin de faire respecter, coûte que coûte, sa signature.

### Professionnalisation des correspondants régionaux handicaps (CRH)

Plusieurs rencontres ont eu lieu afin de renforcer les connaissances des différents dispositifs légaux entourant les aménagements de postes. Toutefois, il est à noter que les nouveaux CRH n'ont pas encore eu de formation car le module DG n'est pas encore prêt.

Les principaux thèmes des réunions d'échanges ont développé les thématiques de l'aménagement raisonnable, la rétrocession des équipements, donc plutôt une préoccupation à destination des droits de l'employeur. **FO** regrette ce parti pris.

Un des autres thèmes, plus utile aux collègues bénéficiant d'une reconnaissance, est la rencontre avec le département ESA de la DSI qui s'occupe de tous les aménagements informatiques (logiciels spécifiques, écran adapté, ...).

### Emploi direct

Si au global, Pôle emploi dépasse son obligation légale d'emploi direct de 6% de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la situation est plus contrastée en fonction des établissements. 5 étaient loin de la cible en 2022. En 2023, il n'en reste plus que 3.

Il est à noter que notre institution n'embauche que peu de travailleurs reconnus handicapés (seulement 4,1% des embauches). **Notre taux de 10,8% est atteint par la déclaration, en cours d'emploi, de situation de handicap.**



**Mobilisez-vous avec nous, adhérez !**

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)

La délégation **FO** : Loïc BARBOUX, Natalia JOURDIN



**FO** demande qu'une réflexion soit menée sur la pénibilité de nos emplois

### Prévention et maintien dans l'emploi

On note une évolution, en mieux, dans la prise en compte des nécessités d'aménagement de poste issues des préconisations médicales. Toutefois, la délégation **FO** affirme, exemples à l'appui, que tous les établissements ne respectent pas les délais de mise en œuvre prévus par l'accord (aménagement dans le mois pour une modification de l'organisation du travail, dans les 3 mois pour un aménagement de poste).

### Pilotage informatique des aménagements de poste (logiciel SEQUOIA)

Jusqu'ici, les établissements utilisaient un tableur Excel pour rentrer les besoins d'aménagements de poste. A partir du 8 novembre 2023 un logiciel centralisé et unique va permettre de piloter les délais d'aménagement via les coûts financiers. La démonstration faite en séance, semble pour **FO**, aller vers une meilleure maîtrise et une plus grande clarté permettant de mieux suivre l'application concrète des aménagements.

### Ce qui reste à mettre en œuvre, notamment :

- La formation des collègues amenés à recruter
- Mener l'étude sur l'adéquation des processus de recrutement avec le profil des personnes en situation de handicap
- Elaborer et déployer le kit de ressources auprès des médecins du travail
- Pour chaque établissement, mettre en place un groupe de travail sur le maintien dans l'emploi
- Elaborer et présenter à la CPNS le bilan des aménagements de postes
- Présenter à la CPNS un point sur les travaux menés en matière d'accessibilité des outils informatiques

### **De plus, FO a demandé des informations chiffrées sur :**

- Le nombre d'agents ayant bénéficié de l'autorisation d'absence rémunérée en vue de la reconnaissance de leur handicap
- Les délais mini et maxi pour la mise en œuvre des aménagements de poste de travail
- Le nombre de demandes de rétrocession de matériel adapté
- Le nombre d'autorisations d'absence pour soins sur le temps de travail demandées et accordées
- Le nombre de préconisations de rapprochement domicile-travail, ainsi que les délais mini et maxi de mise en œuvre
- Le nombre de demandes reçues et satisfaites pour changement d'emploi, de poste, de lieu de travail, ainsi que les délais de mise en œuvre
- Le nombre de demandes de bilan d'orientation et le nombre de bilans suivis
- Le nombre de préconisations de télétravail ; parmi eux, le nombre d'agents ayant une RQTH

La DG a pris note de nos questions et doit communiquer les réponses aux membres de la CPNS. A suivre ...

**FO** défend vos droits



**Mobilisez-vous avec nous, adhérez !**

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)

La délégation **FO** : Loïc BARBOUX, Natalia JOURDIN

