

ENCORE IMPARFAIT MAIS DE VRAIES AVANCÉES

Encore imparfait car le SNU-TEFI-PE aurait souhaité que la direction intègre des droits qu'il défend et propose depuis un certain temps comme :

- La création d'une liste des postes à risque pour une meilleure protection des agents concernés (accueil par exemple)
- L'analyse systématique du dépassement d'un certain seuil du taux de personnes handicapées dans chaque établissement/région concerné (8 %) pour pouvoir mesurer et corriger les causes à l'origine de ce dépassement (usure au travail ? surexposition à un risque ?...)
- La reconnaissance que le télétravail préconisé pour cause de handicap est une mesure compensatoire qui ne doit pas être pris en compte dans le seuil autorisé pour télétravail « ordinaire »
- La bonification du recours « contraint » au temps partiel pour maintien dans l'emploi afin de ne pas être pénalisé financièrement par un recours nécessaire à une mesure de préservation de la santé
- ...

LE CONTEXTE :

Le précédent accord se terminait initialement en 2018. Il a dû être prorogé 4 fois (!) en raison de l'impréparation et la non anticipation de la direction, auxquelles s'est ajoutée la crise sanitaire.

Une négociation pour un nouvel accord a enfin été ouverte fin 2021. Elle s'est close le 3 mai.

Le SNU-TEFI-PE a très activement participé à sa rédaction en proposant de nombreuses mesures.

Cet accord contient néanmoins de nombreuses avancées qui faciliteront la prise en compte du handicap sous toutes ses formes dans la vie quotidienne au travail. Deux grands thèmes auxquels tenait particulièrement le SNU-TEFI-PE se trouvent ainsi intégrés :

- **Le télétravail à 100% possible pour tous les agents, quel que soit leur statut.** Droit opposable inexistant dans le droit commun mais présent dans le droit public
- La reconnaissance d'une nécessaire **prise en compte spécifique du handicap psychique**, encore trop souvent méconnu voire ignoré

L'accord intègre aussi d'autres mesures nouvelles parfois très concrètes et pragmatiques telles que :

- **Le rappel de la prise en compte contraignante de la préconisation** et de sa révision possible uniquement par le médecin du travail
- **La mobilisation de dispositifs de transport domicile-travail** intégrant transport adapté, VTC, taxi
- **L'adaptation possible du rythme, de l'intensité et de la charge de travail**
- **L'identification d'un temps dédié au tuteur/maitre d'apprenti** (1j / semaine de présence de l'alternant)
- **La création d'un entretien à la main de l'agent** en cas de risque ressenti de désadaptation-désinsertion
- **La création de groupes de travail régionaux** sur le maintien dans l'emploi avec participation possible des CSE
- Ainsi que d'autres éléments de maintien dans l'emploi ou de prévention

Ces nouvelles mesures complètent celles déjà existantes ; elles constituent, ensemble, un accord pour l'emploi des personnes en « situation de handicap » qui va dans le bon sens en plaçant l'agent au centre des dispositifs et en mobilisant concrètement les équipes concernées.

Signataire, le SNU-TEFI-PE vous accompagnera pour que cet accord vive durant ses quatre années d'application. N'hésitez pas à contacter nos élus et militants pour en savoir plus.