

## LES NÉGOCIATIONS SONT OUVERTES.

Le préambule du projet d'accord 2015/2017 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle Emploi est très séduisant. Il comporte des termes forts : volonté, détermination, non discrimination et des engagements fermes : politique volontariste, prévention, anticipation, inclusion, maintien dans l'emploi.

Tout comme le précédent...

Cet ensemble de bonnes intentions, confronté à la réalité n'a malheureusement pas toujours été suivi d'effets pour de nombreux collègues en situation de handicap.

**Les résultats présentés dans le Bilan accord social handicap 2012 - 2014 sont mauvais et présentent globalement une situation dégradée :**

- Le taux d'emploi légal et le taux d'emploi direct démontrent de fortes disparités régionales.
- Il faut inverser la tendance à l'emploi précaire en recrutant en CDI et ouvrir aux agent-es les accès aux postes d'agent-es de maîtrise et de cadres.
- Prétendre que c'est parce qu'ils sont majoritairement à temps partiel que nos collègues porteurs de handicaps bénéficient moins de formation est inacceptable, la Direction aurait dû adapter la dispense de formations aux conditions réelles de travail de ces salarié-es. Se contenter d'une adaptation matérielle ou des locaux ne suffira pas à combler le déficit et cela n'est pas à la hauteur des enjeux.
- Les établissements DSI, PES et Siège ont, à tous ces égards, une attitude inacceptable mais ils ne sont pas les seuls, les nombreuses disparités régionales sont criantes et incompréhensibles.

Constats et remontées du réseau à l'appui, nous pouvons affirmer que les services de ressources humaines et la ligne managériale sont impliqués de façon très inégale selon les régions et les agent-es concernés au préjudice d'un trop grand nombre de nos collègues. **Plusieurs nous relatent des situations de souffrance voire de réelle maltraitance, ce n'est pas tolérable !**

**Des mesures, des moyens, des outils doivent assurer à toutes et tous l'équité et permettre à chacune et chacun d'exercer leur métier dans les meilleures conditions.** Pas question pour le SNU de traitement inégaux soumis au fait du Prince mais nous demandons des aménagements, des organisations adaptées, du soutien organisé, une écoute attentive.

**La volonté affirmée de sensibilisation des managers, des recruteurs internes et des équipes doit se traduire dans les faits. Les représentations du handicap doivent évoluer, la différence est une force qui enrichit.**

Une sensibilisation des recruteurs à la discrimination ne suffit pas : chacun-e du sommet de la pyramide Pôle Emploi à sa base doit être convaincu de la légitimité de l'inclusion des salarié-es en situation de handicap et partie prenante de cette dynamique sociale. Pôle Emploi premier opérateur national de l'emploi doit montrer l'exemple en la matière et a une responsabilité à ce titre auprès des entreprises.

Le report de cette négociation à plusieurs reprises révèle le décalage entre les bonnes intentions et les actes. La réponse tardive du Directeur Général au courrier de protestation que le SNU lui a adressé nous conforte dans cette analyse.

Le programme RITHA (Réussir l'Intégration des Travailleurs Handicapés) initié par l'Établissement pour « favoriser le dialogue sur le handicap au travers d'une démarche collaborative » a déclenché une participation massive de nos collègues. **La forte implication et les attentes de ces salarié-es appellent une réponse à la hauteur de leur investissement.**

Dans le contexte de Risques Psychosociaux avérés à Pôle emploi, le SNU revendique **l'organisation d'une étude nationale de ces risques** pour les agent-es reconnu-es en situation de handicap. Ce diagnostic a vocation à **étayer l'état des lieux et à répondre aux enjeux de la prévention des risques professionnels** annoncés dans l'accord.

Des actions positives sont mises en œuvre en région, il faut **organiser un partage et un référencement de ces expériences afin que dans tous les établissements, chacun-e ait les mêmes opportunités, les mêmes droits** sans être soumis-e à la plus ou moins bonne volonté d'un potentat local ou à des disparités d'appréciations régionales. Le DG n'a-t-il pas souhaité une harmonisation des pratiques pour qu'un-e demandeur-demandeuse d'emploi puisse bénéficier d'un même service quelle que soit l'agence qui l'accueille ? Les personnels de Pôle Emploi dont il a la responsabilité doivent aussi pouvoir prétendre à une égalité de traitement, quels que soient leur région, leurs sites d'affectation et leur statut. C'est l'une des exigences du SNU. Pôle emploi, en responsabilité, doit garantir un accès égal à ces droits dans une perspective qualitative et dans une dimension éthique de la relation. L'Établissement est comptable de ses engagements. Pour le SNU cet accord doit promouvoir de nouveaux droits pour les agent-es en situation de handicap.

Le SNU veut que la négociation de cet accord aboutisse à **une progression significative des embauches, à tous les postes, encadrement compris, soit par évolution de carrière soit par recrutement.**

Le SNU tient à ce que chaque **engagement** de ce projet d'accord soit **assorti d'une obligation de résultats mesurés en continu** par des indicateurs et, le cas échéant, **corrigés par des actions** pour parvenir à la cible. Ces indicateurs doivent garantir une **réelle évaluation quantitative et qualitative** des effets de l'accord sur le réseau.

Ce suivi et cette l'évaluation, doivent **prendre en compte de l'expression des agent-es.**

**Recrutement, formation, intégration, évolution de carrière, mobilité géographique et/ou professionnelle, tout doit être rendu accessible. La progression des carrières professionnelles pour les agent-es en situation de handicap fait l'objet de nos revendications dans une perspective de lutte contre la discrimination.**

Les 3 réunions prévues initialement au calendrier social se sont tenues. Une quatrième est prévue et une cinquième sera programmée afin d'obtenir des avancées significatives. Notre délégation est déterminée, nous portons les valeurs du SNU et luttons pied à pied pour obtenir un accord digne de ce nom et tel que l'écrit la Direction dans son projet d'accord, « exemplaire ».

Aucun budget propre n'est prévu pour la mise en œuvre de cet accord ! Pôle-Emploi ne peut se contenter de faire appel comme c'est le cas à présent très majoritairement aux financements extérieurs pour faire face à ses obligations. C'est à la hauteur de chaque euro investi pour l'amélioration de la situation des salarié-es handicapé-es, en plus des subventions obtenues au titre du handicap, que sera confirmé la réalité de ses efforts.

#### **NOS EXIGENCES IMPLIQUENT UN FINANCEMENT À HAUTEUR DE LA VOLONTÉ AFFICHÉE D'EXEMPLARITÉ**

- Étude de situation comparée TH / Non TH
- Rattrapage salarial
- Corrections des inégalités de progression de carrières
- Temps partiel bonifié pour compenser le temps partiel subi (Actuellement la direction propose uniquement un temps partiel de droit au-delà de 50 ans sans bonification, mesure qui ne lui coûte rien quand on sait qu'un grand nombre de nos collègues en situation de handicap sont déjà à temps partiel contraint.)
- Formation qualifiante ayant pour triple objectif de lutter contre les discriminations, de pourvoir les postes en manque de candidatures TH (Agent-es de maîtrise, cadres, DSI) et de ne pas limiter les recrutements TH aux postes de production.
- Budget en cohérence avec les besoins.

**Nous affichons nos ambitions, elles sont à la mesure des aspirations légitimes de nos collègues, nous attendons de l'Établissement qu'il affirme les siennes en cohérence avec les besoins et les inégalités avérées.**

L'échec de la négociation sur la classification ne doit pas se reproduire. La direction doit entendre nos revendications pour que l'accord remporte non pas le minimum légal d'adhésion mais la plus large approbation.



**SNU POLE EMPLOI FSU**

**[www.snutefifsu.fr](http://www.snutefifsu.fr) - [@snupoleemploi](mailto:@snupoleemploi)**