

**7ème ACCORD
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP
A LA POSTE
2019-2022**

PRÉAMBULE.....	5
I. LE RECRUTEMENT DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	5
II. L'ACCUEIL ET L'INSERTION.....	7
II.1. LA FORMATION DES MANAGERS	7
II.2. UN PLAN DÉFINI EN ACCORD AVEC CHAQUE POSTIERE/POSTIER EN SITUATION DE HANDICAP.....	8
II.3. L'INTERVENTION D'UN TUTEUR	8
II.4. L'INTERVENTION DU CHSCT DANS L'ACCUEIL DU NOUVEL ARRIVANT	9
II.5. ACCESSIBILITÉ DES SITES DE TRAVAIL	9
II.6. EVALUATION DES PRATIQUES EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET D'ACCUEIL	9
III. LE MAINTIEN EN EMPLOI DES POSTIERES ET DES POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP.....	9
III.1. LE ROLE DES ACTEURS EN MATIERE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	10
III.1.1. LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP	10
III.1.2. LE MÉDECIN DU TRAVAIL.....	10
III.1.3. LE MANAGER	10
III.1.4. LE RESPONSABLE RH DE PROXIMITÉ.....	11
III.1.5. LE RÉFÉRENT HANDICAP.....	11
III.1.6. LE CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE.....	11
III.1.7. L'ASSISTANT SOCIAL	12
III.1.8. LES PRÉVENTEURS.....	12
III.1.9. LE CHSCT	12
III.1.10. L'EMRG.....	12
III.2. LA COMMISSION DE RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI (CRME)	13
III.2.1. LA COMPOSITION DE LA COMMISSION RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI (CRME)	13
III.2.2. LES AGENTS CONCERNES PAR LA COMMISSION RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI (CRME).....	13
III.2.3. LES MISSIONS DE LA COMMISSION RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	14
III.2.4. LE SUIVI DES COMMISSIONS RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	14
III.3. LES ENGAGEMENTS DE LA POSTE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	14
III.3.1. UNE SOLUTION DÉFINITIVE DANS UN DÉLAI D'UN AN.....	14
III.3.2. INFORMATION RÉGULIERE DE L'AGENT	15
III.3.3. L'ADAPTATION DE LA SITUATION DE TRAVAIL A LA SITUATION DE HANDICAP.....	15
III.3.4. PRÉPARATION ET ACCOMPAGNEMENT DE LA REPRISE DU TRAVAIL.....	17
III.3.5. LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP (RLH)	18
III.3.6. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES AVEC PEU D'APTITUDES RESTANTES	18

III.4. LIMITER LES DÉPARTS DÉFINITIFS	19
III.5. AUTRES ACTIONS DÉVELOPPÉES EN MATIERE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	20
III.5.1. COMMUNAUTÉ DES RÉFÉRENTS ET CORRESPONDANTS HANDICAP	20
III.5.2. INFORMATION ANNUELLE DES CNSST	20
III.5.3. RÉFÉRENCIEMENT DE PRESTATAIRES EXTERNES DE QUALITÉ.....	20
III.5.4. ACCOMPAGNEMENTS SPECIFIQUES DES POSTIERS SOUFFRANT D'UNE MALADIE CHRONIQUE.....	20
III.6. LE SOUTIEN AUX POSTIERES ET POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP	21
III.6.1. UN ACCOMPAGNEMENT DANS LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP AU TRAVAIL	21
III.6.2. LE SOUTIEN A L'ÉCHÉANCE DU TITRE DE BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI.....	21
III.6.3. LE FINANCEMENT DE MATERIELS.....	22
III.6.4. LA PRISE EN CHARGE PONCTUELLE DE DÉPLACEMENTS DOMICILE/TRAVAIL.....	22
III.6.5. LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE.....	22
III.6.6. DISPOSITIF D'ÉCOUTE PSYCHOLOGIQUE ADAPTÉ.....	23
III.6.7. ACTIONS COMPLÉMENTAIRES HORS BUDGET DE L'ACCORD	23
IV. L'AMÉNAGEMENT DE FINS DE CARRIERES DES BÉNÉFICIAIRES DU PRÉSENT ACCORD	24
V. LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	24
V.1. L'APPRÉCIATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	25
V.2. LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	25
V.2.1. L'ADAPTATION DES CONDITIONS DE FORMATION	25
V.2.2. LA SENSIBILISATION DES ACTEURS INTERVENANT DANS LA FORMATION.....	26
V.2.3. L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	26
V.2.4. LA VALORISATION DES COMPÉTENCES DES POSTIERES ET POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP	27
V.3. ADAPTATION DES DISPOSITIFS DE PROMOTION	27
V.4. ACCUEIL DE STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP	27
VI. L'INFORMATION, LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION SUR LE HANDICAP	28
VI.1. ACTIONS VISANT L'ENSEMBLE DES POSTIERES ET POSTIERS	28
VI.2. RESENTI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	29
VI.3. LES FORMATIONS POUR DES ACTEURS CONCERNES.....	29
VI.4. PARTENARIAT AVEC LES ASSOCIATIONS DE PERSONNEL	30
VII. LA POURSUITE DE LA PROFESSIONNALISATION INTERNE SUR L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE	30
VIII. LES ACHATS AUPRES DU SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ	31
IX. LE PILOTAGE DE LA MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD	31
IX.1. LE BUDGET PRÉVISIONNEL DE L'ACCORD	31

IX.2. LA DÉCLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	31
IX.3. PILOTAGE NATIONAL DU PROJET	32
IX.3.1. COMITÉ OPÉRATIONNEL	32
IX.3.2. LE POLE « POLITIQUE HANDICAP »	32
IX.3.3. LES ACTEURS DU HANDICAP DANS LES BRANCHES	32
X. SUIVI DE L'ACCORD	33
X.1. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD :.....	33
X.2. LES AUTRES ACTIONS DE SUIVI DE L'ACCORD :.....	34
X.3. DURÉE, RÉVISION ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD	35
X.3.1. DURÉE ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	35
X.3.2. DEMANDE DE RÉVISION	35
X.3.3. CLAUSE SUSPENSIVE	35
X.3.4. DÉPÔT.....	35
ANNEXE 1 : LES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES D'OBLIGATION D'EMPLOI (ARTICLE L5212- 13 DU CODE DU TRAVAIL)	37
ANNEXE 2 : GLOSSAIRE.....	38
ANNEXE 3 : MISSIONS DU REPRÉSENTANT SYNDICAL RÉFÉRENT SUR LE HANDICAP	40
ANNEXE 4 : LA CHARTE DES 11 ENGAGEMENTS "CANCER ET EMPLOI"	41
ANNEXE 5 : BUDGET ALLOUÉ A L'ACCORD	43

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les signataires confirment l'engagement de La Poste pour la bonne intégration, le maintien en emploi et le parcours professionnel des postières et des postiers en situation de handicap.

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

La Poste a un engagement durable et pérenne en faveur des postiers en situation de handicap. Avec un taux d'emploi de 6.75% en 2018, dont 6.47% au titre de l'emploi direct, elle compte plus de 14000 postiers en situation de handicap. Des politiques sont en place, afin de faciliter le recrutement, l'insertion, la vie au travail, l'accès à la formation, le maintien en l'emploi et l'évolution professionnelle des postiers en situation de handicap.

Ces résultats sont le fruit des accords sociaux sur le handicap qui se sont appliqués dans l'entreprise et notamment du sixième, qui a couvert la période 2015-2018, et dont les signataires sont fiers.

Les signataires de ce septième accord souhaitent approfondir la politique handicap de La Poste, y intégrer des innovations sociales fortes au bénéfice des personnes en situation de handicap, et inviter chaque postière et postier en situation de handicap à s'impliquer dans son projet professionnel pour se donner toutes les chances de le réussir.

A cette fin, neuf orientations majeures présideront à toutes les actions :

- Dépasser le taux de 6% d'emploi direct en recrutant dans tous les métiers et en créant les conditions favorables à la déclaration des personnes en situation de handicap (initiale et renouvellement de titre)
- Veiller à associer les postiers en situation de handicap à toutes les décisions concernant leur vie au travail,
- Garantir la bonne intégration de toutes les personnes en situation de handicap à chaque prise de poste,
- Accroître les efforts de maintien en l'emploi pour garantir que toutes les actions de recherche de poste et d'aménagement sont menées pour permettre aux postiers en situation de handicap de poursuivre leur carrière au sein de l'entreprise,
- Renforcer l'accompagnement des postiers en situation de handicap dans les mobilités et leur évolution professionnelle,
- Développer la sensibilisation des managers au handicap,
- Bien gérer les fins de carrière,
- Pérenniser le réseau des référents handicap de proximité dans 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.

23M d'euros seront consacrés à garantir une bonne qualité de vie au travail des postiers en situation de handicap pendant la durée de l'accord.

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

I. LE RECRUTEMENT DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Cet accord renouvelle l'engagement de La Poste en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap qui sont recrutées pour leurs compétences et leurs aptitudes professionnelles.

650 personnes au minimum seront recrutées pendant les quatre ans de l'accord, sur des emplois en CDI ou CDD de 6 mois et plus, sur des contrats en alternance. La Poste aura également recours à l'intérim de personnes en situation de handicap.

Parmi ceux-ci, au moins 260 recrutements, soit 40%, seront réalisés en 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.

Elle étudiera avec attention les candidatures des personnes qui utilisent le dispositif d'emploi accompagné. Il consiste en une aide accordée à une personne handicapée pour obtenir un emploi dans le *milieu ordinaire* par le biais d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle.

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 une adaptation des épreuves de sélection.

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

Elle poursuivra le dispositif Handipasserelle développé par Formaposte Ile de France et accompagnera les conseils régionaux des autres régions qui y seront favorables. Les alternants en situation de handicap pris en charge par Formaposte bénéficieront du budget handicap de La Poste pour les aménagements de poste nécessaires.

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 afin, dans toute la mesure du possible, de les recruter.

La Poste poursuivra la formation au recrutement des personnes en situation de handicap des acteurs intervenant sur les recrutements externes et internes.

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. Le référent handicap y sera associé. Une attention particulière sera apportée aux personnes en situation de handicap avec un handicap lourd, notamment les polyhandicapés et les personnes souffrant d'un handicap psychique.

II.1. LA FORMATION DES MANAGERS

Parce qu'ils ont un rôle clef dans l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'équipe, la formation des managers sur le handicap sera renforcée.

A cette fin, les managers qui ont dans leur équipe une personne en situation de handicap suivent un E-Learning de sensibilisation au handicap qui est disponible en libre-service. Les autres managers seront aussi incités à suivre cette formation.

Par ailleurs quatre modules de E-Learning sur les dimensions importantes du management des personnes en situation de handicap seront créés : les maladies chroniques, le handicap psychique, le handicap sensoriel, le handicap moteur.

Les modalités d'une formation complémentaire sur le handicap en présentiel seront étudiées la première année de l'accord.

Les managers disposent également auprès des référents handicap d'un outil de sensibilisation de leurs équipes, THandiquoi ?.

Enfin, La Poste testera le dispositif handimanagement dans au moins deux régions, en s'appuyant sur le référent handicap. Un bilan sera fait au bout d'un an pour étudier l'extension du dispositif.

II.2. UN PLAN DÉFINI EN ACCORD AVEC CHAQUE POSTIERE/POSTIER EN SITUATION DE HANDICAP

L'information et la préparation des équipes qui accueillent une personne en situation de handicap est un des facteurs clés de sa bonne intégration. 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,
- 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,
- la présentation des collègues et les actions de sensibilisation à l'accueil de la personne handicapée, si cette dernière le souhaite,
- la présentation de l'environnement de travail,
- la possibilité pour les postiers de l'équipe qui le souhaitent de suivre le E-Learning sur le handicap en libre-service,
- les conditions d'un tutorat si le nouvel arrivant en exprime le souhait,
- la remise de la plaquette handicap de La Poste et la liste des acteurs de proximité pouvant l'aider dans ses démarches avec notamment les coordonnées du référent handicap,
- 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, l'assistant social et le tuteur y seront conviés et, à la demande de l'agent, le référent handicap.

II.3. 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 tuteur aura un lien privilégié avec le référent handicap.

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, conformément à la charte du tuteur des personnes en situation de handicap élaborée lors du précédent accord.

Le tuteur devra suivre le E-learning de sensibilisation au handicap disponible en libre-service. Son rôle sera formalisé dans une lettre de mission signée par le manager, le tuteur et le tuteur. Il sera intégré aux objectifs du tuteur et évalué comme tel par son responsable hiérarchique

II.4. 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. (art. L.4612-11 ancien 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 suivant la signature de l'accord.

II.5. ACCESSIBILITÉ DES SITES DE TRAVAIL

L'accessibilité des sites est variable en fonction du type de handicap. Afin de faciliter la mobilité entre les sites, les postiers et les postières en situation de handicap qui ont un besoin spécifique pourront contacter leur référent handicap ou leur RH de proximité pour leur en faire part. Le référent handicap fera étudier le besoin par les experts correspondant au handicap de la personne et s'assurera de la mise en œuvre de la mise en accessibilité du site.

Par ailleurs, dans les bâtiments accueillant une ou plusieurs personnes en situation de handicap, les modalités d'évacuation adaptées à leur situation doivent être prévues.

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

II.6. EVALUATION DES PRATIQUES EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET D'ACCUEIL

La Poste réalisera une nouvelle enquête pour évaluer l'efficacité des mesures d'accueil et d'intégration des postiers en situation de handicap dans les deux ans suivant la signature de l'accord.

III. LE MAINTIEN EN EMPLOI DES POSTIERES 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, La Poste réaffirme son engagement en faveur de la prévention, de l'éducation, de la promotion de la santé et du maintien dans l'emploi de ceux qui sont fragilisés par la survenue du handicap. 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 au moins 50% 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. LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Il est important que chaque postier en situation de handicap s'implique dans son projet professionnel. Il joue un rôle majeur dans l'adaptation de son poste de travail à sa situation de handicap. Il est libre d'informer son manager, son RH de proximité ou si besoin le médecin du travail ou l'assistant social de son titre et de l'évolution de sa situation de handicap si elle a des conséquences sur sa situation de travail. Le faire est important et permet à ces acteurs d'œuvrer à ce que sa situation de travail corresponde à ses besoins. Il peut s'appuyer sur tous les acteurs nécessaires pour valoriser ses capacités et aptitudes et l'aider dans les démarches qu'il entreprend. Son interlocuteur privilégié est le référent handicap.

III.1.2. 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 dans les meilleurs délais.

En cas d'inaptitude, le médecin du travail indique les capacités du postier à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Il peut également formuler des indications sur la capacité du postier à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté et détermine le suivi de santé adapté au postier en situation de handicap.

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.1.3. 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.1.4. 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.1.5. LE RÉFÉRENT HANDICAP

Les missions du référent handicap 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 :

- 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,
- 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,
- veiller à la mise en place des aménagements préconisés par le médecin du travail,
- apporter des connaissances en matière de compensation du handicap.

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

III.1.6. LE 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 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.1.7. L'ASSISTANT SOCIAL

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, notamment dans la mise en œuvre des mesures d'accompagnement social. L'assistant social intervient également en cas de sortie de l'entreprise pour assurer un accompagnement de la personne.

III.1.8. LES PRÉVENTEURS

L'ensemble de la filière prévention est engagée dans un programme de formation sans précédent. Pour tout ce qui concerne les questions relatives à l'aménagement des conditions de travail dans l'établissement et les études de poste, elle 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.

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.1.9. LE CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a notamment pour missions :

- De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure,
- De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité,
- De contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sera consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail cf. (article L4612-11 ancien code du travail). Il sera informé de leur mise en œuvre. Les membres du CHSCT suivront le E-Learning de sensibilisation au handicap.

III.1.10. L'EMRG

Les espaces mobilité et recrutement Groupe contribuent à l'accompagnement des personnes dans leur évolution professionnelle et contribuent ainsi au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Ils accueillent les personnes en situation de handicap pour les informer et les conseiller sur les métiers, les environnements de travail des différentes entités et filiales du Groupe, les dispositifs d'accompagnements existants (à l'interne ou à l'externe).

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

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

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

La CRME est composée des membres permanents que sont le médecin du travail, le Conseiller 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, du directeur d'établissement pour les CRME d'établissement ou, sur sa délégation expresse, du DRH du NOD ou du RRH de l'établissement. Elle se réunit a minima tous les trimestres et peut se tenir en visioconférence.

Sur demande d'une organisation syndicale, la CRME lui communiquera la date de la réunion au cours de laquelle le dossier d'un postier qu'elle suit sera étudié.

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

La CRME peut être saisie pour trois types de populations :

- Les personnes qui font l'objet d'un avis d'inaptitude avec ou sans indication des capacités à exercer une des tâches existantes dans l'entreprise 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 RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La Commission 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/RRH 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.

La CRME informe, soit par courrier, soit par mail, les postiers des décisions qu'elle prend les concernant, qu'ils soient en activité ou éloignés du service : examen de la situation en CRME, plan d'action, état d'avancement des recherches de poste, etc.

III.2.4. LE SUIVI DES COMMISSIONS RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La Poste a réalisé une enquête sur un échantillon représentatif d'une cinquantaine de CRME en 2017/2018 et en a tiré des enseignements sur le fonctionnement des CRME. Une enquête similaire sera menée pendant la durée de ce 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 retour et maintien dans l'emploi.

Les EMRG ont un rôle important pour faciliter la mobilité interbranches. Ils accompagnent les postiers en situation de handicap dans l'élaboration de leur projet professionnel, en s'appuyant sur les recherches que ceux-ci ont déjà effectuées sur la bourse de l'emploi et en les conseillant sur des possibilités dont ils auraient connaissance.

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 dès qu'un événement nouveau se produit 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/RRH 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 un des 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 qui en a besoin, au cas particulier des personnes en situation de handicap elle utilisera tout l'éventail des aménagements possibles pour permettre la compensation du handicap, et en vue de permettre le retour ou le maintien dans l'emploi. Les aménagements s'effectuent en conformité avec les recommandations du médecin du travail et 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 infirmiers en santé au travail et les préventeurs sont 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 seront décrits et 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. Des tests seront réalisés avec la personne concernée pour garantir la bonne adéquation du matériel. 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 ».

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.

L'entretien d'appréciation sera l'occasion de faire un point sur les difficultés éventuellement rencontrées et sur le respect des préconisations du médecin du travail.

La Poste s'engage à faciliter l'accès des personnes en situation de handicap au télétravail selon les conditions de l'accord du 27 juillet 2018 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. La possibilité de télétravailler dans tous les sites postaux à proximité du domicile des personnes est rappelée. Le refus de mise en place d'un télétravail doit être motivé (Accord sur le télétravail du 27 juillet 2018).

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 de classification au sein de l'entreprise. Dans ce cas, la disposition prévue à l'article 1-4 de l'accord Complément de Rémunération de février 2015 pour les personnes inaptes à leur poste de travail et reclassées sur un poste de niveau inférieur est étendue aux bénéficiaires du présent accord.

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

Les personnes en situation de handicap avec peu d'aptitudes restantes ou qui n'auront pas pu être reclassés à l'issue d'un délai de un an, notamment pour des raisons médicales, pourront bénéficier des nouvelles solutions d'emploi qui seront mises en œuvre dans le cadre du programme « Bien dans son travail » et examinées en CNSST.

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 déterminante pour éviter à l'agent de redouter la reprise, voire de prolonger son absence.

III.3.4.1. MAINTIEN DU LIEN AVEC LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI EN ABSENCE DE LONGUE DUREE

Comme toute personne absente depuis plus d'1 mois, la personne en situation de handicap absente bénéficie, si elle le souhaite, de la démarche APALA. La démarche APALA permet de préparer l'absence quand celle-ci peut s'anticiper, maintient un lien avec la personne durant toute son absence grâce à un interlocuteur privilégié pour répondre aux questions, orienter vers les interlocuteurs pertinents et informer sur la vie de l'équipe. Elle permet ainsi d'anticiper la reprise notamment en proposant une visite de pré-reprise, d'y associer l'équipe de travail, et prévoit un entretien de réaccueil bienveillant et un accompagnement après la reprise aussi longtemps que nécessaire pour consolider cette dernière. Les postiers en situation de handicap absents plus d'un mois sont informés de la démarche APALA.

Sur proposition de la Commission de retour et maintien dans l'emploi, un parcours de reprise 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

- Si la personne peut reprendre son poste, avec ou sans aménagement, un point sera fait avec elle pour l'informer des évolutions du service qui ont eu lieu en son absence. La personne bénéficiera d'une formation de remise à niveau avant sa reprise de poste si cela est nécessaire.
- Si la personne ne peut pas reprendre son poste, une réorientation en interne ou en externe sera envisagée. Pour maximiser ses chances de réussite, une formation préalable à sa candidature pourra être dispensée.

La personne sera libre de donner suite ou pas aux propositions contenues dans le parcours proposé. Le médecin du travail pourra éventuellement envoyer un courrier au médecin traitant pour l'avertir du poste qui va être proposé à son patient si celui-ci le souhaite. 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. TRAITEMENT DES PERSONNES EN TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Les personnes qui reviennent en temps partiel thérapeutique doivent bénéficier d'une attention particulière pour que leur retour soit réussi et éviter tout risque d'isolement.

Elles bénéficient d'une formation de remise à niveau avant leur reprise de poste si cela est nécessaire.

Des mesures spécifiques pour faciliter la reprise en temps partiel thérapeutique dans de bonnes conditions seront mises en place dans les deux premières années de l'accord.

Les conditions de mise en place de la subrogation seront étudiées.

III.3.5. LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP (RLH)

Dans certaines situations particulières, une fois les aménagements préconisés par le médecin du travail mis en place, l'efficacité des personnes en situation de handicap peut rester inférieure à celle des personnes valides, du fait par exemple d'une plus grande fatigabilité, d'une lenteur dans l'exécution des tâches, de la nécessité d'un encadrement plus poussé, 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 d'une 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. Au cours du présent accord, La Poste mettra en place un système de réattribution du montant de l'aide à l'établissement qui accueille la personne bénéficiant de la RLH, afin qu'il puisse bénéficier de ces ressources supplémentaires découlant de son implication dans l'emploi d'un postier en situation de handicap.

III.3.6. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES AVEC PEU D'APTITUDES RESTANTES

De nouveaux dispositifs sont mis en œuvre pour le maintien dans l'emploi des personnes qui ne peuvent plus occuper les postes traditionnels.

Les personnes en situation de handicap avec peu d'aptitudes restantes pourront bénéficier des nouvelles solutions d'emploi qui seront mises en œuvre dans le cadre du programme Bien dans son travail et examinées en CNSST.

Si la personne est reconnue inapte à son poste et afin de maximiser les chances de maintien dans l'emploi, La Poste s'engage à lui faire passer un test de détection des potentiels afin de l'orienter vers les métiers sur lesquels elle est naturellement à l'aise.

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, pour la population des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

Afin de garantir au postier que tout est fait pour le maintenir en 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. Les propositions de reclassement doivent être notifiées et discutées avec le postier concerné.

Lorsque, en tout dernier ressort, après que toutes les actions visant le reclassement auront été menées, celui-ci apparaît incontournable, le licenciement pour inaptitude 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.

La Poste travaillera avec les Cap Emploi pour réorienter les personnes en situation de handicap qui ne sont pas reclassées à La Poste.

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

III.5.AUTRES ACTIONS DÉVELOPPÉES EN MATIERE 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 est ouverte sur le réseau social interne de La Poste.

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 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 DES POSTIERS SOUFFRANT D'UNE MALADIE CHRONIQUE.

Les maladies chroniques touchent 1 personne sur 5 en France et pour près de la moitié d'entre elles, la maladie survient alors qu'elles sont encore dans la vie active. Intégrer les difficultés de ces salariés à travailler dans certaines situations (fatigabilité, effets secondaires des traitements, anxiété, difficulté à réaliser leur travail, tensions dans le collectif de travail, ...), permet de limiter les conséquences sur la performance de l'organisation, le fonctionnement des collectifs de travail et d'éviter de constituer, un risque d'exclusion pour la personne concernée (marginalisation, démission, licenciement pour inaptitude ...).

Conformément à la charte Cancer et Emploi de l'INCA dont elle est signataire, La Poste s'engage à accompagner les personnes atteintes d'une maladies chronique évolutive dans le maintien et le retour en emploi, à former et informer les parties prenantes de l'organisation, à promouvoir la santé et à évaluer et partager les résultats de ses actions.

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

Parce qu'il peut impliquer des situations plus complexes, le handicap psychique fera l'objet d'un dispositif spécifique. Une offre de formation, comportant un E-learning et une formation en présentiel, sera créée pour les managers et les équipes concernées. Un accompagnement des équipes au sein desquelles travaillent les personnes souffrant de handicap psychique sera également mis en place.

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

III.6.1. UN ACCOMPAGNEMENT DANS LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP AU TRAVAIL

La survenue du handicap peut avoir des répercussions, parfois importantes, dans la vie des personnes au travail. Afin de permettre aux postiers et postières de mieux gérer leur handicap au travail, La Poste, dans l'année suivant la signature du présent accord, proposera aux postiers handicapés un module de formation pour mieux vivre le handicap au travail.

III.6.2. 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.

Toute personne qui engage une démarche de reconnaissance du handicap peut se faire accompagner si elle le souhaite par les services de santé au travail, les assistants sociaux, le manager, les responsables RH et 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'inclusion 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 l'appuyer dans sa démarche de renouvellement de reconnaissance administrative.

III.6.3. 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 une fois par personne concernée pendant la durée de l'accord.

III.6.4. LA PRISE EN CHARGE PONCTUELLE DE DÉPLACEMENTS DOMICILE/TRAVAIL

Pour garantir la bonne articulation entre la vie privée et la vie professionnelle des personnes ne pouvant plus utiliser les transports en commun ou un véhicule personnel, La Poste veillera à limiter autant que possible leurs trajets domicile/travail et recherchera avec la personne une affectation plus proche du domicile, si besoin en recourant au télétravail. Toutefois, afin de faciliter le maintien dans l'emploi, une prise en charge ponctuelle de déplacements domicile/travail en transport adapté pourra être mise en place sur avis du médecin du travail. Des solutions de co-voiturage pourront être proposées. Les référents handicap bénéficieront d'un bouquet de solutions possibles dans lequel ils choisiront la solution offrant le meilleur rapport qualité/prix.

La prise en charge du transport adapté sera d'un an. Les frais engendrés par la prise en charge seront plafonnés et révisés tous les ans en comité handicap Groupe.

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.6.5. LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Sur présentation d'un justificatif médical ou administratif, 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 » qu'elles soient d'ordre médical ou administratif. Ces journées peuvent être prises en journée entière ou demi-journée et sont reportables d'une année sur l'autre dans la limite de 3 par an. Pour les personnes qui travaillent la nuit, les ASA pourront être prises, à leur convenance, la nuit précédant ou la nuit suivant leur rendez-vous.

Dans les mêmes conditions, un autre jour d'ASA par an peut être accordé aux personnes souffrant d'une maladie chronique nécessitant des soins importants réguliers, prescrits par le médecin traitant.

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. En cas de refus de la MDPH, les mesures du présent accord ne s'appliquent plus. Les jours d'ASA déjà pris sont acquis.

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. En cas d'urgence, une des trois ASA par an pourra être prise sans délai.

Les aidants familiaux bénéficient également d'ASA selon les modalités décrites dans l'accord du 18 septembre 2018 relatif à l'amélioration de la conciliation vie professionnelle vie personnelle des postières et postiers aidants.

III.6.6. DISPOSITIF D'ÉCOUTE PSYCHOLOGIQUE ADAPTÉ

La Poste dispose d'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. Le dispositif sera adapté pour les personnes sourdes afin de leur permettre d'y recourir.

III.6.7. 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 Conseil d'Orientation et 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).

Les postiers en situation de handicap ont un accès prioritaire au logement social. Ils seront accompagnés prioritairement par le Service Logement de La Poste pour la constitution de leur dossier lorsqu'ils effectuent une demande de logement social dans le cadre d'un projet de déménagement.

Ceux d'entre eux qui doivent déménager en raison d'un changement d'organisation de La Poste et qui ont besoin de faire adapter leur logement, pourront bénéficier, quel que soit le type de leur habitat et après mise en œuvre des dispositifs existants, d'une aide financière spécifique pour financer le reste à charge lié à cet aménagement. L'attribution de cette aide sera décidée par le Service Logement de La Poste et ses relais régionaux de la DNAS pour un montant maximal de 1 000€.

Une aide spécifique sous conditions de ressources sera mise en place pour les familles monoparentales dont le postier est en situation de handicap .

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

Afin de prendre en compte les situations des postiers en situation de handicap, La Poste a mis en place un dispositif spécifique de Temps Partiel Aménagé Senior (TPAS) dans l'accord handicap 2015-2017.

Le principe de ce dispositif est reconduit durant toute la durée du présent accord.

Les modalités de mises en œuvre prévues par l'accord 2015-2017 sont applicables jusqu'à fin 2020. Elles seront ensuite revues annuellement en prenant en compte la situation de l'entreprise, ainsi que les évolutions législatives concernant les retraites. Ces modalités feront l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales.

En outre, à chaque évolution de la réglementation relative aux retraites anticipées pour personnes handicapées, les postières et les postiers bénéficiaires de l'accord qui seraient concernés pourront solliciter, auprès des CSRH, 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.

Pour faciliter l'information des personnes qui veulent partir à la retraite, les principales dispositions applicables aux personnes en situation de handicap seront mises en ligne sur la page intranet dédiée au handicap.

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.
- La Poste étudiera l'adaptation des tests en ligne pour le tiers temps (temps supplémentaire accordé en fonction du type de handicap pour passer des examens).
- En complément du soutien apporté par les conseillers 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 exposition... 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 à 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 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.

Chaque Branche étudiera la meilleure façon d'adapter les formations proposées aux personnels à temps partiel en situation de handicap.

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 et à garantir le niveau d'accessibilité des e-learning proposés en libre-service. Le Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations (RGAA) a pour objectif d'encadrer l'accessibilité des contenus diffusés sous forme numérique. Dans sa version actuelle il constitue un référentiel de vérification du respect des standards internationaux WCAG 2.0. Il a pour objectif de proposer des critères et des tests vérifiant que les règles d'accessibilité sont respectées.

La Poste s'engage à tendre vers le niveau AA du RGAA. Le niveau AA facilite l'accès pour les personnes en situation de handicap (visuel, auditif, moteur ou mental) à la lecture et à l'interaction des contenus présents dans les sites web. 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. L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

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

Toute personne qui postule à un poste doit recevoir une réponse à sa candidature dans un délai d'un mois après la clôture de l'appel à candidature. En cas de refus, la décision doit être motivée avec des critères objectivables. Cette règle s'applique aussi pour les alternants.

V.2.4. LA VALORISATION DES COMPÉTENCES DES POSTIÈRES ET POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP

Un groupe composé de postiers avec divers handicaps (visuel, moteur, cognitif) a été constitué. Il peut être sollicité pour évaluer l'accessibilité des solutions informatiques produites ou achetées par La Poste.

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.

V.4. ACCUEIL DE STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

La Poste s'engage à accueillir au moins 120 stagiaires en situation de handicap au total sur les 4 ans. A cette fin, elle mettra en place au moins 5 stages découverte par an avec des établissements scolaires.

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.

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. Il sera diffusé à tous les CSRH.
- 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.
- La Poste organisera un ETC pour présenter l'accord handicap et sensibiliser les postiers et les postières aux handicaps visible et invisible ainsi qu'aux maladies invalidantes. A cette occasion, les postiers en situation de handicap qui le souhaitent pourront apporter leur témoignage.
- Les coordonnées des référents handicap sont affichées dans chaque site postal et communiquées aux postiers qui sont éloignés du service.

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 à travers ses 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.

Dans les 6 mois suivant la signature de l'accord, La Poste créera une page extranet dédiée au handicap où seront réunies toutes les informations qui concernent les personnes en situation de handicap : droits, information sur la retraite, liste des référents handicap, liste des référents handicap syndicaux, etc. Une plaquette de présentation des droits sera éditée et consultable en ligne.

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

Elle organisera chaque année une campagne nationale de sensibilisation, dans le cadre de la « Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées ». 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.

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 Tous différents Tous performants pendant la durée de l'accord.

VI.2. RESSENTI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Donner la parole aux personnes en situation de handicap 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 nouvelle 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. Un focus sera fait sur la situation des cadres.

VI.3. LES FORMATIONS POUR DES ACTEURS CONCERNES

Pour déployer les actions prévues dans le présent accord, La Poste doit pouvoir s'appuyer sur des interlocuteurs privilégiés, c'est pourquoi, La Poste poursuit ses actions de formation.

- Compte tenu du rôle essentiel joué par les **référents handicap** et de la nécessité de poursuivre leur professionnalisation, une action de formation en présentiel sera réalisée sur la durée de l'accord.
- 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, les membres des CHSCT.
- 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 **filiale 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.

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. (Hors budget de l'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 en situation de handicap 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.

Forte de l'expérience des deux précédents accords 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.

Elle continuera à internaliser les connaissances 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 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 poursuivra le développement du recours au secteur adapté et protégé à hauteur de **40 millions d'euros** au total sur les quatre années de l'accord.

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 d'usagers d'ESAT hors les murs et d'Entreprises Adaptées. 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 et des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH).

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 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

Avec plus de 14 000 postiers en situation de handicap en 2018 et un taux d'emploi de 6,75% dont 6,46% d'emploi direct, La Poste a dépassé ses obligations légales et n'est plus, de ce fait, redevable d'une contribution financière à l'Agefiph. Elle décide cependant de consacrer un budget de 23 millions d'euros sur la durée de l'accord pour favoriser le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap. 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

Jusqu'au 31 décembre 2019, 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. A partir du 1^{er} janvier 2020, la DOETH se fera via la DSN.

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 OPÉRATIONNEL

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.3.2. LE POLE « POLITIQUE HANDICAP »

Installé au sein de la Direction de la Diversité et de l'Égalité des Chances de la Direction des Ressources Humaines de La Poste, il est composé de deux personnes à temps plein et une personne à 1/2 temps dédiées au handicap, et appuyée par les autres membres de la DRH pouvant intervenir ponctuellement sur le handicap.

IX.3.3. LES ACTEURS DU HANDICAP DANS LES BRANCHES

IX.3.3.1. LE CHEF DE PROJET HANDICAP DES BRANCHES

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

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

IX.3.3.2. 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). Le nombre de référents handicap par Branche sera communiqué aux organisations syndicales signataires qui seront informées des remplacements éventuels. L'annuaire des référents handicap sera tenu à disposition de l'ensemble des postières et postiers, des représentants du personnel et des associations de personnels.

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 une 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.

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

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

- Nombre de recrutements réalisés par type de contrat par genre
- Ventilation par famille de fonction des personnes en situation de handicap recrutées
- Nombre de stagiaires accueillis
- Nombre de renouvellements de RQTH et de primo-reconnaisances
- Nombre de personnes en situation de handicap télétravailleurs par genre

- Nombre de RLH
- Taux de réalisation de l'appréciation pour les personnes en situation de handicap /ensemble de La Poste.
- Taux de formation pour les personnes en situation de handicap /ensemble de La Poste.
- Nombre et % de personnes en situation de handicap inscrits aux dispositifs de promotion
- Taux de promotion pour les personnes en situation de handicap /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 personnes en situation de handicap par motif et par statut (dont les mises à la retraite pour invalidité et le nombre de licenciements pour inaptitude)

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 quatre ans à compter du 1er janvier 2019 sous réserve de la réalisation de la clause suspensive prévue au paragraphe X.3.3. Il prendra fin à la date du 31 décembre 2022, 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 1er janvier 2023.

X.3.2. DEMANDE DE RÉVISION

Le présent accord, conclu pour une durée de 4 ans entrera en vigueur avec effet au 1^{er} janvier 2019, sous réserve de l'absence d'opposition majoritaire.

A son terme, l'accord cessera automatiquement de plein droit de produire ses effets.

Le présent accord signé sera notifié par courrier recommandé avec AR à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.

Conformément à l'article L 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

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

A l'issue du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque organisation syndicale de salarié représentative dans le champ d'application de l'accord peut, à tout moment, demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Cette révision se fera selon les modalités prévues par l'accord national du 21 juin 2004 sur les principes et méthodes du dialogue social à La Poste.

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. Le présent accord sera présenté en commission d'agrément de la DIRECCTE le 23 mai 2019 par la DRH du Groupe La Poste.

X.3.4. DÉPÔT

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

Paris, le

Pour La Poste

Le Directeur Général Adjoint
Directeur des Ressources Humaines

Yves Desjacques

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)

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)

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

- Être reconnu travailleur handicapé (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
- Être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente d'au moins 10 % et percevoir une rente
- Percevoir une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise ses capacités de travail d'au moins 2/3
- Être un ancien militaire et assimilé, et percevoir une pension militaire d'invalidité
- Être sapeur-pompier volontaire et percevoir une allocation ou une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service
- Être en possession de la carte mobilité inclusion (CMI) mention invalidité
- Percevoir l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

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

CRME :

La commission de retour et de maintien dans l'emploi a été créée par le 6^{ème} accord handicap 2015- 2018. Elle identifie, déploie et évalue les actions de maintien dans l'emploi des personnes qu'elles accompagnent. Elle est composée des membres permanents que sont le médecin du travail, le Conseiller en évolution professionnelle, l'assistant social, le référent handicap, le RH de proximité et le manager. La CRME est convoquée et se tient sous la responsabilité du Directeur du NOD, du directeur d'établissement pour les CRME d'établissement ou, sur sa délégation expresse, du DRH du NOD ou du RRH de l'établissement.

Elle se réunit a minima tous les trimestres.

CSRH :

Les centres de services des ressources humaines (CSRH) sont regroupés au sein d'une direction unique, la direction des services des ressources humaines (DSRH), rattachée à la direction des ressources humaines (DRH) du Groupe. Ils se consacrent essentiellement à la gestion administrative et à la paye.

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

ESAT : Entreprise et Services d'Aides par le Travail. Il s'agit d'établissements 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 :

- les Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) appelées antérieurement avis de la COTOREP
- les cartes d'invalidité
- les Allocations Adultes Handicapés (AAH)
- les Prestations de Compensation du Handicap (PCH).

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

Postiers / postières : ce terme générique définit l'ensemble des collaborateurs de La Poste, salariés, ACO ou fonctionnaires.

Visioconférence : les visioconférences sont des conférences se tenant en visuel à distance. Les outils pouvant être utilisés sont Skype, Teams ou les outils de visioconférence classique.

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 interpellier 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 TELEPHONIQUES ET CONSOMMABLES : CES DEPENSES SONT PRISES EN CHARGE PAR LE SYNDICAT SELON LES MODALITES HABITUELLES.

ANNEXE 4 : LA CHARTE DES 11 ENGAGEMENTS "CANCER ET EMPLOI"

La **charte des 11 engagements pour améliorer l'accompagnement des salariés touchés par le cancer et promouvoir la santé** propose aux entreprises des principes et des engagements opérationnels pour mettre en place une démarche cohérente pour le maintien et le retour en emploi des personnes atteintes de cancer. Elle a été élaborée dans le cadre du Club des entreprises « Cancer et Emploi » animé conjointement par l'Institut national du cancer, l'Association nationale des DRH (ANDRH) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son réseau des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract).

L'adhésion marque l'engagement de l'entreprise au côté de tous les acteurs des sphères publique, privée, associative qui travaillent à cette problématique.

- Accompagner le salarié dans le maintien et le retour en emploi
- Former et informer les parties prenantes de l'organisation
- Promouvoir la santé
- Evaluer et partager

1) ACCOMPAGNER LE SALARIÉ DANS LE MAINTIEN ET LE RETOUR EN EMPLOI

1. Maintenir un lien en proposant au salarié absent de le tenir au courant de l'actualité et des évolutions de l'entreprise afin de lui permettre de conserver un sentiment d'appartenance.

2. Informer et sensibiliser le salarié sur l'intérêt de la visite de pré-reprise afin de lui permettre d'exprimer ses attentes et de construire avec lui, le cas échéant, son nouveau projet professionnel.

3. Construire avec le salarié un parcours de maintien ou de reprise en adéquation avec son projet autour des actions suivantes :

- constituer une équipe pluridisciplinaire 3 qui analysera conjointement les actions et en particulier l'organisation à mettre en œuvre ;
- identifier et nommer un référent 4 dans l'entreprise qui pourra être son point de contact et faciliter son maintien ou son retour en emploi ;
- mettre en place l'entretien de retour à l'emploi après une absence quelle qu'en soit sa durée ;
- répertorier et faire connaître aux salariés l'ensemble des partenaires (Service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth), assistant de service social, organismes de prévoyance, assurances maladies complémentaires, notamment) pouvant offrir un accompagnement ou des prestations pour le salarié.

2) FORMER ET INFORMER LES PARTIES PRENANTES DE L'ORGANISATION

4. Sensibiliser et informer les acteurs de l'organisation concernés (professionnels des ressources humaines, managers, représentants des salariés, notamment) sur les effets des pathologies cancéreuses et leurs conséquences au travail.

5. Former les référents aux entretiens de retour à l'emploi et à l'accompagnement des managers.

6. Accompagner les managers dans la gestion du collectif de travail impacté par cette nouvelle organisation (éléments d'information à délivrer).

7. Mettre à disposition des salariés des offres d'associations de patients et d'usagers du système de santé.

3) PROMOUVOIR LA SANTÉ

8. Diffuser auprès de l'ensemble des salariés des outils d'information et de promotion de la santé, en particulier ceux mis à disposition par les organismes publics.

9. Mettre en œuvre des actions concrètes de promotion de la santé (tabac, alcool, alimentation, activité physique, information sur les dépistages) en s'appuyant sur les différents acteurs (organismes publics, professionnels de santé, associations, mutuelles, préventeurs).

4) ÉVALUER ET PARTAGER

10. Établir un bilan annuel avec suivi des actions.

11. Participer au Club des entreprises pour échanger sur les bonnes pratiques et faire le point sur les différentes actions mises en place.

ANNEXE 5 : BUDGET ALLOUE A L'ACCORD

		Prévisionnel 2019		Prévisionnel 2020		Prévisionnel 2021		Prévisionnel 2022		TOTAL ACCORD
		TOTAL EN EUROS (dépenses)	% du total	TOTAL EN EUROS (dépenses)	% du total	TOTAL EN EUROS (dépenses)	% du total	TOTAL EN EUROS (dépense)	% du total	
Chapitre 1	Le recrutement de postiers en situation de handicap	112 699	2%	112 699	2%	112 699	2%	112 699	2%	450 796
Chapitre 2	L'accueil et insertion	72 699	1%	77 699	1%	77 699	1%	77 699	1%	150 398
Chapitre 3	Le maintien en emploi des postiers en situation de handicap	3 656 593	67%	3 850 000	68%	3 991 550	68%	4 141 593	69%	15 639 736
Chapitre 4	L'aménagement des fins de carrière (part budget Handicap)	0		0		0		0		0
Chapitre 5	La formation et le développement professionnel des postiers en situation de handicap	244 000	4%	265 000	5%	265 000	5%	265 000	4%	1 039 000
Chapitre 6	Les actions d'information, de sensibilisation et de formation des postiers sur le handicap	350 398	6%	335 398	6%	335 398	6%	335 398	6%	1 356 592
Chapitre 7	La poursuite de la professionnalisation interne sur l'accessibilité numérique	166 227	3%	166 227	3%	166 227	3%	166 227	3%	664 908
Chapitre 8	L'appui aux achats auprès du secteur adapté et protégé	54 793	1%	54 793	1%	56 793	1%	56 793	1%	223 172
Chapitre 9	Le pilotage de la mise en œuvre des engagements de l'accord	830 000	15%	830 000	15%	830 000	14%	830 000	14%	3 320 000
TOTAL		5 487 409	100%	5 691 816	100%	5 835 366	100%	5 985 409	100%	23 000 000