



# 8<sup>e</sup> ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 2023-2025



EM DC VN  
M SC CSEG JS



## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>6</b>
<b>I. LE RECRUTEMENT DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP .....</b>	<b>8</b>
<b>II. L'ACCUEIL ET L'INSERTION.....</b>	<b>9</b>
II.1. LA FORMATION DES MANAGERS.....	9
II.2. UN PLAN D'ACCUEIL.....	9
II.3. L'INTERVENTION D'UN TUTEUR .....	10
II.4. L'ACCESSIBILITÉ DES SITES DE TRAVAIL.....	10
II.5. L'ACCOMPAGNEMENT DES POSTIERS SOUFFRANT D'UNE MALADIE CHRONIQUE, DE TROUBLES PSYCHIQUES OU AUTISTIQUES.....	10
<b>III. LE MAINTIEN EN EMPLOI DES POSTIÈRES ET DES POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP .....</b>	<b>11</b>
<b>III.1. LE RÔLE DES ACTEURS .....</b>	<b>11</b>
III.1.1. LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP.....	11
III.1.2. LE MEDECIN DU TRAVAIL.....	12
III.1.3. LE MANAGER .....	12
III.1.4. LE RESPONSABLE RH DE PROXIMITE.....	12
III.1.5. LE REFERENT HANDICAP .....	12
III.1.6. L'EMRG ET LE CONSEILLER EN ÉVOLUTION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL .....	12
III.1.7. L'ASSISTANT SOCIAL.....	13
III.1.8. LE PREVENTEUR .....	13
III.1.9. LE CHSCT .....	13
<b>III.2. LA COMMISSION DE RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI (CRME) .....</b>	<b>13</b>
III.2.1. LA COMPOSITION DE LA COMMISSION RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI	14
III.2.2. LES POSTIERS CONCERNES PAR LA CRME.....	14



III.2.3. LES MISSIONS DE LA COMMISSION RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	14
<b>III.3. LES ENGAGEMENTS DE LA POSTE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....</b>	<b>15</b>
III.3.1. UNE SOLUTION DEFINITIVE DANS UN DELAI D'UN AN.....	15
III.3.2. INFORMATION REGULIERE DU POSTIER.....	16
III.3.3. L'ADAPTATION DE LA SITUATION DE TRAVAIL A LA SITUATION DE HANDICAP	16
III.3.4. PREPARATION ET ACCOMPAGNEMENT DE LA REPRISE DU TRAVAIL .....	18
III.3.4.1. Maintien du lien avec les postiers en situation de handicap en absence longue durée.....	18
III.3.4.2. Recours aux dispositifs publics de maintien en emploi .....	18
III.3.5. LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP (RLH) .....	19
<b>III.4. LIMITER LES DÉPARTS .....</b>	<b>19</b>
<b>III.5. AUTRES ACTIONS EN MATIÈRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI .....</b>	<b>20</b>
III.5.1. COMMUNAUTE DES REFERENTS HANDICAP .....	20
III.5.2. INFORMATION DES CNSST .....	20
III.5.3. REFERENCEMENT DE PRESTATAIRES EXTERNES .....	21
<b>III.6. LE SOUTIEN AUX POSTIÈRES ET POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP .....</b>	<b>21</b>
III.6.1. UN ACCOMPAGNEMENT DANS LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP AU TRAVAIL .....	21
III.6.2. LE TITRE DE BENEFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI.....	21
III.6.3. LE FINANCEMENT DE MATERIELS.....	22
III.6.4. LA PRISE EN CHARGE PONCTUELLE DE DEPLACEMENTS DOMICILE/TRAVAIL	22
III.6.5. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE.....	22
III.6.6. DISPOSITIF D'ECOUTE PSYCHOLOGIQUE.....	23
III.6.7. ACTIONS COMPLEMENTAIRES.....	23
<b>IV. L'AMÉNAGEMENT DE FINS DE CARRIÈRES.....</b>	<b>24</b>
<b>V. LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.....</b>	<b>24</b>
<b>V.1. L'APPRÉCIATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....</b>	<b>24</b>
<b>V.2. LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES .....</b>	<b>25</b>



V.2.1.	L'ADAPTATION DES CONDITIONS DE FORMATION .....	25
V.2.2.	LA SENSIBILISATION DES ACTEURS INTERVENANT DANS LA FORMATION.....	26
V.2.3.	L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE.....	26
V.2.4.	LA VALORISATION DES COMPETENCES DES POSTIERES ET POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP .....	26
<b>V.3.</b>	<b>ADAPTATION DES DISPOSITIFS DE PROMOTION .....</b>	<b>26</b>
<b>V.4.</b>	<b>ACCUEIL DE STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP .....</b>	<b>27</b>
<b>VI.</b>	<b>L'INFORMATION, LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION SUR LE HANDICAP .....</b>	<b>27</b>
VI.1.	ACTIONS VISANT L'ENSEMBLE DES POSTIÈRES ET POSTIERS .....	27
VI.2.	LE RESENTI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP .....	28
VI.3.	LES FORMATIONS POUR LES ACTEURS CONCERNÉS.....	28
<b>VII.</b>	<b>LA PROFESSIONNALISATION SUR L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE.....</b>	<b>29</b>
<b>VIII.</b>	<b>LES ACHATS AUPRÈS DU SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ .....</b>	<b>29</b>
<b>IX.</b>	<b>LE PILOTAGE DE LA MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD</b>	<b>30</b>
IX.1.	LE BUDGET PRÉVISIONNEL DE L'ACCORD.....	30
IX.2.	PILOTAGE NATIONAL DU PROJET.....	31
IX.2.1.	COMITE OPERATIONNEL.....	31
IX.2.2.	LE POLE « POLITIQUE HANDICAP » .....	31
IX.2.3.	LES ACTEURS DU HANDICAP DANS LES BRANCHES.....	31
IX.2.3.1.	Le Chef de projet Handicap des Branches .....	31
IX.2.3.2.	Le référent Handicap.....	31
<b>X.</b>	<b>SUIVI DE L'ACCORD .....</b>	<b>32</b>
X.1.	COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD .....	32
X.2.	LES AUTRES ACTIONS DE SUIVI DE L'ACCORD.....	33
X.3.	DURÉE, RÉVISION ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD .....	33



X.3.1. DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR.....33

X.3.2. REVISION .....33

X.3.3. CLAUSE SUSPENSIVE.....34

X.3.4. DEPOT.....34

**ANNEXE 1 : LES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES D'OBLIGATION D'EMPLOI  
(ARTICLE L5212-13 DU CODE DU TRAVAIL).....36**

**ANNEXE 2 : GLOSSAIRE.....37**

**ANNEXE 3 : MISSIONS DU REPRÉSENTANT SYNDICAL RÉFÉRENT SUR LE  
HANDICAP .....38**

**ANNEXE 4 : BUDGET ..... 40**



## PRÉAMBULE

L'intégration des personnes en situation de handicap est un engagement fort de La Poste dans le cadre de sa responsabilité sociale et environnementale. Fière des résultats qu'elle a obtenus par son action constante et les mesures posées par les accords handicaps précédents, elle confirme sa mobilisation pour la bonne intégration, le maintien en emploi et le parcours professionnel des postières et des postiers en situation de handicap.

Chaque situation de handicap est une réalité particulière vécue par les personnes reconnues travailleurs handicapés. Leur attente première est de continuer à travailler dans les meilleures conditions et de bénéficier de conditions adaptées garantissant leur inclusion et leur bonne intégration dans l'entreprise.

La Poste est le premier employeur de bénéficiaires de l'obligation d'emploi avec 14 000 postiers en situation de handicap et un taux d'emploi de 8,66% en 2021. Ces résultats sont le fruit des politiques qui facilitent la vie au travail des postiers en situation de handicap.

Ce huitième accord permettra de continuer à développer ses engagements, en y intégrant des innovations sociales fortes au bénéfice de tous les postiers concernés, quel que soit leur handicap. Il invite également chaque postière et postier en situation de handicap à s'impliquer dans son projet professionnel pour se donner toutes les chances de le réussir.

### La Poste s'engage ainsi par cinq objectifs majeurs :

- Demeurer le premier employeur de personnes en situation de handicap en France et bien les intégrer tout au long de la carrière.
- Assurer le bon accompagnement des postiers en situation de handicap dans les parcours professionnels.
- Renforcer les dispositifs de maintien en emploi et développer les liens avec les acteurs publics de l'emploi pour enrichir les possibilités offertes aux postiers.
- Maintenir un environnement de travail handi-accueillant dans toute l'entreprise.
- Développer l'accompagnement du handicap psychique au travail.



La Poste consacrera 11 millions d'euros pendant la durée de l'accord pour garantir une bonne qualité de vie au travail aux postiers en situation de handicap. Elle continuera à donner la parole aux postiers en situation de handicap pour évaluer leur vie dans l'entreprise et s'assurer de répondre à leurs besoins.

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de La Poste, quel que soit son statut (fonctionnaires, salariés en contrat à durée indéterminée et en contrats à durée déterminée, ou contractuels de droit public). Le bénéfice de ses dispositions est ouvert aux postières et postiers bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ayant fait connaître à La Poste leur appartenance à l'une des catégories détaillées en annexe 1 du présent accord ou qui peuvent attester d'une démarche de reconnaissance en cours. La levée de la confidentialité par le postier en situation de handicap facilite la mise en place des mesures décrites dans cet accord.



## I. LE RECRUTEMENT DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La Poste poursuivra ses efforts de recrutement et participera à l'inclusion des personnes en situation de handicap en France. Elle s'engage à recruter au moins 370 personnes en situation de handicap pendant les trois ans de l'accord.

- 150 en CDI.
- 40 en CDD de plus de 6 mois.
- 180 en alternance.

Par ailleurs, le recours aux BOE sera développé dans le cadre de l'utilisation de l'intérim qui contribue aussi à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour atteindre ces objectifs :

- Les offres d'emploi de La Poste seront rendues handi-accueillantes ;
- La Poste informe les candidats potentiels sur sa politique handicap et les droits ouverts pour les postières et les postiers, avec des supports accessibles ;
- Les candidats ont un espace où mentionner leur situation de handicap s'ils le souhaitent, permettant au recruteur d'être informé d'un éventuel besoin d'adaptation des opérations de sélection. Ces opérations sont adaptées chaque fois que nécessaire ;
- Les personnes en charge du recrutement sont formées au handicap ;
- Les Formaposte favorisent le recrutement d'alternants en situation de handicap. La candidature de ceux dont le cursus est validé sera systématiquement examinée ;
- La Poste se rapprochera des candidats du secteur adapté et protégé en accueillant des personnels en ESAT hors les murs et en Entreprise Adaptée.

### INDICATEURS

- **Nombre de recrutements réalisés par type de contrat et par genre, au global et par branche.**
- **Ventilation des personnes en situation de handicap recrutées par métier.**





## II. L'ACCUEIL ET L'INSERTION

Les postières et postiers en situation de handicap arrivant dans un établissement, suite à un recrutement externe ou à une mobilité, bénéficient de mesures pour garantir leur bonne intégration. Les modalités de l'accueil sont définies en accord avec le postier.

L'information et la préparation des équipes sont également des facteurs clés de la bonne intégration de la personne en situation de handicap.

Les équipes qui ont un collègue sourd signant pourront bénéficier d'une sensibilisation au langage des signes.

### II.1. LA FORMATION DES MANAGERS

Le manager a un rôle clef dans l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'équipe. Pour qu'elle se passe dans les meilleures conditions, **chaque manager ayant dans son équipe une personne en situation de handicap est accompagné.**

- Il suit obligatoirement le E-Learning de sensibilisation au handicap et le module correspondant de son collaborateur. Les managers seront informés des formations disponibles sur le handicap.
- Une fiche récapitulative des droits des personnes handicapées sera diffusée aux managers pour les aider dans le management au quotidien.
- Des tests du dispositif handi-management seront poursuivis. Ce dispositif consiste à former et accompagner dans la durée un réseau d'acteurs de changement engagés pour l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap.

### II.2. UN PLAN D'ACCUEIL

**Le plan d'accueil garantit la bonne intégration du nouvel arrivant.** Il est élaboré par le manager et le RH de proximité, le référent handicap y est associé et, si nécessaire, les acteurs de la Commission Retour et Maintien dans l'Emploi. Ce plan d'accueil comporte :

- La mise en place de l'aménagement du poste ou l'adaptation des conditions de travail sur préconisation du médecin du travail ;
- La prise en compte de la situation de handicap dans la procédure de sécurité ;
- L'information et la sensibilisation des collègues si la personne handicapée le souhaite ;
- La présentation de l'environnement de travail ;
- Un tutorat si le nouvel arrivant en exprime le souhait ;



- La remise de la plaquette handicap de La Poste et la liste des acteurs de proximité pouvant aider aux démarches, avec les coordonnées du référent handicap ;
- Un entretien de bilan avec le manager et/ou le RH de proximité 6 mois après l'arrivée. Le médecin du travail, l'assistant social et le tuteur y seront conviés et, à la demande du postier, le référent handicap.

### 11.3. L'INTERVENTION D'UN TUTEUR

La personne en situation de handicap sera informée dès son arrivée, qu'elle peut demander à être accompagnée par un tuteur.

- Le tuteur est une postière ou un postier volontaire, connaissant bien l'établissement et l'activité du travailleur handicapé.
- Il a un lien privilégié avec le référent handicap.
- Il suit le E-learning de sensibilisation au handicap.
- Son rôle est formalisé dans une lettre de mission signée par le manager, le tuteur et le tuteuré et est intégré à ses objectifs.

### 11.4. L'ACCESSIBILITÉ DES SITES DE TRAVAIL

Le référent handicap ou le responsable RH s'assure de l'accessibilité du site et de l'adaptation des modalités d'évacuation.

Les personnes en situation de handicap qui ont des difficultés de déplacement sont prioritaires dans l'attribution des places de parking.

### 11.5. L'ACCOMPAGNEMENT DES POSTIERS SOUFFRANT D'UNE MALADIE CHRONIQUE, DE TROUBLES PSYCHIQUES OU AUTISTIQUES.

**Les maladies chroniques** touchent 1 personne sur 5 en France et pour près de la moitié d'entre elles, la maladie survient alors qu'elles sont encore dans la vie active. La Poste souhaite intégrer les difficultés de ces salariés à travailler dans certaines situations et éviter le risque d'isolement.

Conformément à la charte Cancer et Emploi de l'INCA dont elle est signataire, elle s'engage à accompagner les personnes atteintes d'une maladie chronique évolutive dans le maintien et le retour en emploi, à former et informer les parties prenantes de l'entreprise.

La Poste mettra en œuvre des actions de promotion de la santé.



**Les troubles psychiques** restent mal identifiés et donc mal compensés, créant des difficultés pour les personnes qui en souffrent, leurs managers et leurs collègues. Pour faciliter l'inclusion des postiers souffrant d'un handicap psychique, La Poste prévoit de :

- Renforcer la sensibilisation des postiers pour lutter contre la stigmatisation des handicaps psychiques dans l'entreprise ;
- Proposer un accompagnement aux managers et aux collègues des postiers en situation de handicap psychique pour favoriser des relations de travail de qualité ;
- Encourager le recours au dispositif public d'emploi accompagné qui propose des conseillers emploi accompagné pour accompagner les personnes.

Par ailleurs, La Poste s'engagera dans le recrutement de personnes avec un handicap psychique ou autistique, par exemple dans le numérique.

### III. | **LE MAINTIEN EN EMPLOI DES POSTIÈRES ET DES POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP**

La Poste réaffirme son engagement en faveur de la santé au travail et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. **Le maintien dans l'emploi est la priorité de sa politique handicap**, elle engage l'ensemble du management et des responsables RH. La Poste consacrera au moins 55 % du budget de l'accord aux actions de maintien dans l'emploi.

L'objectif de La Poste est de réussir le reclassement des personnes en situation de handicap concernées par une restriction d'aptitude ou une inaptitude à leur poste de travail ou par une réorganisation des activités, en s'appuyant sur leurs compétences et leurs capacités.

#### III.1. **LE RÔLE DES ACTEURS**

##### III.1.1. **La personne en situation de handicap**

Il est important que chaque postier en situation de handicap s'implique dans son projet professionnel.

- Il a un rôle majeur dans l'adaptation de son poste de travail à sa situation de handicap.
- Il est libre d'informer son manager, son responsable RH et en cas de besoin, le médecin du travail ou l'assistant social, de son titre et de l'évolution de sa situation de handicap si elle a des conséquences sur sa situation de travail. Le



faire est important et permet à ces acteurs d'œuvrer à ce que sa situation de travail corresponde aux besoins du postier.

- Il peut s'appuyer sur les acteurs compétents pour valoriser ses capacités et aptitudes et l'aider dans les démarches qu'il entreprend. Le référent handicap est son interlocuteur privilégié.

### III.1.2. Le médecin du travail

Le médecin du travail oriente et conseille le postier sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Il préconise les mesures de compensation rendues nécessaires par la situation de handicap, au besoin avec l'apport d'études déléguées à l'infirmier de santé au travail, à un acteur de la filière prévention, à un ergonome ou à un expert externe.

En cas d'inaptitude, le médecin du travail indique les tâches existantes dans l'entreprise que le postier peut exercer compte tenu de ses capacités. Il peut préciser sa capacité à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté, et détermine le suivi de santé.

### III.1.3. Le manager

Le manager veille à mettre en place des solutions d'organisation et/ou de conditions de travail respectant les préconisations du médecin du travail en concertation avec le service de santé au travail, le responsable RH, la filière prévention et le référent handicap.

### III.1.4. Le Responsable RH de proximité

Le responsable RH est l'interlocuteur de proximité des postières et postiers en situation de handicap. Il peut s'appuyer sur le référent handicap pour toute question nécessitant une expertise relative au handicap.

### III.1.5. Le référent handicap

Le référent handicap apporte son expertise sur les dispositifs prévus pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Il peut contribuer à la détection précoce de situations relevant du maintien dans l'emploi.

### III.1.6. L'EMRG et le Conseiller en Évolution et Développement Professionnel

Les espaces mobilité et recrutement Groupe contribuent à accompagner les postiers dans leur évolution professionnelle.

Les Conseillers en évolution et développement professionnel sont des acteurs du maintien dans l'emploi des postiers en situation de handicap et de restriction d'aptitude. Ils les informent et les conseillent sur les métiers, les environnements de travail des différentes entités et filiales du Groupe, les dispositifs d'accompagnement existants (en interne ou en externe). Les postiers en transition professionnelle bénéficient d'ateliers qui leur permettent de travailler leur projet professionnel en collectif.



Le CEDP contribue à la réussite du repositionnement professionnel. Il aide le postier à définir un projet professionnel en adéquation avec les préconisations du médecin du travail et les opportunités d'emploi et il met tout en œuvre pour permettre que celui-ci aboutisse.

### III.1.7. L'assistant social

L'assistant social conseille et accompagne les postiers en cas de difficulté de conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle et en cas de difficultés personnelles. Il intervient également en cas de sortie de l'entreprise pour accompagner la personne.

### III.1.8. Le préventeur

Le préventeur intervient sur la prévention des risques professionnels, l'adaptation des procédures d'évacuation aux situations de handicap et pour toute question relative à l'aménagement des conditions de travail et les études de poste. Le référent handicap le sollicite autant que de besoin.

Le préventeur assure l'étude de poste, il oriente si nécessaire vers des acteurs plus spécialisés, internes ou externes, notamment les ergonomes.

### III.1.9. Le CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il doit être consulté sur les mesures prises pour faciliter la mise, remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail, dans le respect de la confidentialité des informations personnelles. Il est informé de leur mise en œuvre.

Compte tenu du rôle du CHSCT dans la prise en compte des situations de handicap, les membres du CHSCT suivent le e-learning de sensibilisation au handicap.

La Poste informera tous les membres des CHSCT sur les engagements du présent accord et adressera un document rappelant le rôle du CHSCT aux présidents des CHSCT dans les 6 mois suivant la signature de l'accord.

## III.2. LA COMMISSION DE RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI (CRME)

La CRME identifie, déploie et évalue les actions de maintien dans l'emploi des personnes qu'elle accompagne.



### III.2.1. La composition de la Commission Retour et Maintien dans l'Emploi

- Participent à la CRME ;
  - Des membres permanents : le médecin du travail ou le cas échéant l'infirmier en santé au travail, l'assistant social, le référent handicap, le responsable RH et le manager ;
  - Le CEDP sur invitation du responsable RH.
  - Des experts internes ou externes peuvent être sollicités.
- La CRME est convoquée et se tient sous la responsabilité du Directeur du NOD, du directeur d'établissement pour les CRME d'établissement ou, sur délégation expresse, du DRH du NOD ou du RRH de l'établissement.
- Elle se réunit a minima tous les trimestres et peut se tenir en visioconférence.
- Elle communique, sur demande d'une organisation syndicale, la date de la réunion au cours de laquelle le dossier d'un postier qu'elle suit sera étudié.

### III.2.2. Les postiers concernés par la CRME

La CRME peut être saisie :

- Pour les postiers pour lesquels le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude avec ou sans indication des capacités à exercer une des tâches existantes dans l'entreprise ;
- En cas d'arrêt de travail d'au moins 3 mois, pour maladie, accident ou maladie professionnelle ;
- Sur demande d'un de ses membres, la CRME peut examiner d'autres situations, pour lesquelles un risque de perte du lien avec le travail est identifié, notamment en cas de risque d'altération de la capacité de travail.

### III.2.3. Les missions de la Commission Retour et Maintien dans l'Emploi

L'objectif de la CRME est de trouver une solution d'emploi aux personnes dont elle étudie la situation :

- Elle apporte son expertise pour partager une vision complète des compétences, capacités, contraintes et restrictions de la postière ou du postier ;
- Elle propose au DRH et au manager de la personne concernée un plan d'actions dans les deux mois à compter de la saisie, qui peut comporter :
  - Etude de poste, formation, bilan de compétence ou de maintien dans l'emploi, accompagnement vers une mobilité interne ou externe, stage découverte, mise en place d'un transport adapté, accompagnement dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, dépôt d'un dossier de demande de Reconnaissance de Lourdeur du Handicap...
  - Des immersions d'une durée adaptée pour découvrir un autre poste et permettre de déterminer les compétences à acquérir ;



- La situation administrative du postier est précisée à chaque étape de ce plan d'action ;
- Elle participe à l'accompagnement du postier dans le cadre de l'essai encadré et de la convention de rééducation professionnelle ;
- Elle propose des actions de sensibilisation collectives.

Les CEDP contribuent à la réussite des CRME notamment quand la solution d'emploi ne peut pas être trouvée dans l'établissement ou l'entité d'appartenance du postier.

La coopération entre les branches pour trouver de nouvelles solutions de maintien en emploi sera développée avec l'appui des EMRG pour renforcer l'efficacité de l'action des CRME.

L'efficacité de l'action des CRME sera évaluée par une enquête auprès de ses membres en 2024. Des actions pourront être décidées en commission de suivi.

#### INDICATEURS

- **Nombre de postiers BOE suivis par les CRME, au global et par branche.**
- **% de postiers BOE qui ont trouvé une solution d'emploi dans l'année, au global et par branche.**
- **% de solutions d'emploi pour les postiers BOE trouvées dans la branche, au global et par branche.**
- **% de de solutions d'emploi pour les postiers BOE trouvées dans une autre branche, au global et par branche.**

### III.3. LES ENGAGEMENTS DE LA POSTE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

**Le handicap ne peut pas être un obstacle au recrutement, y compris lors d'un reclassement.**

III.3.1. Une solution définitive dans un délai d'un an

Lorsqu'un aménagement de poste ou un reclassement est nécessaire du fait de la situation de handicap ou d'une évolution des activités, La Poste s'attache à tout mettre en œuvre pour maintenir la personne en activité, en tenant compte des préconisations du médecin du travail.

La solution définitive d'aménagement ou de reclassement sera trouvée et mise en œuvre dans un délai maximum d'un an à compter du constat réalisé par le médecin du travail ou de la saisie de la Commission retour et maintien dans l'emploi.



### III.3.2. Information régulière du postier

La bonne information des postiers, y compris éloignés du service, dont la situation est examinée en CRME est importante pour eux et pour la réussite des actions les concernant :

- Chaque postier dont la situation va être étudiée en CRME en est informé et un mémo RH présentant la CRME et son fonctionnement lui est transmis ;
- Le secrétaire de la CRME informe (par courrier ou par mail) les postiers des décisions importantes qu'elle prend les concernant : examen de la situation, plan d'action, avancement des recherches de poste, etc. ;
- Pendant la recherche d'un aménagement de poste ou d'un reclassement, un point d'étape est proposé au postier au moins une fois par trimestre et à chaque nouvel événement important. La postière ou le postier concerné peut rencontrer à sa convenance le DRH/RRH ou la CRME ;
- Si le reclassement n'a pas été réalisé au terme d'un an, un rendez-vous est proposé au postier avec un des membres de la CRME. Il peut être accompagné par une personne de son service, un représentant d'un syndicat représentatif ou le représentant syndical national spécialisé dans le handicap d'une organisation syndicale signataire du présent accord (cf annexe 3).

### III.3.3. L'adaptation de la situation de travail à la situation de handicap

Les aménagements de poste conditionnent la possibilité de continuer à travailler dans de bonnes conditions. La Poste s'attache à les mettre en œuvre dans les meilleurs délais.

- Le médecin du travail rencontre le postier et fait des recommandations.
- La CRME peut recourir à des compétences internes spécialisées ou, à défaut, à des compétences externes. Les infirmiers en santé au travail et les préventeurs sont sollicités en priorité.
- Le matériel est testé avec la personne concernée pour garantir sa bonne adéquation.

Les aménagements peuvent concerner l'environnement de travail :

- La mise en place d'aides techniques (par exemple les logiciels ou matériels spécifiques) et d'aides humaines. Des dispositifs de traduction en LSF sont utilisés lors des réunions auxquelles participent des postiers sourds signants ;
- L'aménagement des horaires de travail ou le recours au temps partiel choisi sur avis du médecin du travail. La répartition des tâches au sein de l'équipe de travail peut être modifiée si elle n'induit pas de risque pour la santé ou de dégradation des conditions de travail des autres postiers ;
- Le recours au télétravail selon les conditions de l'accord télétravail en vigueur dans le respect du volontariat de la personne et sur préconisation du médecin du travail, dès lors que le postier exerce des activités éligibles au télétravail :





- Le postier peut télétravailler dans les sites postaux à proximité de son domicile ;
- Conformément à l'article 7 de l'accord sur le télétravail, pour les bénéficiaires du présent accord «nécessitant un aménagement particulier, à l'appui des recommandations du médecin du travail, une étude spécifique sera faite et l'adaptation éventuelle de son matériel et de son équipement sur son lieu de télétravail sera réalisée ». La Poste financera sur le budget Handicap les aménagements spécifiques préconisés par le médecin du travail liés au poste de travail (fauteuil spécifique, logiciel spécifique...)
- Pour les BOE, le nombre de jours effectués en télétravail peut déroger aux règles.

Lorsqu'un postier en situation de handicap est concerné par un changement d'organisation ou de poste, le manager veille à ce que le matériel adapté dont il dispose soit disponible à sa prise de poste. Une formation pourra également lui être proposée pour faciliter son repositionnement.

Un point sur le respect des préconisations du médecin du travail et sur les difficultés éventuellement rencontrées est fait lors de l'entretien annuel.

Du fait de leur situation de handicap, certaines personnes peuvent être amenées à exercer une fonction d'un niveau inférieur à leur niveau de classification au sein de l'entreprise. Dans ce cas, la disposition prévue à l'article 1-4 de l'accord Complément de Rémunération de février 2015 pour les personnes inaptes à leur poste de travail et reclassées sur un poste de niveau inférieur est étendue aux bénéficiaires du présent accord.

Tout est mis en œuvre pour permettre aux personnes en situation de handicap qui n'ont pas encore de poste, de rester dans un établissement avec des activités à réaliser pour éviter la dispense d'activité.

La Poste est engagée dans une démarche de préservation des ressources naturelles et favorise le réemploi des matériels. Les matériels adaptés mis en place au bénéfice des postiers en situation de handicap seront réutilisés après leur départ, à chaque fois que cela sera possible.

#### INDICATEURS

- **Nombre d'aménagements de poste réalisés, au global et par branche.**
- **Nombre de personnes en situation de handicap télétravailleurs par genre, au global et par branche.**



### III.3.4. Préparation et accompagnement de la reprise du travail

La préparation du retour au travail après une absence longue est une période déterminante pour que la reprise se passe dans de bonnes conditions et éviter de nouvelles absences. La période de l'arrêt de travail peut permettre de mobiliser des dispositifs publics de maintien en emploi.

#### III.3.4.1. Maintien du lien avec les postiers en situation de handicap en absence longue durée

- Les postiers en situation de handicap absents plus d'un mois bénéficient de la démarche APALA.
  - Elle permet de préparer l'absence quand celle-ci peut s'anticiper. Elle maintient un lien avec la personne durant toute son absence pour répondre aux questions, l'orienter vers les interlocuteurs pertinents et informer sur la vie de l'équipe.
  - Elle anticipe la reprise en proposant au postier une visite de pré-reprise, en informant l'équipe de son retour et prévoit un entretien de réaccueil bienveillant et un accompagnement après la reprise aussi longtemps que nécessaire.
- La CRME peut proposer un parcours de reprise. La personne bénéficiera d'une formation de remise à niveau avant son retour si cela est nécessaire.
- Si la personne ne peut pas reprendre son poste, une réorientation en interne ou en externe sera envisagée.

La personne est libre de donner suite ou pas aux propositions du parcours proposé. Le médecin du travail pourra informer le médecin traitant du poste qui sera proposé. Le refus de suivre ce parcours ne modifie pas la situation administrative de la postière ou du postier. Le refus de ce parcours ne pourra lui être opposé au moment de la reprise.

#### III.3.4.2. Recours aux dispositifs publics de maintien en emploi

- Le **temps partiel thérapeutique** est un dispositif efficace de retour à l'emploi. Quand il est préconisé par le médecin traitant, le manager s'organise pour le mettre en œuvre. Les personnes qui reviennent dans ce cadre bénéficient d'une attention particulière pour que leur retour soit réussi et éviter tout risque d'isolement.
- La Poste développe **le recours aux dispositifs publics de maintien en emploi**, notamment :
  - L'essai encadré, qui permet de tester un aménagement ou un poste pendant l'arrêt de travail ;
  - Les prestations d'appui spécifiques (PAS), qui mettent à disposition de l'entreprise des experts des différents handicaps ;
  - L'emploi accompagné, qui met un conseiller emploi accompagné à disposition des personnes avec un handicap psychique ;
  - La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE).



Les médecins du travail, les référents handicap et les assistants sociaux seront formés à ces dispositifs.

La Poste développe les relations avec les acteurs publics de l'emploi (Cap emploi, Agefiph, CPAM) pour accélérer la mise en place de ces dispositifs.

### III.3.5. La Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)

Dans certaines situations particulières, une fois les aménagements préconisés par le médecin du travail mis en place, l'efficacité des personnes en situation de handicap peut rester inférieure à celle des personnes valides, du fait par exemple d'une plus grande fatigabilité, d'une lenteur dans l'exécution des tâches, de la nécessité d'un encadrement plus poussé, ou de confier une partie des tâches à d'autres ressources. La CRME sollicite l'AGEFIPH au titre de la Reconnaissance d'une Lourdeur du Handicap (RLH), après avoir informé le postier.

Le manager, un spécialiste de l'organisation, un préventeur ou un prestataire sera chargé de réaliser l'étude de perte de productivité à indiquer dans le dossier de demande à l'AGEFIPH.

Les aides attribuées par l'AGEFIPH au titre de la RLH sont allouées au budget des établissements.

#### INDICATEUR

- Nombre de RLH, au global et par branche

### III.4. LIMITER LES DÉPARTS

Les actions de maintien dans l'emploi visent à permettre à la personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi de poursuivre une activité professionnelle dans les meilleures conditions.

Malgré la mise en œuvre des actions prévues par l'accord, il peut arriver qu'aucune solution de maintien dans l'emploi ne soit possible dans des conditions acceptables pour la postière ou le postier concerné ou pour La Poste.

Si une solution adaptée à l'état de santé n'a pas pu être trouvée au terme du délai d'un an, y compris en ayant eu recours aux dispositifs de mobilité externe, et à condition de disposer d'un dossier attestant que la CRME a effectué les démarches prévues dans le présent accord, notamment les recherches de reclassement sérieuses et personnalisées, le directeur du NOD saisira la DRH de sa branche avant d'envisager une sortie de l'entreprise.



Le RRH prévoit un entretien avec le postier qui abordera les démarches réalisées pour le maintenir en emploi, la/les propositions de poste qui lui ont été faites.

Ces cas seront très limités et constitueront l'exception. Afin de marquer son engagement en ce sens, La Poste décide des mesures suivantes, pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- Lorsque le médecin du travail aura mentionné les capacités mobilisables, La Poste s'interdira de procéder au licenciement, si aucune proposition de reclassement n'a été préalablement effectuée, notifiée et discutée avec le postier concerné ;
- Lorsque toutes les actions visant le reclassement auront été menées, si le licenciement pour inaptitude d'une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi est incontournable, il ne pourra être décidé que par la Direction des ressources humaines nationale de la branche concernée. Celle-ci fera un examen approfondi du dossier, afin de s'assurer que toutes les actions ont été menées pour maintenir la personne dans l'emploi et qu'aucune autre solution n'existe.

La Poste travaillera avec les Cap Emploi et l'Agefiph pour réorienter les personnes en situation de handicap sans solution de reclassement à La Poste : définition d'un projet professionnel donnant lieu si besoin à une formation financée par le CPF et l'activation des dispositifs publics prévus à cet effet.

Les personnes licenciées seront accompagnées et bénéficieront des informations dont elles ont besoin : mutuelle, prévoyance, formulaire pour Pôle Emploi, etc.

#### INDICATEUR

- **Sorties de l'entreprise de personnes en situation de handicap par motif et par statut, au global et par branche.**

### III.5. AUTRES ACTIONS EN MATIÈRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

#### III.5.1. Communauté des référents handicap

Afin de faciliter les échanges de bonnes pratiques, une communauté des référents handicap est ouverte sur le réseau social interne de La Poste.

#### III.5.2. Information des CNSST

Une fois par an, une information sera faite en Commission Nationale Santé Sécurité au Travail de La Poste et des branches :



- Sur le nombre de bénéficiaires d'une première reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et d'un renouvellement du titre ;
- Sur les actions de maintien dans l'emploi mises en place.

### III.5.3. Référencement de prestataires externes

Afin d'accélérer la mise en place des solutions préconisées, La Poste référence des fournisseurs spécialisés en matière de prestations aux personnes en situation de handicap : services de conseil, fourniture de matériels ou toute autre prestation, notamment pour ce qui concerne les capacités cognitives ou les habiletés sociales dans le cadre de formations de reconversion.

## III.6. LE SOUTIEN AUX POSTIÈRES ET POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP

### III.6.1. Un accompagnement dans la prise en compte du handicap au travail

La survenue du handicap peut avoir des répercussions, parfois importantes, dans la vie au travail. La Poste propose à tous les postiers en situation de handicap un module de formation pour mieux vivre le handicap au travail.

### III.6.2. Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi

- Toute personne qui engage une démarche de reconnaissance du handicap peut se faire accompagner par le service de santé au travail, l'assistant social, le manager, le responsable RH et le référent handicap. Il s'agit d'une démarche individuelle, la personne est libre de l'engager et d'en communiquer ou non le résultat à son manager ou à son service RH.  
Les déclarations de titres restant plus faibles parmi les cadres dirigeants et stratégiques, une campagne d'information sur la RQTH sera réalisée pour les inciter à déclarer leur handicap.
- Quand elle a connaissance de leur titre, La Poste contacte les bénéficiaires 9 mois avant l'échéance. Elle informe le postier des droits ouverts par le présent accord et des coordonnées des acteurs pouvant l'appuyer dans sa démarche de renouvellement de reconnaissance administrative. Ce processus sera automatisé.

#### INDICATEUR

- **Nombre de renouvellements de RQTH et de primo-reconnaisances.**



### III.6.3. Le financement de matériels

La Poste peut assurer un financement partiel des prothèses, orthèses ou fauteuils roulants, en complément de ceux de la Sécurité sociale et du contrat collectif santé, sous réserve du dépôt d'un dossier de demande de prestation de compensation du handicap (PCH) à la MDPH.

Une fois pendant la durée de l'accord, une contribution peut également être accordée pour :

- L'aménagement d'un véhicule personnel ou ;
- L'acquisition d'un véhicule personnel aménagé et/ou ;
- L'adaptation des épreuves du permis de conduire.

### III.6.4. La prise en charge ponctuelle de déplacements domicile/travail

Pour garantir la bonne articulation entre la vie privée et la vie professionnelle des personnes ne pouvant plus utiliser les transports en commun ou un véhicule personnel, La Poste veille à limiter autant que possible leurs trajets domicile/travail et recherche avec la personne une affectation plus proche du domicile, si besoin en recourant au télétravail. Toutefois, afin de faciliter le maintien dans l'emploi, une prise en charge ponctuelle de déplacements domicile/travail en transport adapté peut être mise en place sur avis du médecin du travail.

- La prise en charge des frais de transport adapté est d'un an. Elle est plafonnée et révisée tous les ans en comité handicap Groupe.
- Au terme de cette période, la situation est réexaminée en CRME qui recherche une affectation plus proche du domicile, au besoin en recourant au télétravail. La prise en charge des déplacements domicile/travail sera poursuivie jusqu'à la proposition de cette solution définitive.

### III.6.5. Les autorisations d'absence

- Les postiers bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent bénéficier de 3 jours d'autorisations d'absence par an pour effectuer des démarches liées au handicap, sur présentation d'un justificatif médical ou administratif.
- Un autre jour d'absence par an peut être accordé aux personnes souffrant d'une maladie chronique nécessitant des soins importants réguliers, prescrits par le médecin traitant.
- Ces journées peuvent être prises en journées entières ou demi-journées.
- Les personnes qui travaillent la nuit peuvent prendre ces absences la nuit précédant ou la nuit suivant le rendez-vous.

Un postier ayant reçu un accusé de réception émanant de la MDPH, attestant d'une démarche en cours peut bénéficier de ces autorisations d'absence. En cas de refus de la MDPH, les mesures du présent accord ne s'appliquent plus.



L'absence est de droit si la personne a préalablement informé son manager au plus tard 15 jours avant l'absence.

La demande peut être faite par écrit et régularisée sous 8 jours après l'absence avec une convocation ou une attestation. En cas d'urgence, une des trois absences peut être prise sans délai.

### III.6.6. Dispositif d'écoute psychologique

La Poste a adapté pour les personnes sourdes et malentendantes son dispositif d'écoute psychologique par des psychologues professionnels.

### III.6.7. Actions complémentaires

Les postiers en situation de handicap ont un accès prioritaire au logement social. Le Service Logement de La Poste les accompagne en priorité pour la constitution de leur dossier de demande de logement social dans le cadre d'un projet de déménagement.

La Poste propose, avec le Service Logement (SLP), aux postières et postiers en situation de handicap les solutions logement les mieux adaptées, dans le cadre du parcours résidentiel allant de l'hébergement à l'accession sociale à la propriété en passant par le logement locatif social. Il veille à l'accessibilité de la communication sur cette offre.

La Poste informe les postiers sur les droits en matière d'assurances de crédits immobiliers prévus dans la convention AREAS (s'Assurer et Emprunter avec un Risque Aggravé de Santé).

L'enquête réalisée chaque année pour vérifier l'adéquation de l'offre sociale sera poursuivie pour ce qui concerne les besoins des postières et postiers en situation de handicap.

L'information sur les droits se fait via l'intranet, qui doit avoir un bon niveau d'accessibilité, et par les actions de sensibilisation au handicap nationales ou locales.

La Poste soutient également les postiers en situation de handicap par des aides.

- Elle maintient le soutien qu'elle apporte sous conditions de ressources aux postiers en situation de handicap et de monoparentalité par une aide de 100 € par an pendant la durée de cet accord.
- La Poste participe dans le cadre du COGAS au financement de chèque emploi-services universels pour les postiers en situation de handicap, selon leur coefficient familial et avec un plafond annuel de 1 830 € par postier.



## IV. L'AMÉNAGEMENT DE FINS DE CARRIÈRES

Le Temps Partiel Aménagé Senior (TPAS) prend en compte les situations des postiers en situation de handicap. Cette prise en compte est reconduite dès lors que le TPAS existe à La Poste.

Pour faciliter l'information des personnes en situation de handicap qui souhaitent partir à la retraite, les principales dispositions applicables sont mises en ligne sur l'intranet.

## V. LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

**La Poste s'engage à mettre en œuvre les adaptations dont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont besoin dans le cadre de leur évolution professionnelle.**

- Elle sensibilise l'ensemble des recruteurs à sa politique en faveur de l'égalité des chances et la valorise sur le site « mon avenir à La Poste » (m@p).
- Les postiers peuvent signaler leur statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi quand ils proposent leur candidature sur m@p, ou lors d'une mobilité externe.
- La Poste favorise l'adaptation des tests en ligne pour le tiers temps (temps supplémentaire accordé en fonction du handicap pour passer des examens).
- Les CEDP sont sensibilisés au handicap afin que les bénéficiaires soient accompagnés dans le respect de leurs compétences, de leurs capacités et du principe d'égalité des chances, quel que soit leur projet d'évolution professionnelle, interne ou externe.

### V.1. L'APPRÉCIATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les personnes en situation de handicap peuvent connaître des parcours professionnels considérés comme « atypiques » : périodes d'inactivité, temps partiels, positionnements sur des postes de moindre exposition... Il convient d'avoir une lecture raisonnée de ces parcours en valorisant toujours les capacités et aptitudes de la personne.





#### INDICATEUR

- **Taux de réalisation des entretiens annuels des personnes handicapées, au global et par branche.**

## V.2. LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La Poste s'engage à ce qu'au terme de ce nouvel accord le taux de formation des bénéficiaires d'obligation d'emploi soit comparable à celui de l'ensemble des postiers.

Les postiers salariés en situation de handicap seront informés qu'ils bénéficient d'un Compte Personnel Formation (CPF) majoré chaque année pour les inciter à se former.

Les fonctionnaires seront informés que lorsque leur projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de leurs fonctions, ils peuvent bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires.

#### INDICATEUR

- **Taux de formation des personnes en situation de handicap, au global et par branche.**

### V.2.1. L'adaptation des conditions de formation

Les postiers BOE qui en ont besoin bénéficient d'un aménagement des conditions de dispense de la formation (accessibilité des lieux de formation, interprète Langue des Signes Française, adaptation des modalités de dispense des messages par le formateur...).

- Chaque branche communique cette possibilité sur son site intranet et définit les modalités de prise en charge des demandes d'adaptation, y compris lorsque la personne formée est affectée à une autre branche.
- Pour éviter au postier de se déplacer et garantir des conditions de dispense de formation adaptées, La Poste utilise les formations numériques (e-learning, cours en ligne « Massive Open Online Course /MOOC »...). Elle veille à garantir l'accessibilité des contenus et des supports, avec l'appui des référents accessibilité numérique.
- La Poste adapte ses formations aux besoins des personnes en situation de handicap. Chaque Branche étudie la meilleure façon d'adapter les formations proposées aux postiers en situation de handicap à temps partiel.



La Poste renforcera l'accessibilité des formations en libre-service en mettant à disposition systématiquement une solution alternative.

#### INDICATEUR

- **Nombre d'adaptations de formation réalisées et nombre de postiers concernés, au global et par branche.**

#### V.2.2. La sensibilisation des acteurs intervenant dans la formation

Les acteurs de la formation, ingénieurs de l'offre, formateurs, gestionnaires de sessions et experts en établissements sont sensibilisés à la prise en compte du handicap.

Par ailleurs, La Poste intègre un module sur la prise en compte des situations de handicap dans le cursus de formation des formateurs.

#### V.2.3. L'évolution professionnelle

Une personne en situation de handicap ne peut pas être écartée d'un poste pour le seul motif qu'elle est en situation de handicap. Lors d'un recrutement, cette qualité ne peut pas être communiquée au recruteur, sauf si un aménagement de l'entretien a été demandé par le candidat.

#### V.2.4. La valorisation des compétences des postières et postiers en situation de handicap

Un groupe composé de postiers avec divers handicaps (visuel, moteur, cognitif, auditif) peut être sollicité pour évaluer l'accessibilité des solutions informatiques de La Poste.

Un groupe miroir de postiers en situation de handicap est consulté sur des dispositifs qui les concernent, notamment lors de la digitalisation des processus RH.

Un groupe de postiers en situation de handicap permet aux équipes marketing de tester les nouveaux produits et services pour les rendre accessibles.

### V.3. ADAPTATION DES DISPOSITIFS DE PROMOTION

Tous les postiers en situation de handicap ont accès aux dispositifs de promotion.

Dès lors que le postier a fait part de sa situation de handicap lors de son inscription sur e-promo, La Poste met en place les dispositifs de compensation préconisés par le médecin du travail.

Les EMRG mettent en œuvre les dispositifs de compensation demandés et la branche du candidat prend en charge les matériels spécifiques.



La possibilité de bénéficier des aménagements des épreuves de sélection et les principes de non-discrimination sont rappelés à l'ouverture des dispositifs de promotion. Les documents numérisés et applications utilisés par les postières et postiers dans le cadre du dépôt de leurs candidatures sont rendus accessibles.

#### INDICATEUR

- **Taux de promotion des postiers en situation de handicap, au global et par branche.**

#### V.4. ACCUEIL DE STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

La Poste s'engage à accueillir des stagiaires en situation de handicap. Elle mettra en place au moins 5 stages découverte par an avec des établissements scolaires.

Elle aura une attention particulière aux établissements qui mènent une politique active en faveur du handicap (dans la mesure où la fiscalité relative à la taxe d'apprentissage le permet).

## VI. L'INFORMATION, LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION SUR LE HANDICAP

### VI.1. ACTIONS VISANT L'ENSEMBLE DES POSTIÈRES ET POSTIERS

La Poste informe les postiers sur sa politique et ses engagements en faveur de la prise en compte du handicap.

- Les mesures de l'accord seront adressées par courrier aux postiers en situation de handicap dans les 6 mois suivant la signature. Elles seront diffusées aux CSRH et consultables sur la page handicap de NetRH.
- Dans les 2 mois suivant la signature de l'accord, la page extranet dédiée au handicap sera mise à jour.
- La Poste organisera un ETC pour présenter l'accord handicap et sensibiliser les postiers et les postières aux handicaps visible et invisible ainsi qu'aux maladies invalidantes. Les postiers en situation de handicap qui le souhaitent pourront apporter leur témoignage.
- Pour que chaque postier BOE sache qui est son référent, les coordonnées des référents handicap sont affichées dans chaque site postal et communiquées par courrier aux postiers qui sont éloignés du service.



Les postières et postiers ainsi que les associations sont informés de la mise en œuvre des engagements de l'accord par les médias internes, dont une partie par la lettre d'information trimestrielle Diversités.

Par ailleurs, les comportements discriminatoires ayant souvent pour origine la méconnaissance et les stéréotypes, La Poste poursuivra ses actions de sensibilisation sur le handicap.

- Elle organisera chaque année une campagne nationale de sensibilisation, dans le cadre de la « Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées ». Des supports seront mis à disposition des acteurs du handicap et de la ligne managériale.
- Elle réalisera une opération de mise en visibilité des postiers avec un handicap invisible.
- Une journée « Vis ma vie avec mon handicap » permettra de sensibiliser les équipes aux contraintes des postiers en situation de handicap.
- Les référents handicap pourront organiser des actions en local en complément.
- Les bonnes pratiques et les équipes qui développent des actions en faveur du handicap sont valorisées avec les « Trophées Tous différents Tous performants ».

## VI.2. LE RESSENTI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Donner la parole aux personnes en situation de handicap permet de s'assurer que la politique handicap répond à leurs besoins. La Poste réalisera une nouvelle enquête auprès des postiers en situation de handicap, avec un focus sur les cadres, en 2024.

## VI.3. LES FORMATIONS POUR LES ACTEURS CONCERNÉS

Pour déployer les actions prévues dans le présent accord, La Poste s'appuie sur des interlocuteurs privilégiés :

- Les référents handicap bénéficieront de formation en présentiel.
- Une action d'information ou de formation sera réalisée pour les assistants sociaux, les préventeurs, les acteurs de la filière RH, les CEDP et les membres des services santé au travail.



## VII. LA PROFESSIONNALISATION SUR L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

L'accessibilité numérique rend possible l'intégration et le maintien dans l'emploi de certaines personnes en situation de handicap.

**La Poste s'engage à tendre vers le niveau AA du RGAA.** Ce niveau facilite l'accès pour les personnes en situation de handicap (visuel, auditif, moteur ou mental) à la lecture et à l'interaction des contenus présents dans les sites web. Elle fera l'inventaire de ses supports numériques afin de poursuivre la mise en conformité de ses sites et applications.

La Poste s'appuie sur son réseau de référents accessibilité numérique et confirme leurs missions au sein des Directions des Systèmes d'Information.

Le référent accessibilité numérique définit et suit le plan d'actions général de sa direction en matière d'accessibilité numérique qui comporte :

- Un plan de sensibilisation au handicap et à l'accessibilité des maîtrises d'ouvrage et maîtrises d'œuvre ;
- Les travaux de mises en accessibilité des applications dans le cadre des maintenances et des nouvelles applications et la contribution du référent accessibilité numérique à ces travaux ;
- La fourniture d'un environnement de travail numérique correspondant à l'activité et aux attentes des utilisateurs, postières et postiers en situation de handicap ;
- Les modalités d'évaluation de l'avancée en matière d'accessibilité numérique.

Enfin, La Poste sensibilise à l'accessibilité numérique les postiers porteurs de contenus (sites intranet, documents bureautiques internes,...) avec une attention particulière pour l'accessibilité de la communication RH et d'action sociale.

## VIII. LES ACHATS AUPRÈS DU SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

La Poste poursuit le développement de son recours au secteur adapté et protégé en s'engageant sur un montant d'achats de **52 millions d'euros** pendant la durée de l'accord.



- Elle développera les actions de mise à disposition d'usagers d'ESAT hors les murs et d'Entreprises Adaptées.
- Elle mettra plus particulièrement l'accent sur les prestations qui sont porteuses de développement de nouvelles compétences/activités pour les personnels du secteur adapté et protégé et des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH).
- Les acheteurs et les prescripteurs sont sensibilisés à la promotion de certains types d'achats en s'appuyant notamment sur les bonnes pratiques.

#### INDICATEUR

- **Montant d'achats au secteur adapté et protégé par catégories d'achats.**

## IX. LE PILOTAGE DE LA MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD

### IX.1. LE BUDGET PRÉVISIONNEL DE L'ACCORD

Avec 14 000 postiers en situation de handicap et un taux d'emploi de 8,66 % en 2021, La Poste a dépassé son obligation légale et n'est plus, de ce fait, redevable d'une contribution financière à l'Agefiph. Elle décide cependant de consacrer un budget de 11 millions d'euros sur la durée de l'accord pour favoriser le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap. Ce budget doit permettre de répondre aux besoins d'aménagements des postiers. Il vient en complément des aides externes sollicitées par l'entreprise. Ce point sera évalué chaque année en commission de suivi.

#### INDICATEURS

- **Dépenses engagées, au global et par branche.**
- **Montants des aides versées par l'État au titre des dispositifs de maintien en emploi, au global et par branche.**



## IX.2. PILOTAGE NATIONAL DU PROJET

### IX.2.1. Comité opérationnel

Un comité opérationnel mensuel réunit l'équipe en charge de la politique handicap à la DRH groupe et les chefs de projet handicap des branches. Il suit l'avancée des actions et tranche les points éventuellement soulevés dans les groupes de travail thématiques.

### IX.2.2. Le pôle « politique Handicap »

Installé au sein de la Direction de la Diversité et de l'Égalité des Chances à la Direction des Ressources Humaines du Groupe, il est composé de deux personnes à temps plein et une personne à 1/2 temps dédiées au handicap. D'autres membres de la DRH du groupe peuvent intervenir ponctuellement sur le handicap en appui.

En complément, 5 référents handicap, rattachés à ce pôle et localisés en territoire, appuieront le travail des référents locaux des branches sur les dossiers nécessitant une forte expertise et développeront les relations avec les services publics territoriaux de lutte contre la désinsertion professionnelle.

### IX.2.3. Les acteurs du Handicap dans les Branches

#### IX.2.3.1. Le Chef de projet Handicap des Branches

Chaque branche désigne un chef de projet handicap qui assure le relais au sein de la branche, de la politique handicap telle que définie dans le présent accord.

Les missions du chef de projet handicap concerné sont adaptées en fonction de la taille et de l'organisation interne propre à chaque branche.

#### IX.2.3.2. Le référent Handicap

Chaque NOD dispose d'un référent handicap. 50 % de la part de son temps de travail dédiée au handicap est financée par le budget handicap. Ce référent :

- Propose des actions de sensibilisation aux établissements pour favoriser un comportement des collectifs de travail respectueux des situations de handicap et la bonne compréhension des aménagements ;
- Informe les postiers, les responsables RH et les managers sur les droits à compensation pour les personnes en situation de handicap prévus par la réglementation et l'accord handicap ;
- Veille à la mise en place des aménagements préconisés par le médecin du travail ;
- Apporte des connaissances en matière de compensation du handicap.



Le référent handicap des directions à compétence nationale dont les services sont implantés en différents points du territoire veille à la mise en place des aménagements préconisés par le médecin du travail. Néanmoins, pour des services éloignés du lieu d'implantation de ce référent handicap, un référent plus proche géographiquement ou disposant de compétences spécifiques pourra venir en appui sur demande du référent handicap du service concerné. Ces contributions feront si besoin l'objet d'une convention de service entre les deux entités soit dans le cadre d'un accompagnement ponctuel soit dans le cadre d'une contribution permanente.

Le réseau est maintenu tout au long de l'accord afin de garantir le respect du principe d'un référent par NOD. Le nombre de référents handicap par Branche sera communiqué aux organisations syndicales signataires qui seront informées des remplacements éventuels. L'annuaire des référents handicap sera tenu à disposition de l'ensemble des postières et postiers, des représentants du personnel et des associations.

## X. SUIVI DE L'ACCORD

### X.1. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi du présent accord, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction de La Poste et des branches, se réunira une fois par an pendant la durée de l'accord.

Elle permettra d'interpréter si besoin des points de l'accord, examinera les modalités de mise en œuvre et les difficultés éventuellement rencontrées, ainsi que les résultats quantitatifs et qualitatifs des actions engagées. Elle disposera du rapport handicap annuel.

Des plans d'action en fonction des constats qui seront faits sur la mise en œuvre des dispositions du présent accord pourront être travaillés avec les organisations syndicales signataires en groupes de travail paritaires. Les actions mises en place suite à ces travaux seront examinées en commission de suivi. Le premier groupe de travail sera réuni dans les 6 mois suivant la signature de l'accord et définira ses modalités de fonctionnement.

Le Rapport Handicap, incluant le résultat de la Déclaration Obligatoire Annuelle d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH), sera réalisé chaque année.





## X.2. LES AUTRES ACTIONS DE SUIVI DE L'ACCORD

Les dispositions du droit d'alerte sociale, en cas de non-respect d'une disposition d'un accord, sont applicables au présent accord.

Chaque organisation syndicale signataire pourra, si elle le souhaite, spécialiser un de ses représentants sur le thème du handicap. Son rôle est précisé en annexe 3.

## X.3. DURÉE, RÉVISION ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

### X.3.1. Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Lorsque cet accord arrivera à expiration, il cessera de produire ses effets, conformément à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Il entrera en vigueur avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023, sous réserve qu'il n'ait pas fait l'objet d'une opposition motivée au sens de l'article L. 2231-8 du Code du travail.

Conformément à l'article L 2261-3-1 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire de l'accord, pourra adhérer ultérieurement.

La Poste réunira les organisations syndicales représentatives au niveau national dans les six mois qui précéderont le terme de l'accord pour décider ensemble de l'évolution du présent accord.

L'évolution des instances représentatives du personnel de La Poste prévue pendant la durée d'application du présent accord ne modifiera pas les engagements qu'il prévoit.

Afin de tenir compte du rôle et des prérogatives des nouvelles instances en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 2024, les instances de représentation du personnel actuellement en vigueur citées dans le présent accord (CHSCT et CNSST) seront remplacées par le schéma d'information / consultation des futures instances, afin d'assurer la continuité effective des mesures conventionnelles. À cet effet, la Direction invitera les organisations syndicales représentatives à une réunion dans les 3 mois suivants la mise en place des nouvelles IRP.

### X.3.2. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L.2222-5 du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis d'un mois.



Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque partie signataire ou adhérente de cet accord et représentative dans le champ de l'application de l'accord peut, à tout moment, demander la révision de tout ou partie du présent accord.

À son terme, l'accord cessera automatiquement de plein droit de produire ses effets. Le présent accord signé sera notifié par courrier recommandé avec AR à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.

### **X.3.3. Clause suspensive**

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord est conclu sous la condition suspensive de l'obtention de l'agrément par l'autorité administrative dont la demande sera déposée auprès de la DRIEETS Île-de-France. Le présent accord sera présenté en commission d'agrément de la DRIEETS .

### **X.3.4. Dépôt**

Le présent accord sera déposé, après l'expiration du délai d'opposition, par la Direction de la diversité et de l'égalité des chances sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)). Un exemplaire sera par ailleurs déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.



Paris, le

**06 JAN. 2023**

**POUR LA POSTE**

La Directrice Générale Adjointe  
Directrice des Ressources Humaines

**Valérie Decaux**

**Pour les organisations syndicales**

Fédération nationale des salariés du secteur  
des Activités Postales et de  
Télécommunications  
(FAPT-CGT)

*Catherine STOLARZ*

Fédération Communication, Conseil,  
Culture CFDT (CFDT-F3C)

*H. COSSON*

Fédération des syndicats PTT Solidaires  
Unitaires et Démocratiques (SUD)

*EMMANUEL MICHEL*

Fédération syndicaliste Force Ouvrière de  
la Communication Postes et  
Télécommunications (FO-COM)

*Simon CHRISTIAN*  
  
Fédération UNSA-Postes

Osons l'avenir

Fédération CFTC Média +

*Virginie NOGA*  
  
CFE - CGC Groupe La Poste  
*Eric GRENEVILLE*

*Simon Jemifer*



## ANNEXE 1 : LES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES D'OBLIGATION D'EMPLOI (ARTICLE L5212-13 DU CODE DU TRAVAIL)

**Pour pouvoir être concerné par l'obligation d'emploi, il faut se trouver dans l'une des conditions suivantes :**

Les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont les suivantes :

- Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente ;
- Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail ;
- Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 ;
- Titulaire de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" (L. 241- 3 du Code de l'action sociale et des familles) ;
- Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Ayant droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé bénéficiant d'un stage (L. 5212-7 du Code du travail).

Pour les fonctionnaires :

- Bénéficiaire mentionné à l'article L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Bénéficiaire mentionné aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Bénéficiaire mentionné aux articles L. 241-5 et L. 241-6 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Agent public bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité (4ème alinéa de l'article L. 323-5 du Code du travail).



## ANNEXE 2 : GLOSSAIRE

**AGEFIPH** : Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées.

**EA** : Entreprise Adaptée. Une entreprise adaptée emploie au moins 55 % de travailleurs handicapés. Les personnels employés par ces entreprises ont un contrat de travail classique.

**ESAT** : Entreprise et Services d'Aides par le Travail. Il s'agit d'établissements médico-sociaux qui accueillent les personnes qui ont une capacité de travail inférieure à un tiers de celle des personnes valides. Ces personnes n'ont pas un contrat classique, contrairement aux personnels des Entreprises Adaptées mais ont un contrat de soutien et d'aide par le travail. Ils sont considérés comme « usagers » de l'établissement.

**FIPHFP** : le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Il est l'équivalent de l'AGEFIPH pour les employeurs sous statut public.

**MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées. Il existe une MDPH par département. C'est le département de résidence de la personne en situation de handicap qui détermine quelle MDPH doit être consultée pour toute question relative au handicap.

Les MDPH attribuent notamment :

- les Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;
- les cartes mobilité inclusion ;
- les Allocations Adultes Handicapés (AAH) ;
- les Prestations de Compensation du Handicap (PCH).

Dans les MDPH siègent les Commissions pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées (**CDAPH**).



## ANNEXE 3 : MISSIONS DU REPRÉSENTANT SYNDICAL RÉFÉRENT SUR LE HANDICAP

- Il est avant tout un représentant syndical et ses droits, notamment au regard de la promotion, sont ceux prévus pour les permanents syndicaux.
- Ils peuvent ponctuellement être associés à certains travaux menés dans le cadre de l'accord Handicap.
- Les moyens en jours nécessaires à l'exercice de la fonction de ce représentant correspondent à l'équivalent d'un agent à temps complet, tels que défini par les règles en matière de droit syndical. Mais cette enveloppe complémentaire de moyens est distincte de l'enveloppe annuelle de moyens syndicaux. Les deux enveloppes ne sont pas miscibles.
- S'agissant de la commission de suivi de l'accord Handicap, ils peuvent être désignés comme un des deux représentants de chaque organisation syndicale.
- Conformément à l'article R5212-4 du Code du travail, aucune donnée nominative de BOE (Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi) ne sera fournie aux référents syndicaux.
- Sur accord de l'agent concerné, le référent syndical peut saisir l'entreprise sur des situations individuelles :
  - Par sollicitation directe au DRH du NOD concerné copie systématique au DRH de la Direction de métier concerné.
- Il ne peut pas interpeller directement le service santé au travail ou l'assistant social.

### Les frais et droits annexes :

- A titre exceptionnel, les seuls frais de déplacement et d'hébergement pouvant être pris sur le budget handicap sont les frais liés au rôle prévu dans l'accord à savoir :
  - Participation à la commission de suivi ;
  - Participation à l'accompagnement, à la demande du postier/postière concerné, de situation de maintien dans l'emploi. Ces prises en charge seront faites dans le respect des règles applicables à la prise en charge des déplacements pour tout postier/postière. Les pièces justificatives correspondantes seront conservées par le référent handicap du NOD d'attache dans les mêmes règles que celles appliquées pour les dépenses handicap ;
- Pour toute autre action, les frais de déplacement afférents à la fonction de référent handicap sont pris en compte dans les mêmes conditions que celles des permanents syndicaux soit par leurs directions d'attache ;



- Local, matériels informatique : étant considérés comme des représentants syndicaux, à ce titre, ils sont installés dans les locaux syndicaux prévus pour les représentants syndicaux sans règle de confidentialité particulière ni prise en charge particulière.

**Consommations téléphoniques et consommables : ces dépenses sont prises en charge par le syndicat selon les modalités habituelles.**



## ANNEXE 4 : BUDGET

ACCORD 2023-2025		2023		2024		2025		SUR LES 3 ANS	
	15/12/2022	en euros	en % du budget annuel	en euros	en % du budget annuel	en euros	en % du budget annuel	en euros	en % du budget annuel
Chapitre 1	Le recrutement de postiers en situation de handicap	36 000	1,0%	37 000	1,0%	37 000	1,0%	110 000	1,0%
Chapitre 2	L'accueil et insertion	36 000	1,0%	37 000	1,0%	37 000	1,0%	110 000	1,0%
Chapitre 3	Le maintien en emploi des postiers en situation de handicap	1 980 000	55,0%	2 035 000	55,0%	2 035 000	55,0%	6 050 000	55,0%
Chapitre 4	L'aménagement des fins de carrière (part budget Handicap)	36 000	1,0%	37 000	1,0%	37 000	1,0%	110 000	1,0%
Chapitre 5	La formation et le développement professionnel des postiers en situation de handicap	360 000	10,0%	370 000	10,0%	370 000	10,0%	1 100 000	10,0%
Chapitre 6	Les actions d'information, de sensibilisation et de formation des postiers sur le handicap	288 000	8,0%	296 000	8,0%	296 000	8,0%	880 000	8,0%
Chapitre 7	La poursuite de la professionnalisation interne sur l'accessibilité numérique	180 000	5,0%	185 000	5,0%	185 000	5,0%	550 000	5,0%
Chapitre 8	L'appui aux achats auprès du secteur adapté et protégé	36 000	1,0%	37 000	1,0%	37 000	1,0%	110 000	1,0%
Chapitre 9	Le pilotage de la mise en œuvre des engagements de l'accord	648 000	18,0%	666 000	18,0%	666 000	18,0%	1 980 000	18,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>3 600 000</b>	<b>100%</b>	<b>3 700 000</b>	<b>100%</b>	<b>3 700 000</b>	<b>100%</b>	<b>11 000 000</b>	<b>100%</b>