



Pour une vraie dynamique en matière de travail et handicap !

Faire avancer la reconnaissance du handicap au sein de nos entreprises passe par une somme de bonnes pratiques qui ne laisse rien ni personne de côté. À tous les personnels, encadrants, collègues, militants, voici une feuille de route qui compile les préconisations de la fédération FO Énergie et Mines, dans l'optique d'accomplir une adaptation du système à toutes les différences.

Que ce soit dans la vie professionnelle, la formation, les aides financière ou encore les activités sociales, notre engagement consiste à faire vivre les accords handicap signés, de manière dynamique, énergique et proactive.

1. UNE VIE PROFESSIONNELLE FACILITÉE

Logement, mobilité et accessibilité sont autant d'éléments d'accomplissement professionnel pour les agents en situation de handicap.

Pour FO Énergie et Mines, l'entreprise doit prendre en charge les déplacements professionnels du salarié en situation de handicap.

Lorsqu'elle décide une réorganisation nécessitant le déménagement du salarié *RQTH, l'employeur doit prendre en charge la contrainte de l'aménagement spécifique de son logement.

L'aménagement et l'anticipation des postes de travail avant l'arrivée d'un salarié en situation de handicap est une priorité incontournable.

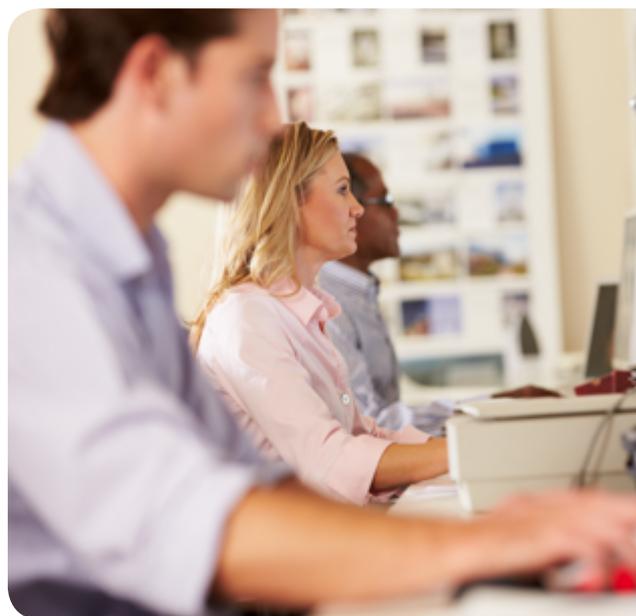
Tous les bâtiments non industriels occupés par les entreprises des IEG doivent être accessibles aux salariés RQTH quels qu'ils soient.

Les entreprises doivent prendre en compte les spécificités de chacun en favorisant des absences rémunérées supplémentaires dans le cadre d'examens particuliers liés à la pathologie ou pour un salarié qui a un enfant avec reconnaissance de handicap reconnue.

Tous les emplois doivent être accessibles au salarié RQTH, sauf dans le cas d'incompatibilité totale liée à la pathologie.

L'emploi de correspondant handicap d'entreprise doit être décrit dans une fiche de poste et être considéré comme un emploi à temps plein.

Le correspondant handicap de l'entreprise doit être clairement identifié vis-à-vis de l'ensemble des salariés.



* **Reconnaissance de la Qualité du Travailleur Handicapé**

2. LA FORMATION, CLÉ DE LA RÉUSSITE



Les managers doivent être sensibilisés à l'approche du handicap au sein de leur équipe, pour cela ils doivent être formés au management des personnes en situation de handicap.

Le suivi annuel des formations des salariés RQTH doit permettre de s'assurer que ceux-ci ne sont pas pénalisés en matière de formation. Ce suivi est à réaliser à tous les niveaux de l'entreprise.

Afin de faciliter l'embauche de salarié en situation de handicap au sein des IEG, les entreprises peuvent participer au financement des études de personnes handicapées en vue de leur recrutement.

Favoriser différentes formations permettra la promotion des salariés en situation de handicap tout au long de leur carrière quitte à en adapter le rythme.

3. LES AIDES FINANCIÈRES

Pour FO Énergie et Mines, des aides financières complémentaires s'articulent autour des contraintes externes liées à l'activité du travailleur handicapé. De même, nous revendiquons des bonifications spécifiques.

Les entreprises doivent participer aux frais des trajets domicile travail des personnes RQTH.

Les entreprises doivent aider les personnes RQTH dans la recherche de logement adapté à leur handicap.

Elles participent, à titre bénévole, à l'aménagement des logements des salariés RQTH.

Les entreprises doivent étudier la possibilité pour les salariés ayant un enfant en situation de handicap reconnu d'épargner avec abondement de l'entreprise sur des placements (PEE, autres...).



Logement, mobilité et accessibilité sont autant d'éléments d'accomplissement professionnel pour les agents en situation de handicap.

4. LA VIE DES ACCORDS : RENFORCEMENT DU QUALITATIF

Les entreprises doivent sensibiliser les salariés en situation de handicap aux démarches administratives nécessaires à la RQTH et à son renouvellement.

Les entreprises doivent sensibiliser les salariés en situation de handicap à réaliser les démarches administratives nécessaires à la RQTH et à son renouvellement.

Les entreprises doivent intégrer des indicateurs qualitatifs en complément des indicateurs quantitatifs dans les accords handicap.

Elles doivent aussi décliner annuellement ces indicateurs. Les entreprises doivent s'appuyer et s'aider réciproquement avec les correspondants handicap de la fédération FO Énergie et Mines pour contribuer à une réelle dynamique des accords handicap au sein des IEG.

5. ACTIVITÉS SOCIALES POUR TOUS !

FO Énergie et Mines propose :

- Le droit aux vacances pour tous y compris les jeunes en situation de handicap qui ne peuvent pas participer à des séjours ordinaires.
- Les vacances sont un moment de répit pour les salariés qui ont à s'occuper d'un de leur proche en situation de handicap.
- Une communication adaptée à tous les types de handicap.
- Permettre à tous les bénéficiaires justifiant une reconnaissance handicap dès 50 % d'accéder aux activités sociales et aides sociales.
- Le suivi des Orphelins majeurs handicapés afin qu'ils conservent leurs droits.
- Des aides aux aidants.



Le maintien d'une vraie dynamique, les réalisations concrètes dans des différents domaines favorisent à faire progresser et évoluer le milieu du travail et handicap.



NOUS CONTACTER :
Olivier BREDELOUX
olivier.bredeloux@fnem-fo.org

TWEETER :
https://twitter.com/FO_Energies