



Syndicat National du Personnel de Pôle Emploi

WWW.SNAP-POLE-EMPLOI.FR

Paris, le 10 octobre 2011

La loi du 11 février 2005 a affirmé l'importance du projet professionnel de la personne handicapée dans le cadre de son projet de vie. Afin d'intégrer pleinement l'emploi des travailleurs handicapés dans le domaine de la politique des entreprises, cette loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a instauré une obligation de négocier. L'accord doit permettre de créer les conditions favorables à la réalisation du projet professionnel des personnes handicapées.

SNAP

FIDELE A SES VALEURS DU RESPECT DE L'HUMAIN, LA LOI N'EST QU'UN CADRE MINIMUM, C'EST POURQUOI LE SNAP A PROPOSE DES MESURES ALLANT AU-DELA POUR FAVORISER LA CONSTRUCTION D'UN VERITABLE PROJET DE VIE.

PROPOSITIONS DU SNAP : ACCORD PERSONNES HANDICAPEES

* RECRUTEMENT DES PERSONNES HANDICAPEES

Le recrutement d'une personne TH doit être accompagné si nécessaire : mise à disposition d'une tierce personne accompagnant le candidat (lecture, écriture, mobilité, ...)

Pôle Emploi s'engage à recruter des personnes handicapées en emploi direct, à hauteur d'un minimum de **7 %** du volume total des recrutements, tous contrats confondus, effectués chaque année durant l'application du présent accord.

NON
RETENUE

Quelles sont les chances de réussir son recrutement, si à la base, les aménagements requis pour offrir les mêmes chances de réussite aux candidats ne sont pas réunies ?

NON
RETENUE

Pôle Emploi ne veut pas aller au-delà du seuil minimum légal de 6%.

<p>Pôle Emploi s'engage à présenter au CCE un bilan annuel de ce dispositif.</p> <p>Ce bilan sera décliné au niveau de chaque établissement régional dans le cadre des Comités d'Entreprise et des CHSCT.</p> <p>* PREVENTION ET MAITIEN DANS L'EMPLOI</p> <p>Le maintien dans l'emploi concerne AUCSI les agents non reconnus TH mais présentant une dégradation importante de leur état de santé.</p> <p>Les institutions maintiendront ou revaloriseront à la hausse le coefficient et la rémunération des personnes handicapés devant ainsi changer d'emploi.</p> <p>* AMENAGEMENTS DES POSTES DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL</p> <p>De plus, le SNAP propose que les dispositions de l'accord SENIORS en matière d'horaires et de rémunération soient étendues à tous nos collègues TH, sans distinction d'âge.</p> <p>Les agents en situation de handicap pourront bénéficier, sur présentation de justificatifs, d'autorisations d'absence rémunérées pour accomplir des formalités de reconnaissance ou renouvellement de la qualité de travailleur handicapé ainsi que pour honorer des rendez-vous liés à leur situation de handicap (ex : fabrication de prothèse/orthèse, médecin spécialiste...).</p>	<p>NON RETENUE</p> <p>RETENUE</p> <p>NON RETENUE</p> <p>NON RETENUE</p> <p>NON RETENUE</p> <p>RETENUE</p>	<p>Pôle Emploi est un service public national ce qui rend nécessaire une visibilité sur l'ensemble du territoire afin que l'ensemble des régions offrent les mêmes services aux agents et aux usagers.</p> <p><i>Ce plan est présenté pour information aux CE et aux CHSCT des établissements concernés.</i></p> <p>Quelle chance est donnée aux personnes handicapées en matière d'égalité professionnelle si à la base le plan séniors n'est pas ouvert à tous ?</p>
--	---	--

* ACCESSIBILITE ET ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Pôle Emploi s'engage à réaliser un recensement physique, à effectuer un état des lieux des équipements disponibles dans les structures de travail, à les présenter aux CHSCT.

* FORMATION PROFESSIONNELLE ET GESTION DE CARRIERE

Le SNAP demande que la prime « de mars » ainsi que l'indemnité de 13^{ème} mois ne soient pas diminuées du fait d'absences liées au handicap.

RETENUE

Après avoir réalisé un recensement physique et un état des lieux des équipements disponibles dans les lieux de travail et les parkings,, Pôle Emploi s'engage à intégrer à la programmation immobilière un plan visant l'accessibilité de l'ensemble des locaux, plan présenté au CHSCT.

D'ici 2015 comme le veut la Loi, le SNAP veillera et vérifiera que l'accessibilité soit aux normes à Pôle Emploi.

**RETENUE
EN
PARTIE**

Par ailleurs, lors de la reprise du travail consécutive à une absence de longue durée pour raison de santé d'au moins 6 mois, la rémunération de la personne handicapée, agent de droit privé, est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de cette absence par les agents relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles intervenues au sein de Pôle emploi. La personne handicapée agent de droit public se verra attribuer au mini-

<p>Pour la gestion du parcours professionnel du travailleur handicapé, Pole Emploi s'engage à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablir un bilan annuel pour comparer le taux de promotion des personnes handicapées à celui de leur groupe d'emploi. Dans la continuité des accords sur l'égalité professionnelle, en cas d'écart important entre le taux de promotion des salariés handicapés et le taux moyen par groupe d'emploi, une analyse sera conduite. - Réaliser des actions sur la base de cette analyse pour lever les freins constatés. - Informer les CHSCT des résultats de l'analyse et des actions engagées. - Faire un point annuel individuel avec le collègue TH pour mesurer et si besoin mettre en place des adaptations en cas d'évolution du handicap. Le collègue TH disposera d'une journée de préparation à cet entretien qui ne saurait être en aucun un entretien hiérarchique. Le collègue TH pourra, à sa demande, être accompagné d'intervenants extérieurs (médecin du travail/prévention/Assistant(e) des services sociaux, C2I, ...) 	<p>NON RETENUE</p>	<p><i>mum la moyenne des parts variables semestrielles liées à la manière de servir et pour celle qui y est éligible, la moyenne de la prime de performance attribuée dans son établissement pour son niveau d'emploi, ou à défaut attribuée au niveau national.</i></p> <p>Quelles sont les chances de réussir leur carrière, leur entretien, leur projet professionnel aujourd'hui pour nos salariés handicapés au sein de notre établissement PE, si l'employeur reste évasif voire prude quant à la gestion des parcours professionnels des personnes handicapées ?</p> <p>Le SNAP entreprendra des actions pour que chaque salarié TH puisse évoluer sereinement au sein de PE sans stress, ni angoisse.</p>
---	------------------------	---



MEME SI CET ACCORD DOIT-ETRE AMELIORE, IL CONSTITUE A CE JOUR UN SOCLE UNIFIE OFFRANT CERTAINES GARANTIES POUR LES PERSONNES HANDICAPEES C'EST POURQUOI LE SNAP Y EST FAVORABLE.

POUR AUTANT, LE SNAP CONTINUERA A MILITER POUR PERMETTRE DE CREER TOUTES LES CONDITIONS LES PLUS ADAPTEES A LA REALISATION DU PROJET PROFESSIONNEL DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LE RESPECT DE LEUR CADRE DE VIE ET A LA CONSTRUCTION DE LEUR AVENIR.