

FO Énergie et Mines s'attache à faire appliquer l'accessibilité sous toutes ses formes pour les salariés en situation de handicap au sein des IEG.

Sans accessibilité, ni intégration ni inclusion ne sont possibles. N'est-il pas alors question de discrimination ?

Dans tous domaines, FO Énergie et Mines accompagne les salariés RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) et les parents d'enfants handicapés, dans leurs diversités, pour faire appliquer les moyens d'accessibilités incontournables (aménagement des horaires de travail, poste de travail, acquisition de divers équipements, jours de disponibilités pour raisons médicales...)

ACCESSIBILITÉ AU SITE DE TRAVAIL

Tous les sites hébergeant les salariés des IEG doivent être accessibles, quels que soient les types de handicaps.

Cela permet de faciliter la vie au quotidien des salariés concernés et de favoriser la venue de nouveaux salariés RQTH. Cela permet aussi de ne pas aggraver certaines pathologies, ou d'en générer d'autres.

ACCESSIBILITÉ ET ADAPTABILITÉ DU POSTE DE TRAVAIL

Le poste de travail d'un salarié RQTH doit être prévu et aménagé en amont de son arrivée au sein d'une équipe et en fonction de l'évolution de sa pathologie tout le long de son parcours professionnel.

Tous les logiciels existants doivent être utilisés et mis en place durant la carrière professionnelle du salarié RQTH. Ceci permet de compenser sa déficience physique ou psychique et lui ouvre les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise, y compris l'accès à un plus grand nombre d'emplois.



ACCESSIBILITÉ À L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN

Le salarié RQTH doit bénéficier systématiquement d'un accompagnement humain.

Il doit être favorisé par un ensemble d'acteurs constitués du salarié RQTH, ses collègues de travail, de managers formés pour ce type de situation, de l'équipe pluridisciplinaire composée du correspondant handicap, du médecin du travail, de l'assistante sociale. À noter, l'importance des conseils et accompagnements de services externes...

Le représentant FO tient toute sa place dans cette équipe.

ACCESSIBILITÉ AU PARCOURS PROFESSIONNEL

Un salarié RQTH doit bénéficier d'un vrai parcours professionnel identique à ceux des autres salariés ayant le même cursus, sans aucune discrimination négative ou positive. Celui-ci ne doit être ni pénalisé, ni en avance dans son évolution en matière de rémunération par rapport aux autres salariés.

Les formations lui sont proposées en tenant compte des contraintes liées à sa pathologie.

ACCESSIBILITÉ : ACCORD HANDICAP

Chaque salarié RQTH doit posséder l'accord handicap de son entreprise afin de se l'approprier pour vérifier si ses droits sont respectés, si toutes les mesures lui sont bien appliquées.

Il doit bénéficier d'aides financières individuelles pour divers achats et aménagements en complément des aides des organismes externes.

L'accord doit être appliqué dans toutes les unités de l'entreprise sans exception afin de faciliter la vie au travail.

Son application permet un équilibre entre vie privée et vie professionnelle, quel que soit le handicap, y compris pour les parents d'enfant handicapé reconnu par notification de la MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées).



ACCESSIBILITÉ AUX ACTIVITÉS SOCIALES

Les salariés RQTH ou ayant un enfant handicapé reconnu peuvent prétendre aux aides financières pour différents aménagements, des vacances adaptées, des conseils ainsi qu'un accompagnement.

Au vu des conséquences extrêmement néfastes qu'il générerait, un simple constat d'échec serait inacceptable. FO Énergie et Mines s'attache à faire appliquer l'accessibilité sous toutes ses formes, à développer les moyens d'accompagnement humain des salariés RQTH et des parents d'enfants handicapés.

Nous sommes tous concernés. Rejoignez-nous et agissez.

Avec FO Énergie et Mines : Agir, ne pas subir !.