

6^{ième} ACCORD
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP
A LA POSTE
2015-2017

PRÉAMBULE	5
I. LE RECRUTEMENT DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	6
II. L'ACCUEIL ET L'INSERTION	7
II.1. UN PLAN DÉFINI EN ACCORD AVEC CHAQUE POSTIERE/POSTIER EN SITUATION DE HANDICAP	7
II.2. L'INTERVENTION D'UN TUTEUR.....	7
II.3. L'INTERVENTION DU CHSCT DANS L'ACCUEIL DU NOUVEL ARRIVANT	8
II.4. DÉFINITION D'UNE MÉTHODE DE DIAGNOSTIC EN MATIERE D'ACCESSIBILITÉ DES SITES DE TRAVAIL	8
II.5. AUDIT SUR LES PRATIQUES EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET D'ACCUEIL.....	8
III. LE MAINTIEN EN EMPLOI DES POSTIERES ET DES POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP	8
III.1. LE ROLE DES ACTEURS EN MATIERE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	9
III.1.1. LE MÉDECIN DU TRAVAIL	9
III.1.2. LE MANAGER.....	9
III.1.3. LE RESPONSABLE RH DE PROXIMITÉ	9
III.1.4. LE RÉFÉRENT HANDICAP.....	9
III.1.5. LE CONSEILLER MOBILITÉ / CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE.....	10
III.1.6. L'ASSISTANT(E) SOCIAL(E)	10
III.1.7. LES PRÉVENTEURS	10
III.1.8. LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP.....	11
III.1.9. LE CHSCT	11
III.2. LA COMMISSION DE RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI (CRME).....	11
III.2.1. LA COMPOSITION DE LA COMMISSION DE RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI (CRME) ...	11
III.2.2. LES AGENTS CONCERNES PAR LA COMMISSION DE RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI (CRME)	11
III.2.3. LES MISSIONS DE LA COMMISSION DE RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	12
III.3. LES ENGAGEMENTS DE LA POSTE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	13
III.3.1. UNE SOLUTION DÉFINITIVE DANS UN DÉLAI D'UN AN	13
III.3.2. INFORMATION RÉGULIERE DE L'AGENT	13
III.3.3. L'ADAPTATION DE LA SITUATION DE TRAVAIL A LA SITUATION DE HANDICAP	13
III.3.4. PRÉPARATION ET ACCOMPAGNEMENT DE LA REPRISE DU TRAVAIL	15
III.3.5. LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP (RLH)	16
III.4. LIMITER LES DÉPARTS DÉFINITIFS.....	16
III.5. AUTRES ACTIONS DÉVELOPPÉES EN MATIERE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	17
III.5.1. COMMUNAUTÉ DES RÉFÉRENTS ET CORRESPONDANTS HANDICAP	17

III.5.2. INFORMATION ANNUELLE DES CNSST.....	17
III.5.3. RÉFÉRENCIEMENT DE PRESTATAIRES EXTERNES DE QUALITÉ	17
III.5.4. ACCOMPAGNEMENTS SPECIFIQUES	17
III.6. LE SOUTIEN AUX POSTIERES ET POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP.....	18
III.6.1. LE SOUTIEN A L'ÉCHÉANCE DU TITRE DE BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	18
III.6.2. LE FINANCEMENT DE MATERIELS	18
III.6.3. LA PRISE EN CHARGE PONCTUELLE DE DÉPLACEMENTS DOMICILE/TRAVAIL	18
III.6.4. LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE	19
III.6.5. ACTIONS COMPLÉMENTAIRES HORS BUDGET DE L'ACCORD	19
III.6.6. DISPOSITIF D'ÉCOUTE PSYCHOLOGIQUE ADAPTÉ	20
IV. L'AMÉNAGEMENT DE FINS DE CARRIERES DES BÉNÉFICIAIRES DU PRÉSENT ACCORD.....	20
V. LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.....	21
V.1. L'APPRÉCIATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	21
V.2. LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	21
V.2.1. L'ADAPTATION DES CONDITIONS DE FORMATION	22
V.2.2. LA SENSIBILISATION DES ACTEURS INTERVENANT DANS LA FORMATION	22
V.2.3. LA VALORISATION DES COMPÉTENCES DES POSTIERES ET POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP	23
V.2.4. RÉSEAU INTERNE D'ÉCHANGES DE PRATIQUANTS DE LSF.....	23
V.3. ADAPTATION DES DISPOSITIFS DE PROMOTION.....	23
V.4. ACCUEIL DE STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP.....	24
VI. L'INFORMATION, LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION SUR LE HANDICAP.....	24
VI.1. ACTIONS VISANT L'ENSEMBLE DES POSTIERES ET POSTIERS	24
VI.2. RESENTI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	25
VI.3. LES FORMATIONS POUR LES MEMBRES DU PROJET	25
VI.4. PARTENARIAT AVEC LES ASSOCIATIONS DE PERSONNEL.....	26
VII. LA POURSUITE DE LA PROFESSIONNALISATION INTERNE SUR L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE.....	26
VIII. LES ACHATS AUPRES DU SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ	28
IX. LE PILOTAGE DE LA MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD	29
IX.1. LE BUDGET PRÉVISIONNEL DE L'ACCORD	29
IX.2. LA DÉCLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	29
IX.3. PILOTAGE NATIONAL DU PROJET	29
IX.3.1. COMITÉ DE PILOTAGE ET D'ORIENTATION.....	29

IX.3.2. COMITÉ OPÉRATIONNEL.....	30
IX.3.3. GROUPES DE TRAVAIL THÉMATIQUES ACCORD HANDICAP	30
IX.3.4. LA MISSION HANDICAP	30
IX.3.5. LES ACTEURS DU HANDICAP DANS LES BRANCHES	30
IX.3.6. LE CORRESPONDANT HANDICAP EN DÉLÉGATION RÉGIONALE GROUPE	31
X. SUIVI DE L'ACCORD.....	31
X.1. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD	31
X.2. LES AUTRES ACTIONS DE SUIVI DE L'ACCORD	32
X.3. DURÉE, RÉVISION ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD	33
X.3.1. DURÉE ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR.....	33
X.3.2. DEMANDE DE RÉVISION	33
X.3.3. CLAUSE SUSPENSIVE.....	33
X.3.4. DÉPÔT	33
ANNEXE 1 : LES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES D'OBLIGATION D'EMPLOI (ARTICLE L5212-13 DU CODE DU TRAVAIL).....	35
ANNEXE 2 : GLOSSAIRE	36
ANNEXE 3 : MISSIONS DU REPRÉSENTANT SYNDICAL RÉFÉRENT SUR LE HANDICAP.....	38
ANNEXE 4 : BUDGET ALLOUÉ A L'ACCORD.....	39

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les signataires confirment l'engagement de La Poste pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans cet objectif, il crée un nouveau dispositif de maintien dans l'emploi, associé à des règles internes, pour garantir que toutes les actions de recherche de poste et d'aménagement sont menées pour permettre aux postières et aux postiers bénéficiaires de l'obligation d'emploi de poursuivre leur carrière au sein de l'entreprise malgré la survenance ou l'évolution du handicap.

Chaque situation de handicap est une réalité diversement vécue par les postières et les postiers reconnus travailleurs handicapés – plus de 8000 à l'aube de ce nouvel accord-, c'est pour cela que La Poste poursuivra la promotion de l'égalité des chances dans la prise en compte de l'état de santé et du handicap, tant en matière de recrutement, d'insertion, que de vie au travail, d'accès à la formation, de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle.

Six orientations majeures présideront à toutes les actions :

- viser un taux d'emploi de 6%,
- viser en toute situation, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière des postières et des postiers en situation de handicap, grâce à la mise en place des aménagements et compensations du handicap sur le poste de travail, chaque fois que nécessaire,
- accroître par le recrutement, l'emploi direct de personnes en situation de handicap sur tous les métiers,
- poursuivre les efforts pour faire évoluer à tous les niveaux, les mentalités, les attitudes et les comportements face au handicap au sein de l'entreprise,
- développer le recours au secteur adapté et protégé,
- maintenir les moyens et les modalités de pilotage interne mis en œuvre dans le premier accord agréé en garantissant notamment la pérennité du réseau de référents handicap au plus près des situations des agents concernés.

Cet accord s'inscrit dans la continuité des précédents accords signés par les organisations syndicales et La Poste sur le handicap, et en particulier l'accord 2012/2014 qui était le premier accord agréé.

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.

I. LE RECRUTEMENT DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Cet accord renouvelle l'engagement en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, en cohérence avec l'évolution générale des recrutements externes sur les trois prochaines années.

350 personnes au minimum seront recrutées sur les trois ans de l'accord, sur des emplois en CDI ou CDD de 6 mois et plus ou sur des contrats en alternance.

Parmi ceux-ci, au moins 150 recrutements, soit 40%, seront réalisés sur des CDI. La répartition prévisionnelle par branche des recrutements sera présentée lors de la première commission de suivi de l'accord.

La Poste accueillera également des personnes en situation de handicap pour des contrats de moins de 6 mois, sans que ces recrutements ne soient considérés comme faisant partie intégrante de l'engagement du présent accord. Ils seront néanmoins pris en compte dans la Déclaration Obligatoire d'Emplois des Travailleurs Handicapés, conformément à la réglementation.

Pour atteindre ces objectifs, La Poste veillera à informer les candidats potentiels sur sa politique handicap et les droits ouverts pour les postières et les postiers à travers des supports rendus accessibles (supports imprimés et/ou numériques, vidéos sous-titrées, audio - descriptions, traductions en Langue des Signes Française -LSF- etc...), à l'occasion d'évènements et sur son site de e-recrutement.

La Poste maintiendra le niveau d'accessibilité des informations et notamment des offres d'emploi sur son site de e-recrutement, ainsi que la diffusion des offres publiées sur des sites spécialisés et sur les sites des CFA Formaposte. Elle mettra en place chaque fois que nécessaire les adaptations des épreuves de sélection et sollicitera l'avis du médecin du travail avant le recrutement proprement dit.

Elle poursuivra également les actions d'information sur ses différents métiers à l'occasion de salons spécialisés ou d'évènements auxquels elle participe. Ainsi elle accueillera des personnes handicapées demandeurs d'emploi lors de journées découvertes des activités et métiers de La Poste dans au moins 50 établissements sur la durée de l'accord.

La Poste se rapprochera des candidats en provenance du secteur adapté et protégé qui présenteraient les compétences qu'elle recherche en expérimentant l'accueil de personnels en ESAT hors les murs.

La Poste étudiera et accompagnera l'extension et le développement du dispositif Handipasserelle développé par Formaposte Ile de France et le Conseil régional Ile de France sur d'autres régions, ainsi que toute autre action de préparation à l'entrée dans un cursus de parcours qualifiant ou diplômant, soit directement, soit en association avec d'autres entreprises ou d'autres organismes chargés de l'insertion.

Afin de garantir aux alternants effectuant leur cursus au sein de La Poste le maximum de chances lors des opérations de recrutement en CDI, La Poste examinera systématiquement

toutes les candidatures d'alternants en situation de handicap ayant validé leurs cursus, dans le respect des exigences en matière de compétences.

La Poste poursuivra au cours de la première année de l'accord la formation des acteurs intervenant sur le recrutement externe et interne qui avait été initiée dans le cadre de l'accord précédent.

II. L'ACCUEIL ET L'INSERTION

Comme pour l'ensemble des personnes accueillies dans un établissement de La Poste, toute arrivée d'une postière ou d'un postier en situation de handicap que ce soit suite à un recrutement externe ou une mobilité, fera l'objet d'un plan d'accueil défini sous pilotage du manager avec l'appui du RH de proximité.

II.1. UN PLAN DÉFINI EN ACCORD AVEC CHAQUE POSTIERE/POSTIER EN SITUATION DE HANDICAP

Les modalités de l'accueil d'un nouvel arrivant en situation de handicap, seront définies en accord avec lui et le cas échéant l'apport des acteurs de la Commission Retour et Maintien dans l'Emploi (cf. chapitre III).

Ce plan d'accueil détaillera l'ensemble des actions visant à garantir la bonne intégration du nouvel arrivant telles que :

- la mise en place de l'aménagement du poste ou l'adaptation des conditions de travail sur préconisation du médecin du travail si un aménagement est nécessaire,
- les actions de sensibilisation de l'équipe à l'accueil de la personne handicapée, selon des modalités définies au cas par cas. Dans ce cadre notamment, une sensibilisation à la langue des signes française –LSF-, dont la durée, pour être efficace, sera au moins de 10 heures, pourra être réalisée si le nouvel arrivant utilise cette langue,
- la prise en compte de la situation de handicap dans la définition et la mise en œuvre des procédures de sécurité élaborées par la filière prévention,
- les conditions d'un tutorat si le nouvel arrivant en exprime le souhait,
- les conditions de suivi de l'intégration.

Un entretien de bilan en présence du manager et/ou du RH de proximité devra être réalisé 6 mois après l'entrée dans l'établissement. Le médecin du travail et l'assistant social y seront conviés.

II.2. L'INTERVENTION D'UN TUTEUR

La personne en situation de handicap sera informée dès son arrivée, de la possibilité d'être accompagnée par un tuteur si elle le souhaite. Le tuteur sera une postière ou un postier volontaire, connaissant bien l'établissement et l'activité sur laquelle arrive le travailleur handicapé. Le rythme, la durée et la nature de l'appui apporté par le tuteur seront définis en accord avec le manager, le RH de proximité et le tuteur. Le tuteur pourra par exemple accompagner la personne accueillie dans certaines démarches au sein de l'établissement ou pour la découverte de son nouvel environnement professionnel. Son rôle sera formalisé dans une lettre de mission signée par le manager, le tuteur et le tuteur. Ce rôle sera intégré aux

objectifs du tuteur et évalué comme tel par son hiérarchique immédiat. Afin de définir un cadre partagé par l'ensemble des services, une charte type du tuteur de travailleur handicapé de La Poste sera élaborée et diffusée au plan national.

II.3. L'INTERVENTION DU CHSCT DANS L'ACCUEIL DU NOUVEL ARRIVANT

En cas de besoin d'aménagement, et pour tout nouveau recruté, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est consulté préalablement à la mise en place de ces aménagements, sur « les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail » (cf. article L4612-11 du code du travail).

Un document rappelant le rôle du CHSCT dans ce cadre sera adressé aux Présidents, aux Secrétaires et aux membres des CHSCT dans les 6 mois suivants la signature de l'accord.

II.4. DÉFINITION D'UNE MÉTHODE DE DIAGNOSTIC EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ DES SITES DE TRAVAIL

Afin de faciliter la mobilité entre les sites, La Poste établira au cours de la première année de l'accord, une méthode de diagnostic d'accessibilité de ses sites de travail qu'elle déploiera sur les deux dernières années de l'accord.

II.5. AUDIT SUR LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET D'ACCUEIL

La Poste réalisera dans la dernière année de l'accord, un audit de conformité de ses pratiques aux règles d'égalité des chances dans le recrutement et l'accueil des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. L'audit portera sur les deux premières années du présent accord et ses conclusions seront présentées lors de la dernière commission de suivi de l'accord.

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

Attentive à la santé et à la qualité de la vie au travail des postières et des postiers et tout particulièrement de ceux qui sont fragilisés par la survenue du handicap, La Poste confirme son engagement pour leur maintien en emploi. Ce sujet constitue une orientation majeure et une priorité du présent accord et engage l'ensemble du management et des responsables RH de l'entreprise.

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 de service, en s'appuyant sur leurs compétences et leurs capacités. Pour cela, elle consacrera 46% du budget de l'accord aux actions de maintien dans l'emploi.

III.1. LE ROLE DES ACTEURS EN MATIERE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La Poste confirme dans cet accord, l'absolue obligation pour chacun, dans son rôle, de tout mettre en œuvre pour le maintien dans l'emploi, au besoin avec l'appui d'autres acteurs.

III.1.1. LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Les Services Santé au Travail sont des acteurs essentiels de la préservation de la santé des postières et des postiers et de la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail, en préconisant 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 ou un expert externe est l'interlocuteur privilégié dans toute situation de handicap. Comme pour toute préconisation du médecin du travail, l'employeur est tenu d'y donner suite.

En cas d'inaptitude au poste de travail d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi, le médecin du travail précise, comme pour tout postier, les aptitudes restantes.

Le travailleur handicapé fait en outre l'objet d'une surveillance médicale renforcée.

Le médecin du travail est également un interlocuteur privilégié pour orienter et conseiller l'agent dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

III.1.2. LE MANAGER

Au premier rang des acteurs sur lesquels repose l'obligation de rechercher par tous les moyens le maintien dans l'emploi figure le manager. Il doit veiller à mettre en place en concertation avec les services santé au travail, le RH de proximité, les acteurs de la filière prévention et le référent handicap, des solutions d'organisation et/ou de conditions de travail adaptées et respectueuses des préconisations du médecin du travail.

III.1.3. LE RESPONSABLE RH DE PROXIMITÉ

Le Responsable RH de proximité est l'interlocuteur de proximité des postières et postiers en situation de handicap. Il pourra s'appuyer sur les compétences du référent handicap pour toute question nécessitant une expertise relative au handicap. Il pourra organiser un tutorat lors de l'accueil d'une personne en situation de handicap.

III.1.4. LE RÉFÉRENT HANDICAP

Les missions du référent handicap exercées à temps plein ou en fonctionnalité sont confirmées par ce nouvel accord. La Poste s'engage à ce que chaque Niveau Opérationnel de Déconcentration (DAST pour le Réseau) dispose d'un référent handicap identifié.

Leur apport au maintien dans l'emploi porte sur quatre missions principales :

- veiller à la mise en place des aménagements préconisés par le médecin du travail,

- apporter des connaissances en matière de compensation du handicap,
- informer agents, responsables RH de proximité et managers sur les droits spécifiques à compensation prévus par la réglementation pour les personnes en situation de handicap et par l'accord Handicap,
- proposer aux établissements en accord avec le Directeur des Ressources Humaines, les actions de sensibilisation des équipes pour favoriser un comportement des collectifs de travail respectueux des différences et particulièrement des situations de handicap, sans lequel les aménagements mis en place ne pourraient être compris et acceptés.

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.

III.1.5. LE CONSEILLER MOBILITÉ / CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Comme pour tout accompagnement de projet d'évolution professionnelle, dans le cadre d'une situation de survenue du handicap, l'évolution de cette situation ou toute situation de réorganisation de service, le conseiller en évolution professionnelle ou le conseiller mobilité, étudiera l'adéquation des dispositifs de droit commun aux besoins de la postière ou du postier en situation de handicap ainsi que les dispositifs spécifiques, avec l'appui des membres de la Commission Retour et Maintien dans l'Emploi et notamment le référent handicap.

III.1.6. L'ASSISTANT(E) SOCIAL(E)

Les signataires soulignent le rôle de conseil de l'assistant social dans la prise en compte des difficultés rencontrées par les postières et les postiers au travail, dans la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle ainsi que des difficultés personnelles.

III.1.7. LES PRÉVENTEURS

Pour tout ce qui concerne les questions relatives à l'aménagement des conditions de travail dans l'établissement et les études de poste, la filière prévention apportera ses connaissances en matière de prévention des risques professionnels ainsi que d'adaptation des procédures d'évacuation dans le contexte particulier des situations de handicap.

A cette fin, le référent handicap associera autant que de besoin le préventeur à ses travaux en sollicitant ses connaissances, son expertise ou, si celui-ci ne peut assurer l'étude demandée, en assurant le relais vers des acteurs plus spécialisés, qu'ils soient internes ou externes.

III.1.8. LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

La postière ou le postier en situation de handicap joue un rôle majeur dans l'adaptation de son poste de travail à sa situation de handicap. Elle/il veille à informer son manager, son RH de proximité ou si besoin le médecin du travail ou l'assistant social lorsque l'évolution de sa situation de handicap pourrait avoir des conséquences sur sa situation de travail. Elle/il s'appuie sur tous les acteurs nécessaires pour valoriser ses capacités et aptitudes dans les démarches qu'il entreprend.

III.1.9. LE CHSCT

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sera consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (cf. article L4612-11 du code du travail).

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

Afin de prioriser le travail collectif pour identifier, déployer et évaluer les actions de maintien dans l'emploi, la commission pluridisciplinaire et la C3R seront remplacées par une même instance, la Commission de Retour et Maintien dans l'Emploi (CRME).

Les deux commissions – commission pluridisciplinaire et C3R - étaient saisies en cas d'avis émis par le médecin du travail, soit d'aptitude au poste sous réserve d'aménagements soit d'inaptitude au poste de travail. Elles n'étaient pas saisies de situations de personnes en arrêt de travail.

La CRME remplace ainsi ces deux commissions, avec un champ d'intervention et des compétences élargis.

III.2.1. LA COMPOSITION DE LA COMMISSION DE RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI (CRME)

La CRME est composée des membres permanents que sont le médecin du travail, le conseiller mobilité/en évolution professionnelle, l'assistant social, le référent handicap, le RH de proximité et le manager. Elle s'appuie le cas échéant sur l'intervention d'autres acteurs internes comme l'infirmier en santé au travail ou tout autre expert interne ou externe qu'elle jugera bon d'associer à ses travaux. La CRME est convoquée et se tient sous la responsabilité du Directeur du NOD ou, sur sa délégation expresse, du DRH du NOD. Elle se réunit a minima tous les trimestres.

III.2.2. LES AGENTS CONCERNES PAR LA COMMISSION DE RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI (CRME)

En élargissant le périmètre d'intervention de la CRME par rapport à celui antérieurement dévolu à la commission pluridisciplinaire et la C3R, aux situations des personnes en arrêt de travail, La

Poste entend ainsi agir au plus tôt et en mettant en œuvre tous les moyens possibles pour maximiser les chances d'un retour et d'un maintien dans l'emploi.

La CRME peut de ce fait être saisie pour trois types de situations :

- Toute situation qui relevait antérieurement de la commission pluridisciplinaire ou de la C3R, à savoir à réception d'un avis d'aptitude avec réserves ou d'inaptitude émis par le médecin du travail.
- Les situations des postières et postiers en arrêts de travail pour maladie, ou accident, ou maladie professionnelle, d'une durée de 3 mois au moins, y compris pour les fonctionnaires en congé de longue maladie ou congé de longue durée.
- Sur demande d'un membre de la CRME, d'autres situations, pour lesquelles un risque de perte du lien avec le travail est identifié, peuvent être traitées. Il s'agit notamment du risque de perdre à moyen terme tout ou partie de sa capacité de travail et de subir les conséquences associées à cette perte. Cette situation peut avoir pour origine l'évolution de l'état de santé ou de la situation de handicap, en lien ou pas avec un contexte de réorganisation de service.

III.2.3. LES MISSIONS DE LA COMMISSION DE RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La Commission de Retour et Maintien dans l'Emploi (CRME) propose au DRH et au supérieur hiérarchique de la personne concernée un plan d'actions global adapté à chaque situation et ayant pour objectif de garantir le retour et/ou le maintien dans l'emploi. Elle s'appuie pour élaborer ce plan d'actions, sur l'apport de chacun de ses membres permanents. Chaque expert apporte à la CRME toutes les informations nécessaires et utiles pour partager une vision complète des compétences, capacités, contraintes et restrictions de la postière ou du postier afin d'orienter les recherches de solution. Chaque membre de la CRME, pour son domaine d'expertise, apporte des propositions sérieuses et personnalisées.

La CRME peut effectuer de multiples propositions d'actions : étude de poste (réalisée en interne ou en externe), action de formation, bilan de compétence, bilan de maintien dans l'emploi, accompagnement dans un cadre individuel personnalisé ou collectif vers une mobilité interne ou externe, stage découverte, mise en place d'un transport adapté, accompagnement de l'agent dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, dépôt d'un dossier de demande de Reconnaissance de Lourdeur du Handicap... etc.

Ce plan d'actions sera défini au cours des deux premiers mois à compter de la saisie de la CRME et fera l'objet d'un compte-rendu écrit envoyé sous la responsabilité du DRH à l'agent concerné. Au-delà des actions visant le retour ou le maintien en activité professionnelle, ce plan d'actions précisera la situation administrative de l'agent à chaque étape afin qu'une information complète puisse être réalisée par le responsable RH de proximité et le supérieur hiérarchique.

Le plan d'action fera l'objet d'un suivi selon un rythme défini au cas par cas, a minima tous les trois mois avant chaque rencontre de l'agent (cf. III.3.2).

Les réglementations relatives à la commission pluridisciplinaire et à la C3R seront mises à jour pour prendre en compte ces nouvelles dispositions, avant la fin de la première année du présent accord.

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

III.3.1. UNE SOLUTION DÉFINITIVE DANS UN DÉLAI D'UN AN

Dès lors qu'un aménagement ou un reclassement sera nécessaire du fait de la situation de handicap, en prenant en compte les préconisations du médecin du travail, La Poste s'attachera à tout mettre en œuvre pour maintenir la personne concernée en activité.

Il en ira de même si le handicap est déclaré concomitamment à une réorganisation de service, ou si le besoin naît d'une délocalisation du service.

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 la saisie de la Commission de retour et maintien dans l'emploi.

III.3.2. INFORMATION RÉGULIÈRE DE L'AGENT

Pendant la recherche d'une solution d'aménagement de poste ou de reclassement sur un poste conforme aux préconisations du médecin du travail, un point d'étape sera proposé à l'agent tous les trois mois jusqu'au terme maximum d'un an tel que prévu au paragraphe précédent. La postière ou le postier concerné pourra rencontrer à sa convenance soit le DRH soit la Commission de retour et maintien dans l'emploi.

Si le reclassement n'a pas été réalisé au terme d'un an, un rendez-vous sera proposé avec les membres de la commission de retour et maintien dans l'emploi. Au cours de ce rendez-vous, la personne pourra se faire accompagner 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 A LA SITUATION DE HANDICAP

Au-delà des aménagements que La Poste s'attache à mettre en place pour toute postière ou tout postier, au cas particulier des personnes en situation de handicap et dans le prolongement des engagements pris dans son précédent accord, La Poste utilisera tout l'éventail des aménagements possibles pour permettre la compensation du handicap, en conformité avec les recommandations du médecin du travail, en vue de permettre le retour ou le maintien dans l'emploi, au besoin avec l'appui de la Commission de retour et de maintien en emploi et/ou de spécialistes internes ou externes.

Lorsqu'il y a nécessité d'étudier un aménagement de poste pour une postière ou un postier en situation de handicap, les acteurs internes que sont les préventeurs seront sollicités en priorité. Si ceux-ci ne peuvent réaliser l'étude ou accompagner l'aménagement, sur décision prise en

CRME, le recours à des compétences internes d'appui et de soutien spécialisés ou, à défaut, à des compétences externes, pourra être initié.

Les aménagements feront l'objet d'une consultation préalable du CHSCT dans le respect de la confidentialité des informations personnelles.

Les aménagements seront mis en œuvre au plus près du constat de la situation de handicap et dans le délai maximum d'un an, prévu au paragraphe III.3.1.

Les aménagements envisageables pourront concerner l'environnement de travail, la mise en place des aides techniques comme par exemple les logiciels ou matériels spécifiques et les aides humaines. Ils pourront également consister en l'aménagement des horaires de travail ou le recours au temps partiel choisi sur avis favorable du médecin du travail. En outre, toute postière ou tout postier qui sollicitera dans ce cadre de passer à temps partiel à 50% bénéficiera de la prime prévue au paragraphe II5 de l'accord « Un avenir pour chaque postier/postière ».

La répartition des tâches au sein de l'équipe de travail, dès lors qu'elle n'induit pas de risque sur la santé ni de dégradation des conditions de travail des autres agents, peut également être modifiée afin d'adapter le poste à la situation de la personne handicapée.

Le télétravail pourra être mis en place selon les conditions de l'accord du 25 juin 2013, dans le respect du volontariat de la personne et sur préconisation du médecin du travail, dès lors que l'agent assure des activités éligibles au télétravail.

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 ainsi sur le budget Handicap les aménagements spécifiques tels que préconisés par le médecin du travail directement liés au poste de travail (exemple : fauteuil spécifique ou logiciel spécifique...). Ce financement s'ajoutera le cas échéant aux financements prévus pour la mise en place de tout poste de télétravailleur.

Enfin, pour les bénéficiaires du présent accord, le nombre de jours effectués en télétravail peut déroger aux règles de droit commun.

Chaque fois que nécessaire, à l'occasion d'un recrutement ou du maintien/retour à l'emploi d'une personne en situation de handicap, les travaux de mise en accessibilité du site, notamment du point de vue de la sécurité, seront réalisés.

Par ailleurs, La Poste saisira l'opportunité des aménagements à mettre en place au titre du handicap, pour apporter des améliorations aux organisations visant l'ensemble d'un collectif de travail, dans le cadre de projets co - financés entre le budget Handicap pour les seuls bénéficiaires du projet au sens de l'annexe 1 du présent accord et le budget de fonctionnement pour les autres postières et postiers.

Du fait de leur situation de handicap, certaines personnes peuvent être amenées à exercer une fonction d'un niveau inférieur à leur niveau 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.

III.3.4. PRÉPARATION ET ACCOMPAGNEMENT DE LA REPRISE DU TRAVAIL

La préparation de la reprise du travail après une absence longue est une période critique, qui amène parfois l'agent à craindre la reprise, ce qui peut générer une rechute. C'est pour cela que La Poste va engager des actions pour anticiper, préparer et accompagner les personnes en vue de la reprise.

III.3.4.1. PROPOSITION D'UN PARCOURS DE PRÉPARATION A LA REPRISE

Un véritable parcours de préparation à la reprise du travail sera défini avant la fin de la première année de l'accord. Après avoir été testé, il sera déployé sur les deux années suivantes. Ce parcours sera proposé à toute personne bénéficiaire du présent accord, en arrêt de travail pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle d'une durée supérieure à trois mois ou pour des arrêts de durée inférieure sur proposition de la Commission de retour et maintien dans l'emploi.

La personne sera libre de donner suite ou pas aux propositions contenues dans le parcours proposé, qui sera défini en accord avec le médecin traitant et le médecin du travail. L'acceptation ou le refus de suivre ce parcours ne modifiera pas la situation administrative de la postière ou du postier qui sera toujours considéré comme étant en arrêt de travail. Le refus de ce parcours ne pourra être opposé à l'agent au moment de la reprise.

III.3.4.2. INFORMATION COLLECTIVE POUR LES BÉNÉFICIAIRES EN ARRÊT DE TRAVAIL

Sur proposition de la CRME, La Poste expérimentera des réunions d'information visant des groupes d'agents volontaires, bénéficiaires du présent accord, en arrêt de travail pour maladie ou accident du travail/service ou maladie professionnelle depuis au moins 3 mois. Ces réunions seront animées par des professionnels qualifiés internes, externes ou appartenant aux associations de personnel spécialisées dans le domaine du handicap et/ou de la maladie.

Elles auront pour objet d'informer les agents sur leurs droits, notamment en matière de visite de pré-reprise, de soutenir les personnes concernées dans leurs démarches, de réaliser des actions de remobilisation et de réentraînement au travail avant la reprise effective, de préparation d'une reprise à temps partiel, thérapeutique ou non.

Ces réunions se dérouleront sous forme de réunions téléphoniques, le cas échéant adaptées, ou sur des sites postaux ou sur tout autre site comme celui d'associations spécialisées dans le domaine du handicap ou de la maladie.

III.3.4.3. CONTENU DU PARCOURS PROPOSÉ

La personne disposera des coordonnées des personnes qu'elle pourra contacter durant son arrêt de travail ainsi que leur rôle.

En outre, si la personne en exprime le souhait et que le médecin traitant et le médecin du travail donnent leur accord, cette action pourra prendre toute forme adaptée selon le besoin (action de formation à distance avec l'appui des nouvelles technologies, bilan professionnel ou bilan de préparation au maintien dans l'emploi, accompagnement individuel personnalisé soit par des acteurs spécialisés internes, soit par des acteurs externes).

Cette action sera intégrée dans un plan plus global précisant le calendrier, les responsables et les actions à conduire jusqu'à la date de la reprise. Ce plan d'actions fera l'objet d'une convention passée entre l'agent, le médecin du travail et le DRH du NOD.

Cet accompagnement pourra dans certains cas se poursuivre après la reprise, dans la limite de 5 mois maximum.

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, la productivité 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, de la nécessité de confier une partie des tâches à d'autres ressources internes ou externes. Aussi, dès lors que le plan d'action décidé en CRME prévoira cette démarche, La Poste sollicitera l'AGEFIPH au titre de la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH), après en avoir informé l'agent.

Le manager, ou un spécialiste de l'organisation, ou un préventeur, sera chargé de réaliser l'étude de perte de productivité à indiquer dans le dossier de demande adressé à l'AGEFIPH. Il bénéficiera du soutien technique du référent handicap.

L'aide, si elle est attribuée par l'AGEFIPH et versée à La Poste, contribuera à compenser les effets de la situation de handicap sur le collectif de travail.

III.4. LIMITER LES DÉPARTS DÉFINITIFS

L'objectif de toutes les actions de maintien dans l'emploi est d'aboutir à ce que la personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi, puisse poursuivre une activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles.

Lorsque toutes les actions évoquées dans le présent chapitre auront été menées, en particulier les actions pilotées par la CRME, il pourra 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.

De ce fait, en cas d'impossibilité de trouver une solution adaptée à l'état de santé 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 texte (notamment les recherches de reclassement sérieuses et personnalisées), le directeur du NOD saisira le siège de sa branche avant d'envisager une sortie définitive.

Ces cas seront très limités, et constitueront l'exception. Afin de marquer son engagement en ce sens, La Poste décide des mesures suivantes, dans le cadre du présent accord, pour la population des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- Lorsque le médecin du travail aura mentionné explicitement les capacités mobilisables de l'agent au sein de La Poste, dans le contexte d'une restriction d'aptitude et au cas particulier des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, La Poste s'interdira de procéder au licenciement de la personne concernée, si aucune proposition de reclassement n'a été préalablement effectuée.

- Lorsque, en tout dernier ressort, après que toutes les actions visant le reclassement auront été menées, celui-ci apparaît incontournable, le licenciement d'une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne pourra être décidé qu'au niveau de 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 dans l'emploi la personne, et qu'aucune autre solution n'existe.
Ce n'est qu'après l'accord formel de la direction de la branche, que la procédure de licenciement pourra être engagée au niveau local.

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

III.5.1. COMMUNAUTÉ DES RÉFÉRENTS ET CORRESPONDANTS HANDICAP

Afin de faciliter au quotidien les échanges de bonnes pratiques, une communauté des référents handicap ouverte aux correspondants handicap des Délégations Régionales du Groupe sera créée avant la fin de la première année de l'accord.

III.5.2. INFORMATION ANNUELLE 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,
- sur les actions de maintien dans l'emploi mises en place.

III.5.3. RÉFÉRENCIEMENT DE PRESTATAIRES EXTERNES DE QUALITÉ

Afin d'accélérer la mise en place des solutions préconisées, les contrats cadre référençant des fournisseurs spécialisés en matière de prestations visant les personnes en situation de handicap seront poursuivis et, si nécessaire, renouvelés avec l'appui de l'acheteur spécialisé. Le recours aux prestataires du secteur adapté et protégé sera privilégié, dans le respect des règles d'achats. Ces fournisseurs peuvent proposer des services de conseil, de fourniture de matériels ou d'aides humaines ou toute autre prestation.

La Poste poursuivra son référencement de spécialistes externes en matière d'évaluation et d'accompagnement dans l'emploi, notamment pour ce qui concerne les capacités cognitives ou les habiletés sociales, dans le cadre d'un partenariat national ou dans le cadre de formations de reconversion.

III.5.4. ACCOMPAGNEMENTS SPECIFIQUES

La Poste développera les actions de soutien aux personnes concernées par des troubles de santé chroniques, souhaitant et pouvant poursuivre une activité professionnelle. A ce titre, La

Poste testera, au besoin avec l'appui d'organismes extérieurs et sur préconisation du médecin du travail, les modalités d'accompagnement au long cours qui facilitent la vie au travail des bénéficiaires concernés par des troubles de santé chroniques. Il pourra s'agir d'actions internes à l'entreprise ou d'actions développées par des structures développant des emplois de transition. En outre, La Poste soutiendra un projet visant à ré-entraîner les capacités cognitives.

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

III.6.1. LE SOUTIEN A L'ÉCHÉANCE DU TITRE DE BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Le bénéfice des dispositions de l'accord est ouvert aux seules personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'annexe 1 du présent accord, ayant fourni une copie du justificatif correspondant.

Il est rappelé que toute personne qui le souhaite, peut engager une démarche de reconnaissance du handicap et se faire accompagner si elle le souhaite par les services de santé au travail, les assistants sociaux, le manager, les responsables RH, dont le référent handicap. Il s'agit d'une démarche individuelle soumise au volontariat et dont la personne peut décider ou non de communiquer le résultat à son manager ou à son service RH.

Pour les personnes déjà connues de La Poste comme bénéficiaires, un contact sera pris 9 mois avant l'arrivée à échéance du titre de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (ou de la carte d'invalidité ou de l'allocation d'adulte handicapé) selon des modalités définies localement. Cette prise de contact visera à rappeler cette échéance, informer l'agent des droits ouverts par le présent accord et des coordonnées des acteurs pouvant appuyer dans sa démarche de reconnaissance administrative ou son renouvellement.

Une enquête sera réalisée au cours des 8 premiers mois de l'accord auprès de postières et postiers n'ayant pas renouvelé leur titre arrivé à échéance au cours des années passées afin d'identifier les raisons du non renouvellement, et d'orienter les actions visant à créer des conditions favorables aux démarches de renouvellement.

III.6.2. LE FINANCEMENT DE MATERIELS

Au-delà des aménagements de poste qui peuvent être mis en place, un financement partiel peut être assuré par La Poste pour les prothèses, orthèses ou fauteuils roulants en complément des financements de la Sécurité Sociale et des compléments apportés par le contrat collectif santé, et sous réserve du dépôt d'un dossier de demande de prestation de compensation du handicap (PCH) à la MDPH. Une contribution à l'aménagement d'un véhicule personnel ou l'acquisition d'un véhicule personnel aménagé et/ou au coût d'adaptation des épreuves du permis de conduire peut également être consentie.

III.6.3. LA PRISE EN CHARGE PONCTUELLE DE DÉPLACEMENTS DOMICILE/TRAVAIL

Pour garantir la bonne articulation entre la privée et la vie professionnelle, La Poste veillera à limiter autant que possible les trajets domicile/travail. Toutefois, afin de faciliter le maintien

dans l'emploi, une prise en charge ponctuelle de déplacements domicile/travail adaptés pourra être mise en place sur avis du médecin du travail, dans le cas où l'usage des transports en commun ou l'utilisation d'un véhicule personnel n'est pas possible. Cette prise en charge sera d'un an.

Au terme de cette période, un nouvel examen de la situation sera réalisé en Commission de retour et maintien dans l'emploi, en vue de rechercher 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.6.4. LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Sur la foi d'un justificatif émanant soit de la MDPH soit d'une convocation à un rendez-vous de nature médicale, les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, pourront bénéficier de 3 jours d'autorisations spéciales d'absences par an, pour effectuer des démarches nécessitées par la « vie avec son handicap ». Ces 9 journées au total sur la durée de l'accord sont fractionnables en journées ou demi-journées. L'absence pourra concerner une personne en situation de handicap ou ayant reçu un accusé de réception émanant de la MDPH, attestant ainsi d'une démarche en cours.

Cette absence est attribuée de droit dans la mesure où la personne en aura préalablement informé son supérieur hiérarchique au plus tard 15 jours avant l'absence.

La demande pourra être exprimée sur papier libre et régularisée sous 8 jours après l'absence par la fourniture de la convocation ou d'une attestation.

III.6.5. ACTIONS COMPLÉMENTAIRES HORS BUDGET DE L'ACCORD

L'enquête réalisée chaque année pour vérifier l'adéquation de l'offre sociale sera poursuivie notamment pour ce qui concerne les besoins des postières et postiers en situation de handicap. Les dispositions validées par le Comité de Gestion des Activités Sociales (COGAS) sont applicables et ne sont pas modifiées par le présent accord.

L'offre sociale spécifique, de même que toutes les adaptations au handicap prévues sur les autres offres sociales évolueront selon le rythme et les modalités de validation propres à l'offre sociale. Lors de la mise en œuvre de sa politique de restauration, La Poste veillera à ce que les prestataires retenus respectent les règles relatives à l'obligation d'emploi.

Les efforts d'information sur les droits seront poursuivis, tant sur l'intranet d'information Portail Malin qu'à l'occasion des différents événements comme les actions de sensibilisation au handicap nationales ou locales. La Direction Nationale des Activités Sociales veillera à maintenir le niveau d'accessibilité du site intranet Portail Malin.

Le Service Logement de La Poste proposera 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. Elle veillera à l'accessibilité de la communication sur cette offre.

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

III.6.6. DISPOSITIF D'ÉCOUTE PSYCHOLOGIQUE ADAPTÉ

La Poste a mis en place un numéro vert d'écoute psychologique, mettant en relation de façon anonyme les postières et les postiers avec des psychologues professionnels extérieurs à La Poste. Ce numéro, accessible à toute personne pouvant utiliser un téléphone, ne peut être utilisé par certaines personnes déficientes auditives. Aussi, La Poste s'engage à expérimenter l'adaptation de ce système d'écoute psychologique pour les personnes concernées.

IV. L'AMÉNAGEMENT DE FINS DE CARRIÈRES DES BÉNÉFICIAIRES DU PRÉSENT ACCORD

Un TPAS spécifique aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est mis en place.

Du fait des difficultés spécifiques du maintien dans l'emploi après un certain âge, des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, il est décidé de faciliter et d'améliorer leurs conditions d'accès au dispositif de Temps Partiel Aménagé Sénior prévu dans l'accord Contrat de Génération du 22 janvier 2014 et l'accord Un avenir pour chaque postier/postière de février 2015.

Deux dispositions particulières seront donc réservées aux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- Les conditions d'âge ouvertes aux fonctionnaires et salariés exerçant des fonctions à facteurs de pénibilité s'appliqueront également aux bénéficiaires l'obligation d'emploi, sans la condition d'exercice d'une fonction à facteurs de pénibilité, compte tenu de leur situation de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ainsi pour 2015, ils pourront bénéficier s'ils le souhaitent, d'un TPAS dès l'âge de 53 ans pour les bénéficiaires du service actif et dès 56 ans pour les agents sédentaires ou salariés.
- La durée d'activité opérationnelle à temps partiel sera réduite de 6 mois par rapport aux règles normales du TPAS pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Ces deux dispositions spécifiques aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, resteront applicables pour les trois années de l'accord Handicap, sous réserve de mise en œuvre du TPAS et s'appliqueront aux nouvelles conditions prévues chaque année.

En outre, à chaque évolution de la réglementation relative aux retraites anticipées pour personnes handicapées, les postières et les postiers bénéficiaires de l'accord âgés de 53 ans et plus pourront solliciter une simulation de leurs droits à retraite adaptée à leur situation. Cette simulation comprendra a minima l'âge minimum légal de départ en retraite ainsi que le montant prévisionnel de la retraite.

V. LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

La Poste s'engage à mettre en œuvre les adaptations nécessitées par leur handicap, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi lorsqu'ils initient des démarches pour évoluer professionnellement. En cas d'évolution professionnelle, La Poste prendra, avec l'appui du médecin du travail et si besoin de la CRME compétente pour le nouveau poste, toutes les dispositions pour que l'aménagement éventuellement nécessaire puisse être mis en place dès l'arrivée sur le poste.

- La personne en situation de handicap pourra choisir de signaler lors du dépôt d'une candidature soit dans le site mon avenir à La Poste (m@p), soit lors du dépôt d'une candidature à mobilité externe, son statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi. La Poste veillera en parallèle à promouvoir auprès de l'ensemble des recruteurs et sur le site m@p sa politique en faveur de l'égalité des chances.
- En complément du soutien apporté par les conseillers mobilité/en évolution professionnelle, les services offerts par le groupe en matière de mobilité seront ouverts aux postières et postiers en situation de handicap. Afin d'assurer une prestation d'accompagnement de qualité, les intervenants mobilité du groupe seront sensibilisés au handicap afin que les bénéficiaires soient accueillis et accompagnés dans le respect de leurs compétences et leurs capacités et des principes d'égalité des chances. Cela vaut pour tout projet d'évolution professionnelle, qu'il soit vers l'interne ou vers l'externe, dans le cadre des dispositifs existants à La Poste (mobilité vers les fonctions publiques ou vers les acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire).
- Au-delà des droits relatifs à l'accompagnement en cas de mobilité géographique ou d'accompagnement à la reprise ou à la création d'entreprise auquel il accède dans les conditions de droit commun, la postière ou le postier bénéficiaire pourra disposer d'un appui ponctuel complémentaire interne ou externe, lorsqu'il est nécessaire.

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 enjeu... Il convient d'avoir une lecture raisonnée de ces parcours en valorisant toujours les capacités et aptitudes de la personne. A chaque campagne d'appréciation, La Poste assurera un suivi spécifique sur le taux de réalisation des entretiens annuels des personnes handicapées afin de veiller à ce qu'ils soient effectivement réalisés.

V.2. LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

A ce jour, le taux de formation des personnes en situation de handicap est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des postières et postiers. La Poste s'engage à ce qu'au terme de ce nouvel accord le taux moyen de réalisation de la formation des bénéficiaires d'obligation d'emploi soit identique à celui de l'ensemble de La Poste, conformément aux engagements en matière de formation, de l'accord « Un avenir pour chaque postier ».

V.2.1. L'ADAPTATION DES CONDITIONS DE FORMATION

Tout agent bénéficiaire et tout manager sera informé de l'existence d'un droit à bénéficier, en cas de besoin, d'un aménagement des conditions de dispense de la formation (par exemple l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite des lieux de formation, la présence d'interprète Langue des Signes Française –LSF-, la prise en compte de situations particulières nécessitant l'adaptation des modalités de dispense des messages par le formateur...).

Pour ce faire, chaque branche assurera et développera l'information sur les sites intranet et définira les modalités de prise en charge des demandes d'adaptation exprimées, y compris lorsque la personne formée est affectée sur une autre branche que celle qui dispense l'action de formation.

Chaque fois que cette solution permettra d'éviter le déplacement de la personne à former et afin de garantir les conditions de dispense de formation les plus adaptées, La Poste aura recours aux moyens techniques offerts par le numérique (e-learning, cours en ligne disponibles sur internet appelés Massive Open Online Course « MOOC » etc...).

La Poste veillera, si elle recourt à ces solutions, à garantir l'accessibilité des contenus et des supports, au besoin avec l'appui technique des référents accessibilité numérique (cf. chapitre VII).

Chaque fois que cela est possible, La Poste privilégiera la mise en place des adaptations nécessaires aux personnes en situation de handicap au sein des actions de formation dispensées à l'ensemble des postières et postiers. Ces adaptations feront le cas échéant l'objet d'une information en début de session afin de faire comprendre à l'ensemble des stagiaires, le sens des adaptations mises en place.

Chaque année, chaque branche choisira une action de formation prioritaire de son plan de formation, pour laquelle l'équipe projet de la formation étudiera de manière spécifique les besoins des personnes en situation de handicap, faisant partie de la cible de l'action. Au vu de cette étude, elle définira avec les ingénieurs de formation et les responsables du déploiement des formations les modalités de dispense de la formation les plus adaptées aux personnes en situation de handicap. Par exemple, des groupes spécifiques ou l'accompagnement par des experts en complément ou en lieu et place des formations dispensées par des formateurs en présentiel. Ces modalités devront avoir pour objectif de faciliter l'acquisition des connaissances et comportements recherchés à travers l'action de formation.

Enfin, La Poste veillera à maintenir et faire connaître son offre de formation Groupe sur les logiciels et matériels spécifiquement dédiés aux personnes en situation de handicap.

Un point sera fait en commission de suivi sur le nombre d'adaptations de formation réalisées.

V.2.2. LA SENSIBILISATION DES ACTEURS INTERVENANT DANS LA FORMATION

Une action de sensibilisation des acteurs de la filière formation et notamment des ingénieurs, des formateurs, des gestionnaires de sessions et des experts au sein des établissements qui interviennent ponctuellement sera réalisée sur la durée de l'accord.

Par ailleurs, La Poste s'engage à intégrer dans le cursus de formation des formateurs un volet concernant la prise en compte des situations de handicap dans le contexte de formation.

V.2.3. LA VALORISATION DES COMPÉTENCES DES POSTIÈRES ET POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP

La Poste procédera sur la durée de ce nouvel accord à un recensement des compétences liées au domaine du handicap, détenues par les postières et postiers en situation de handicap.

Il peut s'agir notamment des connaissances en matière de Langue des Signes Française ou de l'utilisation de logiciels spécifiques comme par exemple les lecteurs d'écran ou les agrandisseurs d'écran ou l'accompagnement personnalisé pour des personnes en situation de handicap.

La Poste soutiendra les projets des postières et postiers en situation de handicap qui souhaiteraient développer leurs connaissances dans le domaine du handicap à un niveau professionnel pour le mettre au service de La Poste dès lors que ce projet répond à un besoin de l'entreprise. Elle définira au cours des 18 premiers mois de l'accord au minimum un parcours qualifiant dans le domaine du handicap dans le respect des dispositions définies dans le paragraphe I.3.3 de l'accord un avenir pour chaque postier/postière.

En accord avec les agents et leur manager, des projets individuels de valorisation et d'emploi de ces compétences seront développés pour contribuer aux activités de La Poste, par exemple dans le cadre de nouveaux projets informatiques ou de leur maintenance ou pour mettre au service de clients en situation de handicap les compétences particulières qu'ils auront développées.

V.2.4. RÉSEAU INTERNE D'ÉCHANGES DE PRATIQUANTS DE LSF

La Poste permettra aux postières et postiers pratiquant la Langue des Signes Française d'échanger à distance sans intermédiaire. Elle leur ouvrira ainsi la possibilité, s'ils sont dotés d'un poste de travail informatique, de l'équiper d'une webcam permettant d'échanger par le biais de réseaux d'échange interne.

V.3. ADAPTATION DES DISPOSITIFS DE PROMOTION

La Poste confirme son engagement en faveur de l'égalité des chances en matière de promotion.

Les épreuves de sélection seront autant que de besoin adaptées pour les personnes en situation de handicap, avec l'appui des médecins du travail si nécessaire, ceci en vue de garantir l'égalité des chances de toutes les personnes présentant leur candidature à ces épreuves de sélection.

En rappel des dispositions existantes en la matière, le texte publié à l'occasion de l'ouverture d'un dispositif de promotion mentionnera la possibilité de bénéficier des aménagements des épreuves de sélection et les principes de non-discrimination. De même, les documents numérisés et applications utilisés par les postières et postiers dans le cadre du dépôt de leurs candidatures seront rendus accessibles.

Au cas particulier des promotions par Reconnaissance des Acquis Professionnels (RAP), un groupe de travail national appuyé par les apports techniques en ce domaine du Défenseur Des Droits, étudiera les ajustements possibles au dispositif actuel de promotion fondé sur la détention des compétences tel qu'attesté par le supérieur hiérarchique. L'objectif sera d'adapter ces dispositifs, dès lors que l'agent n'est pas, du fait des restrictions liées à sa situation de handicap, en mesure de faire la preuve de certains de ces compétences.

Toute personne bénéficiaire de l'accord pour laquelle aucune action de formation n'a été réalisée dans l'année ni aucune inscription à un dispositif de promotion depuis + de 5 ans, se verra proposer un entretien avec le responsable Rh de proximité au cours des trois années de l'accord.

V.4. ACCUEIL DE STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

La Poste s'engage à faire mieux connaître des acteurs de l'insertion, dont le Service Public de l'Emploi (Pôle Emploi et CAP Emploi), les caractéristiques de ses métiers, leurs contraintes et les compétences qu'elle recherche à travers par exemple l'accueil de personnes sur des stages de découverte.

A ce titre, compte tenu du bilan en matière d'accueil de stagiaires sur son accord précédent, La Poste étudiera les pistes d'amélioration et de développement en matière d'accueil de stagiaires.

Pour cela, La Poste poursuivra ses relations avec les établissements de formation, qu'ils soient spécialisés comme les Centres de Réadaptation Professionnelle ou non. Elle complétera sa politique de soutien par le biais de partenariats par une attention particulière lors de l'affectation de la taxe d'apprentissage aux établissements qui mènent une politique active en faveur du handicap dans la mesure où les évolutions en matière de fiscalité relatives à la taxe d'apprentissage le permettent.

En outre, elle s'engage à accompagner au cours de l'accord, 50 personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi et en recherche d'emploi, à travers une action de remobilisation par le biais d'un parrainage assuré par 50 managers volontaires qu'elle sensibilisera pour cela.

Afin de favoriser le développement des compétences des personnes en situation de handicap, La Poste accueillera au moins 240 stagiaires au total sur les trois ans, dont la moitié sur des niveaux Bac et plus.

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

VI.1. ACTIONS VISANT L'ENSEMBLE DES POSTIERES ET POSTIERS

La Poste poursuivra les actions d'information de l'ensemble des postières et postiers sur sa politique et ses engagements relatifs au handicap.

En premier lieu, la signature du présent accord et des engagements qu'il prévoit feront l'objet d'une communication spécifique vers toutes les postières et tous les postiers, au-delà de la publication du texte de l'accord sur les intranets :

- La Poste diffusera sur la première année de l'accord un support d'information numérique accessible sur les droits relatifs au présent accord ainsi que sur l'offre sociale relative au handicap qui la complète.
- En outre, un courrier sera adressé dans les 6 mois suivant la signature de ce nouvel accord à chaque personne en situation de handicap identifiée dans le SIRH afin de faire connaître les engagements du nouvel accord Handicap et de préciser

le rôle de chacun des acteurs qui peuvent contribuer à la bonne prise en compte de sa situation ainsi que ses droits.

Tout au long de l'accord, des actions d'information de l'ensemble des postières et postiers ainsi que des associations de personnel, sur la mise en œuvre des engagements de l'accord seront effectuées dans les médias internes, dont sa lettre d'information trimestrielle DiversitéS. Les chefs de projet Handicap des branches ainsi que les référents handicap pilotent, sous couvert du DRH, le plan d'action en la matière.

Par ailleurs, partant du constat que les comportements discriminatoires prennent souvent leur origine dans la méconnaissance, La Poste poursuivra ses actions de sensibilisation sur le handicap.

La Poste organisera chaque année une semaine nationale de sensibilisation, dans le cadre de la « Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées ». A cette occasion, des supports et messages clés seront mis à disposition de l'ensemble des acteurs du handicap et de la ligne managériale.

Pourront s'y ajouter des actions locales, pendant ou en dehors de la SEPH, à l'initiative des référents handicap et des correspondants handicap en DRG. Ces actions locales choisies dans le cadre d'un comité de pilotage régional viseront à sensibiliser le maximum de postières et postiers mais aussi à faciliter la rencontre entre les postières et postiers et les personnes en situation de handicap en dehors de La Poste. Ainsi à titre d'exemples, des établissements volontaires pourront choisir d'accueillir des personnes pour l'opération initiée par l'AGEFIPH « un jour un métier » pour faire découvrir les métiers de La Poste, ou encore la participation à des jurys de sélection dans le cadre de cursus de formation, l'intervention de professionnels de La Poste présentant la politique handicap devant des étudiants ou des structures d'insertion ou des réunions organisées par le Service Public de l'Emploi.

Enfin, dans une logique d'amélioration continue en matière de prise en compte des situations de handicap au travail, La Poste poursuivra ses actions de valorisation des bonnes pratiques et des équipes qui développent des actions dans ce domaine. Elle réalisera ainsi au moins deux campagnes nationales de Trophées Handifférences.

VI.2. RESENTI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Donner la parole aux personnes handicapées pour recueillir leurs attentes, leurs difficultés et leur ressenti sur les actions réalisées par l'entreprise permet de mener une politique handicap répondant à leurs besoins réels. Dans ce cadre, La Poste réalisera une enquête, au besoin selon des modalités adaptées, permettant d'identifier les motifs de satisfaction et les difficultés rencontrées par les postières et postiers en situation de handicap.

VI.3. LES FORMATIONS POUR LES MEMBRES DU PROJET

Pour déployer les actions prévues dans le présent accord, La Poste doit pouvoir s'appuyer sur des interlocuteurs privilégiés, c'est pourquoi, La Poste complètera les actions de formation réalisées dans ce cadre au cours des trois années passées.

- Compte tenu du rôle essentiel joué par les **référents handicap** et de la nécessité de poursuivre leur professionnalisation, une action de formation d'au moins deux journées

en présentiel sera réalisée sur la durée de l'accord. Les référents volontaires pourront compléter cette formation.

- Une action d'information ou le cas échéant de formation sera réalisée, tant pour les **assistants sociaux**, que **les services santé au travail**.
- Compte tenu du rôle essentiel joué par les **membres des CHSCT** dans la prise en compte des situations de handicap au plus près des agents, La Poste s'engage à informer sur les engagements du présent accord tous les membres des CHSCT et à former, chaque président et chaque secrétaire de CHSCT.
- Ayant fait porter ses efforts sur la montée en compétences des référents handicap, La Poste entend élargir les connaissances sur le handicap de certains acteurs de la filière RH à savoir les **DRH, les RH de proximité et les conseillers mobilité/en évolution professionnelle**.
- Une formation pour la **filière prévention** (Coordonnateur de prévention, Animateur de Prévention et d'Amélioration des Conditions de Travail, Animateurs de Prévention en Établissement) aura notamment pour objectifs de faire connaître les engagements et les actions de l'entreprise en matière de handicap, de comprendre la situation de handicap, de connaître leur rôle et leurs missions en la matière. Il est prévu de former dans ce cadre, sur la durée de l'accord, l'ensemble de la filière prévention.
- La Poste veillera à ce que l'offre de formation de l'Institut du Management prenne systématiquement en compte les situations de Handicap dans le management.
- Enfin, compte tenu de la variété des situations à prendre en compte, La Poste poursuivra la montée en compétences des managers. Elle expérimentera avec l'appui de l'Institut du Management, **des réunions d'échanges de pratiques entre pairs** visant tant les managers que les acteurs de la filière RH dont les référents handicap.

VI.4. PARTENARIAT AVEC LES ASSOCIATIONS DE PERSONNEL

La Poste confirme dans ce nouvel accord son soutien aux associations de personnel engagées en faveur du handicap. Elle souhaite poursuivre, faire évoluer et développer de nouvelles actions dans le cadre d'une mise à jour du partenariat initié lors du précédent accord.

VII. LA POURSUITE DE LA PROFESSIONNALISATION INTERNE SUR L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

L'accessibilité numérique rend possible le maintien dans l'emploi de certaines personnes et fait par ailleurs partie intégrante du développement de l'entreprise, c'est pourquoi La Poste fait de ce sujet une des actions majeures du présent accord.

Plus globalement, La Poste recherchera l'internalisation des connaissances en matière d'accessibilité numérique et la prise en compte de l'accessibilité tout au long de la vie des projets depuis la conception jusqu'au déploiement de façon à optimiser les réalisations et les coûts liés à cet engagement.

Elle s'efforcera d'intégrer cette dimension de transfert de compétences et de mise en accessibilité tendant vers le coût zéro à chaque fois qu'elle aura recours à des prestations externes. Elle s'engage à élever son niveau d'exigence en matière d'accessibilité numérique depuis la rédaction du cahier des charges jusqu'à la rédaction du contrat et le recours éventuel à des audits externes pour vérifier la bonne qualité de la prestation.

Forte de l'expérience du premier accord en matière de mise en accessibilité numérique de ses outils de travail, La Poste entend continuer à s'appuyer sur son réseau de référents accessibilité numérique. Elle 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, avec calendrier, budget et échéances.

Ce plan d'actions comportera :

- 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 les contributions 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.

Par ailleurs, le référent accessibilité numérique apporte son expertise dès la conception et tout au long des nouveaux projets, tant aux maîtrises d'ouvrage qu'aux maîtrises d'œuvre et qu'aux référents handicap, médecins du travail, préventeurs, formateurs, acteurs de la filière communication. Il développera tout au long de l'accord ses connaissances en la matière et s'appuiera le plus possible sur un réseau d'utilisateurs en situation de handicap qui seront associés aux projets identifiés dans le cadre de la valorisation des compétences spécifiques.

Afin de soutenir les efforts réalisés en matière d'accessibilité numérique et d'accompagner la transformation numérique du groupe, La Poste créera un label interne «accessibilité +» attribué par les postières et postiers utilisateurs en situation de handicap, aux intranets et applications internes selon des modalités qui seront définies durant la première année de l'accord. Ce label sera en place au terme de l'accord, visera à situer le niveau d'accessibilité tel que perçu par les utilisateurs et complètera l'évaluation au regard du Référentiel Général d'Accessibilité des Administrations (RGAA).

La progression en matière d'accessibilité sera suivie via un tableau de bord dédié alimenté par les différentes directions de systèmes d'information des branches.

Un club de l'accessibilité numérique sera créé et aura pour mission :

- d'assurer une veille technologique sur le thème de l'accessibilité numérique et d'améliorer en continu les connaissances en interne,
- de promouvoir en interne les savoir-faire en matière d'accessibilité numérique et les possibilités de compensation du handicap,
- de suivre la progression de l'accessibilité des applications,

- de promouvoir une méthode de conduite de projet informatique intégrant des personnes en situation de handicap tant dans les projets de développement de nouvelles applications que lors des travaux de maintenance évolutive,
- de permettre des rencontres entre des personnes en situation de handicap, détentrices de compétences particulières en matière d'accessibilité numérique ou simplement utilisatrices de ces outils et les équipes informatiques spécialisées en matière d'accessibilité numérique.

Enfin, La Poste développera des actions de sensibilisation à l'accessibilité numérique de l'ensemble des porteurs de contenus (sites intranet, documents bureautiques internes, ...) diffusés à La Poste et poursuivra les engagements pris par la signature de la charte des annonceurs en matière d'accessibilité de sa communication, qu'elle soit relative à la vie de l'entreprise ou à la politique handicap en particulier.

Elle portera une attention particulière en la matière à tout ce qui concerne l'accessibilité de la communication RH et d'action sociale.

VIII. LES ACHATS AUPRES DU SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

La Poste a montré lors son précédent accord sa capacité à recourir à des prestataires du secteur adapté et protégé pour des prestations offrant des produits et services dans des rapports qualité/prix en conformité avec ses exigences et dans le respect de ses obligations en matière de procédures d'achat.

La Poste poursuivra le développement du recours au secteur adapté et protégé à hauteur de **35,5 millions d'euros** au total sur les trois années de l'accord.

Elle étudiera pour cela avec l'appui de la filière achats, et l'acheteur spécialisé en matière de handicap, toutes les possibilités de développement, dans le respect de l'évolution globale du montant de ses achats :

- notamment en incitant ses autres fournisseurs à recourir au secteur par le biais de la co-traitance,
- en s'associant grâce à des partenariats à des représentants du secteur pour bénéficier de conseils dans le sourcing de prestataires ou l'organisation de salons spécialisés,
- en soutenant le développement du site internet pas@pas.

Dans une perspective de rapprochement entre le secteur ordinaire et le secteur protégé, et de sensibilisation des postières et postiers par la rencontre de personnes travaillant dans le secteur adapté et protégé, La Poste développera les actions de mises à disposition et expérimentera l'accueil d'usagers d'ESAT hors les murs. De même, 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.

Au long de la première année de l'accord, La Poste poursuivra les actions de formation en région avec pour objectif de changer l'image du secteur auprès des acheteurs et des prescripteurs. Des actions de sensibilisation à destination tant des acheteurs que des prescripteurs visant la promotion de certains types d'achats porteurs de développement des

compétences pour les salariés et usagers du secteur et de la co-traitance seront réalisées tout au long de la durée de l'accord en s'appuyant notamment sur les bonnes pratiques.

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

Forte de l'expérience des accords précédents, La Poste mettra en place les moyens particuliers qui favoriseront la mise en œuvre des actions décrites dans cet accord.

IX.1. LE BUDGET PRÉVISIONNEL DE L'ACCORD

Le budget prévisionnel est présenté en annexe 4. Il est calculé, de manière prévisionnelle, sur les contributions qui devraient être versées à l'AGEFIPH en l'absence d'accord agréé, soit **23.5 millions d'euros**. Il est défini par thème de l'accord afin de pouvoir faciliter la mise en œuvre et le suivi de l'accord.

IX.2. LA DÉCLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La Poste recourt à la péréquation ce qui conduit à un calcul de contribution unique. Une seule déclaration sera établie pour l'ensemble de La Poste maison mère.

La Délégation Générale à l'Emploi et la Formation Professionnelle a confirmé aux services de La Poste que les fonctions de chauffeurs poids-lourds, agents de collecte, facteurs et d'opérateurs colis appartiennent à deux catégories d'Emplois qui font partie des Emplois à Conditions d'Aptitudes Particulières (ECAP). Il s'agit de la catégorie « chauffeurs poids lourds » pour la première et de celle des « chauffeurs livreurs coursiers » pour les facteurs et opérateurs colis, telles que prévues à l'article D5212-25 du Code du Travail et définies dans la nomenclature INSEE de 2003. La prise en compte des ECAP modifie le montant de la contribution de La Poste Maison Mère. Elle ne modifie en rien la situation des personnels rattachés à ces fonctions du point de vue de l'obligation d'emploi.

IX.3. PILOTAGE NATIONAL DU PROJET

IX.3.1. COMITÉ DE PILOTAGE ET D'ORIENTATION

Le pilotage général du déploiement des actions prévues dans l'accord se fait grâce à un comité de pilotage et d'orientation. Ce comité est composé des chefs de projets handicap des branches, de la mission handicap de la DRH groupe, d'un représentant de la Direction Nationale des Activités Sociales, du médecin coordonnateur de la médecine du travail, du conseiller technique national des assistants sociaux, d'un représentant des correspondants handicap DRG, d'un à deux référents handicap. Il est présidé par le Directeur des Ressources Humaines de La Poste ou son représentant.

Le comité de pilotage et d'orientation donne les impulsions nécessaires à la mise en œuvre du projet : il est informé de l'avancement des actions et des résultats à l'appui du comité opérationnel et des travaux des groupes thématiques, il peut proposer des actions complémentaires en invitant les services concernés à participer à des échanges d'expérience

internes ou externes, en proposant si besoin des expertises ou des diagnostics sur certains points particuliers du plan d'actions. Il veille à l'alimentation régulière du suivi budgétaire et à la cohérence avec les résultats qualitatifs. Il exerce une veille externe et interne sur l'adaptation des dispositifs aux situations rencontrées et peut proposer des évolutions. Il se réunit au minimum deux fois par an. C'est dans le cadre de ce comité de pilotage que sont préparées les Commissions de suivi de l'accord.

IX.3.2. COMITÉ OPÉRATIONNEL

Afin d'alimenter les travaux du comité de pilotage et d'orientation, un comité opérationnel mensuel réunira la mission handicap et les chefs de projet handicap des branches. Il visera à suivre l'avancée au quotidien de l'ensemble des actions et à trancher les points éventuellement soulevés dans les groupes de travail thématiques.

IX.3.3. GROUPES DE TRAVAIL THÉMATIQUES ACCORD HANDICAP

Des groupes de travail thématiques sont organisés tout au long de la phase du déploiement de l'accord.

Ces groupes de travail « Accord handicap » réunissent les experts des différents domaines, ainsi que les chefs de projets handicap des branches, la mission handicap et le cas échéant des correspondants handicap des Délégations Régionales du Groupe. Ils permettent de suivre les réalisations des engagements, de piloter les actions mutualisées, d'échanger les bonnes pratiques entre branches afin de déployer l'accord de façon plus rapide et plus professionnelle, de faire intervenir des spécialistes externes du thème, de proposer la politique en matière de partenariats.

IX.3.4. LA MISSION HANDICAP

Installée au sein de la Direction de la Diversité et de l'Égalité des Chances de la Direction des Ressources Humaines de La Poste, elle est composée de deux personnes à temps plein dédiées au handicap, et appuyée par les autres membres de la DRH pouvant intervenir ponctuellement sur le handicap.

IX.3.5. LES ACTEURS DU HANDICAP DANS LES BRANCHES

IX.3.5.1. 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.3.5.2. LE RÉFÉRENT HANDICAP

Chaque NOD (DAST pour le Réseau) dispose d'un référent handicap identifié. Il est financé à hauteur de 50% sur le budget handicap et 50% sur le budget de sa branche d'attache. Le référent handicap a pour missions essentielles de veiller :

- à organiser l'arrivée des personnes en situation de handicap dans leur établissement d'accueil,
- à l'information régulière des postières et postiers en situation de handicap sur leurs droits et les interlocuteurs vers lesquels ils peuvent se tourner,
- à l'information du manager ou du RH de proximité sur les droits de personnes en situation de handicap,
- au suivi de la mise en place des aménagements préconisés par le médecin du travail et des aides à la personne,
- au respect des règles en matière d'éligibilité des dépenses en sollicitant le cas échéant son chef de projet de branche pour avis,
- au suivi détaillé des dépenses handicap,
- à ce que les justificatifs fournis pour attester de la qualité de bénéficiaire de l'accord soient conformes à la réglementation et leur contenu saisi dans le SIRH.

Il apporte aussi, par son expertise, appui et soutien aux managers, aux collectifs de travail, aux services santé au travail et aux assistants sociaux, aux Commissions de retour et maintien dans l'emploi.

Le réseau est maintenu tout au long de l'accord afin de garantir le respect du principe d'un référent par NOD (DAST pour le Réseau). L'annuaire des référents handicap sera tenu à disposition de l'ensemble des postières et postiers, des représentants du personnel et des associations de personnels.

IX.3.6. LE CORRESPONDANT HANDICAP EN DÉLÉGATION RÉGIONALE GROUPE

Chaque Délégation Régionale Groupe sera dotée d'un correspondant handicap qui assurera pour 10% d'un temps plein des activités liées au handicap. Il veillera à faciliter les échanges de bonnes pratiques au niveau régional, notamment entre les référents handicap et tous les partenaires externes potentiels y compris les associations de personnel, tant en matière de recrutement que de sensibilisation ou de recours au secteur adapté et protégé. Il veillera à la bonne connaissance par les acteurs de terrain de La Poste des partenariats définis dans le cadre de la politique nationale handicap, et proposera le cas échéant des partenariats régionaux complémentaires.

X. SUIVI DE L'ACCORD

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

Une commission de suivi et d'interprétation 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 deux fois par an sur la durée de l'accord.

Elle examinera les modalités de mise en œuvre et les difficultés éventuellement rencontrées, ainsi que les résultats tant quantitatifs que qualitatifs des actions engagées. Elle disposera du rapport handicap annuel.

Les indicateurs suivants seront produits pour chaque commission de suivi, au niveau national et par branche :

- Nombre de recrutements réalisés par type de contrat
- Ventilation par famille de fonction des BOE recrutés
- Nombre de stagiaires accueillis
- Nombre de renouvellements de RQTH et de primo-reconnaisances
- Nombre de BOE télétravailleurs
- Taux de réalisation de l'appréciation pour les BOE/ensemble de La Poste
- Taux de formation pour les BOE/ensemble de La Poste.
- Nombre et % de BOE inscrits aux dispositifs de promotion
- Taux de promotion pour les BOE/ensemble de La Poste.
- Nombre d'adaptations de formation réalisées et nombre de personnes concernées
- Montant en euros HT d'achats au secteur adapté et protégé
- Nombre de jours de formation au handicap
- Nombre de personnes formées au handicap
- Nombre de sorties définitives de BOE par motif et par statut

Les indicateurs suivants seront produits annuellement :

Le Rapport Handicap, dont le réalisé de la Déclaration Obligatoire Annuelle d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)

Dépenses engagées

Nombre d'aménagements de poste réalisés

La Commission de suivi sera informée de toute modification de répartition du budget sur les différents chapitres de l'accord.

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 tel que présenté dans le cadre du précédent accord est précisé en annexe 3.

Compte tenu de leur rôle majeur dans la mise en œuvre des engagements du présent accord, les CHSCT bénéficieront de la diffusion d'informations régulières tout au long du déploiement de l'accord.

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 déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2015 sous réserve de la réalisation de la clause suspensive prévue au paragraphe X.3.3. Il prendra fin à la date du 31 décembre 2017, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

Au terme du présent accord, La Poste invitera l'ensemble des organisations syndicales représentatives à une réunion afin de discuter de l'opportunité de la négociation d'un nouvel accord applicable à compter du 1^{er} janvier 2018.

X.3.2. DEMANDE DE RÉVISION

Conformément aux articles L2222-5 et L2261-7 et suivants du Code du Travail, les parties signataires ou qui ont adhéré au présent accord peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions de celui-ci. La demande de révision devra être notifiée à l'ensemble des signataires par LR/AR. L'avenant de révision sera par ailleurs soumis à une nouvelle procédure d'agrément, à l'identique de la procédure d'agrément qui sera appliquée pour le présent accord.

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 DIRECCTE Ile de France.

X.3.4. DÉPÔT

A l'issue du délai d'opposition de 8 jours, le présent accord sera soumis aux formalités de dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Le présent accord sera donc déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Par ailleurs, deux exemplaires, une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront adressés à la DIRECCTE Ile de France.

Paris, le

Pour La Poste

La Directrice Générale Adjointe
Directrice des ressources humaines du Groupe La Poste

Sylvie François

Pour les organisations syndicales

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

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

Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et
Démocratiques (SUD)

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

Unis pour Agir Ensemble
Fédération CFTC des Postes et des
Télécommunications (CFTC-PTT)
CGC Groupe La Poste
Fédération UNSA-Postes

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

- Les bénéficiaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) tel qu'évalué par la Commission Départementale pour l'Autonomie et les droits des Personnes Handicapées (CDAPH). N.B. Les CDAPH ont été créées par la loi de 2005 par regroupement des services des anciennes Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) et des Commissions Départementales de l'Éducation Spéciale (CDES). Un avis de la COTOREP est toujours valable tant que la date de fin qu'il comporte n'est pas dépassée.
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressé-e-s réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain, quel que soit le niveau de la pension d'invalidité attribuée (1ère, 2e catégorie voire 3e catégorie).
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire**.
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;
- Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues ci-dessus ;
- Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100
- Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre;

**Sont également assimilés à cette catégorie les personnels qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 si et seulement si le pourcentage d'invalidité est évalué à 10% et plus.

N.B. Les postières et postiers qui peuvent attester d'une démarche de reconnaissance en cours (accusé de réception émanant de la MDPH) sont bénéficiaires des dispositions du présent accord.

ANNEXE 2 : GLOSSAIRE

AGEFIPH : Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH). L'AGEFIPH a été créée par la loi de 1987, tandis que le FIPHFP a été créé par la loi de 2005.

AFEH : Association des Familles d'Enfants Handicapés de La Poste et de France Telecom. Cette association apporte soutien, aide et conseil aux familles d'enfants handicapés. Elle est regroupée avec ses deux AGEF de Nuits Saint George et de Brive au sein de la FAPEH (Fédération des associations des Agents de La Poste et de France Telecom parents et amis de personnes handicapées).

Le site internet de l'AFEH est N.B. site Accessible à partir du Portail Malin

Pour joindre l'AFEH : afeh@wanadoo.fr

APCLD : Association au service des Personnes Malades et Handicapées de La Poste et de France Telecom

Cette association apporte soutien, aide et conseils aux personnes atteintes de grave maladie ou de handicap.

Le site internet de l'APCLD est www.apclد.fr N.B. site Accessible à partir du Portail Malin

Pour joindre l'APCLD : apclد@apclد.fr

ATHA : Association des Travailleurs Handicapés et reclassés de La Poste et de France Telecom. Cette association apporte soutien et conseils aux personnes handicapées ou reclassées suite à inaptitude médicale.

Le site internet de l'ATHA est www.atha.fr N.B. site Accessible à partir du Portail Malin

Pour joindre l'ATHA : contact@atha.fr

C3R :

Cette commission, créée par la circulaire interne à La Poste du 20 janvier 1982, dite Commission Reclassement, Réadaptation et Réorientation (C3R) est compétente pour toutes les postières et postiers quel que soit leur statut. Les membres permanents de cette commission sont, outre le Directeur des Ressources Humaines du niveau opérationnel de déconcentration, le médecin du travail, l'assistant social, le conseiller mobilité. Elle peut être élargie à tout expert dont la compétence peut s'avérer nécessaire compte tenu de la situation de la personne, comme le référent Handicap dans le cas des personnes en situation de handicap.

Présidée par le DRH du Niveau Opérationnel de Déconcentration (NOD), la C3R a pour mission essentielle, suite aux travaux de l'équipe pluridisciplinaire, d'émettre un avis auprès du directeur du NOD compétent sur toute solution de reclassement ou de constater l'impossibilité de reclassement définitif.

Le présent accord supprime la C3R et lui substitue la CRME dont la composition et les missions figurent en paragraphe III2 du présent accord.

EA : Entreprise Adaptée. Une entreprise adaptée emploie au moins 80% 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 dits 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 :

- i. les Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) appelées antérieurement avis de la COTOREP
- ii. les cartes d'invalidité
- iii. les Allocations Adultes Handicapés (AAH)
- iv. 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 :
 - o 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, l'AS ou le correspondant handicap en Délégation Régionale du Groupe
- 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 :
 - o Participation à la commission de suivi
 - o 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 ALLOUÉ A L'ACCORD

	ACCORD 2015-2017							
	2015		2016		2017		SUR LES 3 ANS	
	en euros	en % du budget annuel	en euros	en % du budget annuel	en euros	en % du budget annuel	en euros	en % du budget annuel
28/04/2015								
Le recrutement de postiers en situation de handicap	226 468	3,0%	157 265	2,0%	136 916	1,7%	520 649	2,2%
L'accueil et insertion	226 468	3,0%	235 898	3,0%	241 617	3,0%	703 983	3,0%
Le maintien en emploi des postiers en situation de handicap	3 427 588	45,4%	3 600 592	45,8%	3 745 063	46,5%	10 773 243	46%
L'aménagement des fins de carrière (part budget Handicap)	60 014	0,8%	77 846	1,0%	80 539	1,0%	218 399	0,9%
La formation et le développement professionnel des postiers en situation de handicap	619 012	8,2%	644 788	8,2%	660 420	8,2%	1 924 220	8,2%
Les actions d'information, de sensibilisation et de formation des postiers sur le handicap	830 381	11,0%	921 575	11,7%	934 252	11,6%	2 686 208	11,4%
La poursuite de la professionnalisation interne sur l'accessibilité numérique	830 381	11,0%	904 276	11,5%	950 360	11,8%	2 685 017	11,4%
Les achats auprès du secteur adapté et protégé	150 978	2,0%	133 676	1,7%	112 755	1,4%	397 409	1,7%
Le pilotage de la mise en œuvre des engagements de l'accord	1 177 631	15,6%	1 187 357	15,1%	1 191 977	14,8%	3 556 966	15,2%
Le suivi de l'accord	-		-		-		0	
TOTAL	7 548 921	100%	7 863 272	100%	8 053 900	100%	23 466 094	100%