

Unanimentement, les OS regrettent que le document remis par la direction pour cette commission de suivi soit « creux » et bardés de bonnes intentions.

Aucune donnée chiffrée, aucun retour sur les interventions et demandes d'informations complémentaires de la dernière commission de suivi. Certaines données et indicateurs manquantes de la dernière commission de suivi le sont encore aujourd'hui.

La direction ne donne pas plus d'éléments qualitatifs, pourtant contenu dans l'accord tels qu'un état des lieux des situations restant à régler dans les établissements, ou encore les actions « innovantes » mises en œuvre.

Nous avons rappelé à la direction sa responsabilité en tant que signataire de cet accord et nous nous sommes interrogés sur sa réelle volonté de mise en œuvre de l'accord, tant il semble mal appliqué, pas appliqué, voire, contesté dans certains établissements.

De très (trop) nombreuses situations nous ont été remontées. Les difficultés les plus fréquemment rencontrées sont notamment :

- La mise en œuvre du télétravail TH, y compris avec les préconisations du médecin du travail,
- L'aménagement (matériel) du poste de travail qui prend plus de 3 mois (délai inscrit dans l'accord) sans information sur le suivi des demandes,
- Les difficultés d'aménagement de poste (horaires, charge de travail...) pour les personnes en situation de handicap « invisible »,
- La difficulté pour les personnes non TH d'obtenir des aménagements de poste (pourtant dans l'accord),
- La remise en cause des préconisations du médecin du travail (en particulier les restrictions liées au poste d'accueil), par « pression » des directions sur les médecins (« chantage » au licenciement par inaptitude)
- Action d'une direction régionale aux Prud'hommes pour contester une préconisation de la médecine du travail,
- Le refus d'aménager les postes à l'accueil (au motif qu'un aménagement de bureau a déjà été réalisé). Cela entraîne l'impossibilité pour le collègue de tenir l'accueil, ce que son ELD ne manquera pas de lui reprocher un jour,
- Le refus d'aménagement de poste à domicile, même motif que ci-dessus

Cette liste est, bien sûr, non exhaustive. La réponse de la direction est loin d'être à la hauteur du désarroi des agents qui se trouvent dans ces situations.

Aucune réponse de la direction quand nous lui demandons si elle est informée et ce qu'elle compte mettre en œuvre pour que l'accord soit respecté partout.

Correspondants régionaux handicap

La DG nous indique avoir demandé aux régions un état des lieux des CRH ainsi qu'une meilleure homogénéité dans les intranets régionaux de la communication sur le handicap pour une meilleure accessibilité des agents à l'information. La DG nous indique aussi professionnaliser les CRH

- Nous avons rappelé l'accord qui est nettement plus engageant sur l'homogénéité des informations devant figurer sur les intranets
- Nous avons demandé en priorité plus de moyens pour les CRH avec un réel état des lieux chiffré. Quid du référentiel métier si CRH devient un métier à part entière.

Dans le document, la DG nous informe qu'un séminaire a eu lieu avec un avocat et qu'un point juridique a été fait sur les relations avec les médecins du travail.

- Nous avons demandé l'objectif de l'intervention d'un avocat. Quelle était le contenu de son intervention. Est-ce un moyen pour la direction d'essayer de contrer les demandes légitimes d'aménagement de poste ? Pas de réponse de la direction. Sur le point relation CRH et médecin du travail (séminaire avocat) nous sommes intervenus sur les rapports en région avec la médecine du travail et notamment les problématiques d'accueil (restriction de l'accueil et aménagement des postes d'accueil). Nous sommes intervenus sur le fait de ne pas inverser les responsabilités : c'est bien la stratégie de l'établissement et l'organisation du travail qui crée les problématiques d'effectifs à l'accueil. Nous avons alerté sur les pressions des directions régionales auprès de la médecine du travail. Sur le champ du handicap nous avons rappelé que c'est bien à l'établissement dans sa notion de prévention de réfléchir à un accueil accessible aux différentes problématiques du handicap. Par rapport à l'intervention d'un avocat dans le séminaire cela montre un état d'esprit juridique et procédurier contraire à une prise en compte humaine du handicap.

La DG nous indique être en contact journalier avec les CRH sur des problématiques d'aménagement de poste, avec des demandes journalières.

Partie Emploi direct :

- Sur la partie diffusion des offres d'emploi spécifiques DEBOETH en direction des établissements dont l'emploi des DEBOETH est inférieure à 6% , demande d'information complémentaire pour savoir si nous avons diffusés des offres d'emploi spécifique deboeth . Demande à la prochaine commission d'un point chiffré sur ce sujet car aucun élément à ce jour n'est communiqué. Nous constatons après échange que rien n'a avancé sur le sujet.

Partie maintient dans l'emploi

- Nous alertons sur les délais de mise en œuvre des aménagements de postes en agence et a domicile. Nous dénonçons les refus de certaines régions d'aménager des postes au domicile (remontée régionale).
- Nous alertons sur la difficulté d'obtenir au niveau du télétravail le nombre de jours de télétravail en adéquation avec les préconisations (Le même motif que cela peut donner lieu à un isolement de l'agent est donné dans toutes les régions.)
- Nous alertons sur la demi-journée d'absence autorisée pour des soins (qui peut se découper en heures) qui bloque la journée à 7H30 quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées. Nous demandons qu'une solution soit trouvée. la DG va vérifier le paramétrage pour débloquer (à suivre).
- Nous rappelons et dénonçons la pression de l'établissement auprès de la médecine du travail afin d'alléger les restrictions de certaines activités notamment au niveau de l'accueil.
- Nous dénonçons les problématiques d'aménagement d'horaire pour les maladies chroniques ou mentales par rapport à la charge de travail qui n'est pas adaptée. Nous rappelons la responsabilité de l'établissement sur ce sujet due à la politique d'objectifs par les indicateurs.

Compte tenu des manquements de la direction, à tous les niveaux, dans l'application de l'accord TH, il est essentiel que vous nous fassiez remonter, au fur et à mesure, les difficultés rencontrées dans les régions.

La délégation CGT Pôle emploi

Olivier Moreau et Laurence Day