



Direction Générale
Direction du Projet Diversité et Handicap

Destinataires

Tous services La Poste

Contact

DESCHANEL Anne
Tél : 01 55 44 24 02
Fax : 01 55 44 24 98
E-mail : anne.deschanel@laposte.fr

Date de validité

A partir du 18/02/2008

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.



Bulletin Ressources
Humaines

OBJET :

4^{ème} Accord National de La Poste 2008-2010 en faveur de l'emploi des travailleur-se-s handicapé-e-s et des postier-ière-s en situation d'inaptitude à leur poste de travail

*Le Directeur Général, Directeur des
Ressources Humaines et des Relations
Sociales,*

Georges LEFEBVRE



Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

Sommaire	Page
Préambule	4
I - Champ d'application	6
II - Programme d'actions en faveur de l'emploi des travailleur-se-s en situation de handicap	7
POSITION DE PRINCIPE	7
Article 1 : Conditions de l'embauche de travailleur-se-s handicapé-e-s	7
Article 2 : Maintien dans l'emploi des postier-ère-s devenant handicapé-e-s au cours de leur vie professionnelle	8
Article 3 : Obtention et renouvellement de la RQTH (ou d'un document équivalent)	9
Article 4 : Insertion en milieu professionnel et aménagement des postes de travail	9
Article 5 : Améliorer l'accessibilité par l'aménagement du contexte de travail	10
Article 6 : Action sociale	11
Article 7 : Achats au secteur adapté et protégé	11
III - La prévention de l'inaptitude	12
Article 8: Accompagnement du retour des personnes éloignées de l'emploi depuis plus de 6 mois en raison d'un arrêt consécutif à une maladie ou accident	13
IV Prise en compte de l'inaptitude	13
Article 9 : Garantie de rémunération	14
Article 10 : Responsabilité du Métier dans le processus de reclassement	14
Article 11 : Accompagnement du reclassement	14
Article 12 : Conséquences de l'inaptitude sur les équipes de travail	14
Article 13 : Prise en compte de l'inaptitude dans les projets d'évolution des organisations de travail	14
Article 14 : L'inaptitude définitive au poste de travail	15
Article 15 : L'inaptitude temporaire au poste de travail	15
Article 16 : Situations particulières	15
V - Non discrimination, formation, promotion et gestion de carrière des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude	16
Article 17 : Non discrimination	16
Article 18 : Formation, promotion, mobilité, appréciation et évolution de carrière	16
Article 19 : Saisine de La Poste au sujet d'une situation individuelle non résolue	17
VI - Actions de communication et actions de formations relatives à l'accord	18
Article 20 : Lutte contre les stéréotypes sur le handicap et l'inaptitude	18
Article 21: Communication à destination des personnes handicapées et inaptes à leur emploi	18
Article 22 : Communication sur les mesures sociales de La Poste et les mesures nationales	18
Article 23: Communication des engagements de l'accord	19
VII - Gestion de l'accord	19
Article 24 : Mise en œuvre	19
Article 25 : Pilotage, suivi et bilan de l'accord	19
Article 26 : Déclinaison de l'Accord dans les accords par Métier	20
Article 27 : Financement de l'Accord	21
VIII – Durée - Révision –Dépôt et Publicité	21
Article 28 Durée et révision de l'accord	21
Article 29 : formalités de dépôt et de publicité	22

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

SIGNATURES :	23
Georges LEFEBVRE	23
les organisations syndicales	23
ANNEXE1	24
Les Acteur-trice-s	24
ANNEXE 2	30
Eléments de tableau de bord pour la commission de suivi	30
ANNEXE 3	
Réalisation budgétaire de l'Accord en Euro - Réf contribution FIPHFP	32

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

**ACCORD NATIONAL DE LA POSTE 2008-2010
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEUR-SE-S
HANDICAPÉ-E-S et des POSTIER-IÈRE-S EN SITUATION
D'INAPTITUDE À LEUR POSTE DE TRAVAIL**

Entre

La Poste, dont le siège est situé 44 Boulevard de Vaugirard à Paris, représentée par Monsieur Georges LEFEBVRE, Directeur Général de La Poste, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales de La Poste,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

La Poste renouvelle son engagement de lutter contre les discriminations de toutes natures et de promouvoir l'égalité des chances. A ce titre, au-delà du respect de la loi du 11/02/2005 pour l'égalité des droits et des chances, elle s'attache à prendre en considération pour ses agents et clients, les éventuelles difficultés liées à leur handicap. Ainsi elle s'efforce de rechercher et de mettre en œuvre les adaptations permettant à tous d'accéder de façon égale et autonome à ses emplois, outils de travail, locaux, produits et services.

Au delà des actions déjà engagées et mises en œuvre, La Poste exprime sa volonté d'assumer pleinement sa responsabilité sociale, en favorisant l'insertion des personnes handicapées en milieu professionnel et en s'engageant à soutenir le secteur adapté et protégé qui facilite l'emploi des personnes handicapées. Consciente que les capacités et les compétences professionnelles de chacun contribuent à la performance de l'entreprise, La Poste entend développer une nouvelle dynamique d'emploi,

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

d'insertion et de gestion des personnes handicapées et des personnels inaptes à leur poste de travail lui permettant de respecter l'obligation de taux d'emploi de 6% de l'effectif total dans les conditions prévues par la loi.

En conséquence, l'accord ci-après respectera les principes généraux suivants :

1) pour les personnes en situation de handicap

Les personnes handicapées bénéficient des mêmes droits et des mêmes obligations professionnelles que les personnes valides.

a. Accès à l'emploi et maintien dans l'emploi.

La Poste ouvre ses postes de travail à tous les candidats possédant les compétences requises. La Poste s'engage à faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap et à leur proposer un déroulement de carrière analogue aux autres postiers-ères. La qualité de l'intégration professionnelle repose sur une coopération entre La Poste et la personne en situation de handicap. En conséquence, La Poste sollicite les personnes handicapées sur leurs besoins éventuels d'adaptation et propose les moyens organisationnels, techniques et humains pour compenser les conséquences du handicap. La personne en situation de handicap est consultée sur toute adaptation proposée.

b. Action sociale

La Poste souhaite aborder dans sa globalité la situation de ces personnes en portant une attention particulière à leur qualité de vie professionnelle et à leur évolution de carrière. Pour les personnes handicapées, La Poste s'attachera à développer une offre sociale complémentaire à celle proposée par les MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

2) pour les personnes inaptes à leur emploi

En cas de restriction d'aptitude, le maintien dans l'emploi au sein de La Poste puis du Groupe est privilégié. La Poste réaffirme l'obligation de solidarité inter-Métier dans le reclassement des agents. L'agent et l'équipe pluridisciplinaire (management, direction des Ressources Humaines, médecin de prévention professionnelle, acteurs de la filière de prévention, assistant social,) sont au cœur du processus de reclassement.

Les engagements du présent Accord constituent le socle minimum à mettre en oeuvre sur la période. Ces engagements sont déclinés au sein des quatre Métiers (L'Enseigne La Poste, le Courrier, le Colis, les Services Financiers) et des objectifs de déclinaison seront définis pour les services du Siècle ainsi que les Directions support transverses.

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

I - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi), (en particulier les travailleur-se-s handicapé-e-s et les agents inaptes reclassés,) au titre de la loi du 11 février 2005 précitée.

Il s'applique à l'ensemble des personnels de La Poste (fonctionnaires, ACO de droit public et salariés) sous réserve des dispositions particulières relatives à leur statut.

L'accord national s'impose à tous les établissements et services de La Poste, et sera décliné avec les partenaires sociaux dans les Métiers.

Un BRH portant application des dispositions de cet accord sera présenté à la commission de suivi dans l'année de la signature de cet accord.

Définitions

La reconnaissance de travailleur-se handicapé-e est délivrée par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) au vu du dossier établi auprès de la maison départementale du handicap.

Définition du handicap (extrait de la Loi du 11 février 2005) :

« - Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant».

Personne inapte :

L'inaptitude est une situation d'incompatibilité temporaire ou définitive de l'état de santé de la personne avec tout ou partie des exigences d'un poste de travail donné. Cette inaptitude n'existe que si elle est constatée par le médecin de prévention professionnelle.

Article 63 de la Loi précitée du 11 janvier 1984 relative à la fonction publique de l'Etat :

« Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassé-e-s dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

En vue de permettre ce reclassement, l'accès à des corps d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur est ouvert aux intéressé-e-s, quelle que soit la position dans laquelle ils se trouvent ».

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

Les dispositions concernant l'obligation de reclassement des salarié-e-s sont définies par le code du travail à l'article L 122-24-4 «si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi, approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail... ».

Les personnes reconnues « inaptes reclassées », sont les personnes reconnues inaptes par le médecin de prévention professionnelle et reclassées après avis d'une commission interne à La Poste appelée C3R (Commission de reclassement, réadaptation et réorientation).

II - PROGRAMME D' ACTIONS EN FAVEUR DE L' EMPLOI DES TRAVAILLEUR-SE-S EN SITUATION DE HANDICAP

POSITION DE PRINCIPE

Les signataires du présent accord se fixent comme objectif d'agir en faveur de l'emploi des personnes reconnues travailleur-se-s handicapé-e-s par l'augmentation progressive de leur nombre au sein de l'entreprise, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Tout en poursuivant une politique d'achats active auprès du secteur adapté et protégé dans le respect des dispositions légales et réglementaires, La Poste privilégie l'emploi direct des personnes handicapées. Elle s'engage à ce qu'à l'issue du présent Accord le taux de BOE soit au moins égal à celui constaté au titre de la déclaration au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) en 2007 soit 4,89%.

ARTICLE 1 : CONDITIONS DE L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEUR-SE-S HANDICAPE-E-S

La Poste recrute sur les compétences, en conséquence, quelle que soit la nature de son handicap une personne peut postuler sur toute offre d'emploi de La Poste. La Poste ouvre son recrutement sur l'ensemble des postes quel que soit le handicap.

La Poste privilégie le recrutement des personnes handicapées sur des emplois stables et à temps plein. Il n'existe pas d'emplois réservés à La Poste, les personnes handicapées peuvent être embauchées sur tous les emplois de La Poste en rapport avec leurs compétences professionnelles après avis d'aptitude du médecin de prévention professionnelle, le cas échéant avec l'aménagement nécessaire à une

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

insertion réussie (environnement, organisation du travail, horaires de travail...). La visite médicale d'aptitude à l'emploi est préalable à l'installation sur le poste de travail. Cela suppose que soient communiquées à temps au médecin de prévention professionnelle, les précisions nécessaires sur le poste de travail (notamment dénomination du poste, établissement de localisation du poste, horaires de travail, etc.) afin de déterminer les aménagements éventuels à prévoir.

L'objectif de recrutement triennal de travailleur-se-s handicapé-e-s est de 600 recrutements minimum afin de maintenir le taux actuel de BOE.

Pendant la durée de l'accord, La Poste contrôlera régulièrement la qualité des processus de recrutement/comblement des postes mis en œuvre par les Métiers pour l'embauche et l'insertion des personnes handicapées recrutées. La Poste suivra particulièrement la qualité de l'intégration.

Si l'emploi direct de personnes en situation de handicap est la priorité de La Poste, elle s'engage aussi à favoriser toute option facilitant l'intégration professionnelle directe des personnes handicapées. La Poste entend donc :

- développer sa politique d'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) en faveur des personnes en situation de handicap, soit par des recrutements traditionnels, soit par des partenariats spécifiques, avec des organismes spécialisés dans l'accompagnement des personnes handicapées,
- mettre en œuvre une politique d'accueil de stagiaires en situation de handicap, permettant aux jeunes d'avoir une première expérience professionnelle et offrant à la Poste la possibilité d'identifier des compétences, gage de ses recrutements futurs,
- développer les sources de recrutement en établissant des partenariats avec des écoles et instituts de formation accueillant des élèves handicapés,
- demander à l'ANPE, aux associations CAP emplois, aux sociétés d'intérim, avec lesquelles la Poste a conclu des contrats cadre ou à tout autre partenaire local, des Curriculum Vitae de personnes en situation de handicap sur les différents postes ouverts au recrutement en CDI.

La DPDH fournira aux Métiers pour leurs professionnels du recrutement des outils et une formation pour faciliter la mise en œuvre de ces dispositions.

ARTICLE 2 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES POSTIER-ERE-S DEVENANT HANDICAPÉ-E-S AU COURS DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE

Les dispositions décrites ci-après concernent les postiers ayant entrepris les démarches nécessaires pour obtenir la reconnaissance de travailleur-se-s handicapé-e-s auprès de la CDAPH (Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées).

La Poste consciente des réticences que peuvent avoir les personnes à déclarer leur handicap, mettra en œuvre à destination de tous une information sur sa politique de non discrimination et d'égalité dans tous les processus de gestion de carrière de

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

l'ensemble de son personnel et développera à l'intention des personnels de la filière RH (Ressources Humaines), de la filière médicale et de la filière sociale un dispositif d'accompagnement à la déclaration du handicap (droits et dispositifs, formalités à accomplir, etc....).

Quelle que soit la cause de leur handicap, les personnes devenant handicapées au cours de leur vie professionnelle bénéficieront, en priorité sur l'emploi en cours et à défaut sur un autre emploi, des aménagements nécessaires à une réinsertion réussie (environnement, organisation du travail, horaires de travail...). Si un changement d'emploi s'avère nécessaire, compte tenu des préconisations du MPP, les emplois proposés sont conformes aux règles de comblement des emplois de La Poste et la formation adaptée est automatiquement mise en œuvre, en utilisant tous les dispositifs prévus par l'Accord formation à La Poste.

ARTICLE 3 : OBTENTION ET RENOUELEMENT DE LA RQTH (OU D'UN DOCUMENT EQUIVALENT)

Par ailleurs, afin de faciliter la démarche d'obtention ou de renouvellement de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur-euse- Handicapé-e), les managers accorderont de plein droit toute demande d'aménagement d'horaires, sous réserve qu'elle soit présentée un mois avant la date prévue du rendez-vous à la MDPH ou chez le médecin dans le cadre de l'établissement ou de la mise à jour du dossier. Lorsque cette demande est effectuée moins d'un mois à l'avance, le manager s'efforcera de la satisfaire.

ARTICLE 4 : INSERTION EN MILIEU PROFESSIONNEL ET AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL

Dans les cas où les conséquences du handicap obligent à mettre en œuvre une compensation (actuellement moins de 15 % des situations), La Poste met en œuvre en liaison étroite avec les intéressé-e-s, les moyens humains, techniques, financiers et organisationnels propres à compenser les conséquences du handicap. En effet, l'aménagement des postes de travail, qui est une condition de réussite du processus d'insertion dans l'emploi, doit être mis en œuvre au cas par cas et aux différentes étapes de la carrière de la personne (embauche, mobilité, reclassement, réorientation professionnelle, évolution des aptitudes physiques et professionnelles, évolution des nouvelles technologies).

La personne en situation de handicap, avec l'appui de la médecine de prévention professionnelle, des équipes RH et du manager est au cœur de la démarche de mise en œuvre des moyens de compensation des conséquences du handicap.

Les enveloppes budgétaires sont propres à chaque Métier. La Poste présentera annuellement aux organisations syndicales un bilan des moyens qui ont été consacrés à l'aménagement des postes de travail.

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

ARTICLE 5 : AMELIORER L'ACCESSIBILITE PAR L'AMENAGEMENT DU CONTEXTE DE TRAVAIL

La loi du 11 février 2005 pose le principe de l'accessibilité aux employé-e-s handicapé-e-s moteurs et sensoriels. Pour ce qui concerne ses agents, La Poste s'engage sur 2 volets :

1) Accessibilité immobilière :

Tout local (poste et environnement de travail) où travaille une personne handicapée doit être adapté à ses besoins dans les meilleurs délais sans entraîner une charge disproportionnée pour La Poste.

Par ailleurs, indépendamment de la présence d'une personne handicapée ou non, La Poste s'engage sur l'accessibilité de tous ses locaux professionnels comptant plus de 50 salariés pour 2012 et plus de 10 salariés pour 2015.

Une planification précise de la mise en accessibilité sera réalisée dans les prochains mois. Une attention particulière sera portée à l'accessibilité des signalisations des lieux et des issues de secours.

La situation des personnes handicapées sera plus particulièrement analysée et prise en compte par les animateurs de prévention dans la définition et la mise en œuvre des procédures d'évacuation. Le compte-rendu des exercices d'alerte fera mention des éventuelles difficultés rencontrées et des mesures préconisées pour y remédier. Au besoin, des mesures organisationnelles particulières seront mises en œuvre.

2) Accessibilité des informations, formations et outils professionnels :

L'ensemble des postier-ère-s doit bénéficier d'un accès à la formation, l'information et aux outils de travail partagé. Ainsi, d'ici 2010, La Poste s'engage sur l'accessibilité de ses sites intranet au niveau argent (référentiel ADAE -Agence pour le développement de l'administration électronique). Le niveau argent assure que les éléments principaux d'un site sont clairement identifiables et lisibles par tous, textes associés aux images, liens explicites...

L'accessibilité de la formation (locaux et supports) et des informations liées à la sécurité et aux principaux temps forts de la communication d'entreprise (sécurité, consignes incendies, accueil dans l'entreprise, Espaces Temps Communication, Heure Mensuelle d'Information), constitue une priorité.

Une action de sensibilisation et de formation sera conduite auprès des équipes de communication afin d'améliorer l'accessibilité aux sites et supports d'informations générales ainsi qu'aux réunions.

La Direction du Projet Diversité et Handicap recherchera, éventuellement en lien avec d'autres entreprises ou instituts de recherche, tous les outils et moyens propres à améliorer l'accessibilité.

Un état d'avancement de l'accessibilité sera présenté en commission de suivi.

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

ARTICLE 6 : ACTION SOCIALE

L'action sociale prend en compte l'individu dans sa globalité et priorise tous les éléments de nature à favoriser l'atténuation des difficultés liées au handicap des personnes. La Poste souhaite favoriser l'autonomie des personnes handicapées dans leur vie personnelle et familiale, elle développera des prestations d'action sociale en complément des aides accordées par les MDPH.

Sur demande, les personnes en situation de handicap bénéficient actuellement:

1) d'aides au logement :

Des facilités d'obtention de logement social locatif conventionné par La Poste pour les personnes en situation de handicap (attribution de 100 points supplémentaires dans la grille de cotation),

De prêts à l'aménagement des logements (la majoration des plafonds des prêts « 1 % logement » en vigueur à La Poste pour les agents reconnus handicapés (cf. notes de service N°46 du 1^{er} octobre 2003 et N° 80 du 19 décembre 2002).

2) d'aides à la personne :

- a. participation financière de La Poste sur un nombre de titres CESH déplafonné, dans la limite des aides fixées par la loi,
- b. d'un accès privilégié à l'offre Génus pour accéder à l'offre des services à la personne.

3) d'aides financières : Pour l'adaptation du véhicule personnel.

L'enquête réalisée fin 2007, conformément aux engagements de l'Accord 2004/2007, sur la situation des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude permettra d'affiner en commission de suivi (art 23) des propositions de mesures sociales. Celles-ci seront intégrées au plan d'action sociale présenté au vote du COGAS (Comité d'Organisation et de Gestion des Activités Sociales).

ARTICLE 7 : ACHATS AU SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE

Les achats auprès du secteur adapté et protégé constituent un moyen pour les entreprises de contribuer activement et efficacement à l'insertion professionnelle, économique et sociale des personnes handicapées.

Cette démarche fait partie de la responsabilité sociale de l'entreprise à laquelle La Poste est particulièrement attachée. Les signataires du présent accord conviennent donc d'étendre leur action en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en contribuant au développement du secteur adapté et protégé.

La Poste s'engage à développer une politique active d'achats autour des 3 axes suivants :



Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

- diversification des prestations, en sortant des marchés traditionnels pour explorer avec les entreprises du secteur adapté et protégé de nouvelles prestations,
- sensibilisation des acheteurs et prescripteurs et construction d'outils (guide, listing d'adresses, etc.) permettant le recours au secteur adapté et protégé dans le respect des dispositions légales et réglementaires,
- partenariats au niveau national ou local avec les unions ou groupements d'entreprises adaptées et protégées afin de les rapprocher des besoins et contraintes des entreprises du secteur ordinaire.

La Poste souhaite d'ici à la fin de cet Accord réaliser 1,5% du montant de ses achats de fonctionnement auprès du secteur adapté et protégé, soit une augmentation de 50% de ses achats déclarés au FIPHP en 2007 (1% ou 6,8 M€).

La Poste s'attachera tout particulièrement à travailler avec des prestataires pour lesquels elle aura pu s'assurer du respect des normes de qualité, de sécurité et les règles du code du travail.

III - LA PREVENTION DE L'INAPTITUDE

La Poste entend poursuivre et renforcer la prévention de l'inaptitude.

La démarche de prévention de l'inaptitude s'attache à diminuer la pénibilité des postes de travail notamment au travers:

- des améliorations des matériels,
- de l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail,
- de la mise en place d'outils de suivi et d'analyse des causes de l'inaptitude permettant de mettre en place des actions de prévention.

La prévention de l'inaptitude est partie intégrante de la réflexion précédant toute évolution d'organisation.

La démarche de prévention de l'inaptitude est présentée et suivie au sein des CHSCT (Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) nationaux et locaux. Elle s'appuie notamment sur la déclinaison dans chaque établissement de l'EVRP (Evaluation des Risques Professionnels) dont les managers responsables de la santé et de la sécurité au travail de leurs équipes assurent la mise en œuvre.

Elle s'inscrit pleinement dans la politique nationale de santé au travail développée par la DPSST en lien avec les CHSCT.

Pour mettre en œuvre sa démarche de prévention de l'inaptitude, La Poste s'appuie sur un réseau d'experts internes ou externes tels les ergonomes, les animateurs de prévention et les médecins de prévention professionnelle, et sur un budget défini par chacun des Métiers.

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

Un point général des actions mises en œuvre pour la prévention de l'inaptitude sera réalisé par chaque Métier en commission de suivi de l'accord (cf. art 26).

*ARTICLE 8: ACCOMPAGNEMENT DU RETOUR DES PERSONNES ELOIGNEES DE L'EMPLOI
DEPUIS PLUS DE 6 MOIS EN RAISON D'UN ARRÊT CONSECUTIF A UNE MALADIE OU ACCIDENT*

L'éloignement du monde professionnel et de ses évolutions, notamment lorsque du fait de l'état de santé de la personne le lien avec l'entreprise n'a pu être maintenu, peut être facteur d'inaptitude.

C'est pourquoi, pour assurer le succès du retour à l'emploi des personnes éloignées depuis plus de 6 mois en raison d'un arrêt consécutif à une maladie ou accident, des mesures particulières sont prises.

Au-delà du suivi médical obligatoire après cette absence, effectué par le médecin de prévention professionnelle, un bilan sur un éventuel besoin de formation est proposé à la personne concernée par son manager. L'assistant-e social-e se met aussi à disposition de cette personne qui peut souhaiter un accompagnement particulier.

Si des dispositions particulières s'avèrent nécessaires, la Commission pluridisciplinaire (Médecin de prévention professionnelle, Assistants sociaux, réseau des préventeurs et RH) se réunit en présence du manager afin de définir au mieux les conditions d'accompagnement du retour à l'emploi.

IV PRISE EN COMPTE DE L'INAPTITUDE

Le maintien dans l'emploi est réaffirmé comme une priorité, en conséquence, La Poste s'attache à réduire le nombre d'agents en situation d'inaptitude à leur emploi en trouvant le plus rapidement possible une solution de retour à un poste de travail effectif et adapté aux aptitudes de l'agent. Un bilan statistique des efforts effectués pour le maintien dans l'emploi est présenté une fois par an en CHSCT.

La personne concernée par le reclassement, avec l'appui de la médecine de prévention professionnelle, des équipes RH, de l'assistant-e social-e et du manager est au cœur de la démarche de mise en œuvre des périodes probatoires au reclassement définitif.

Le dispositif de suivi et de prévention des inaptitudes (principes, outils, bonnes pratiques et lettres types) sera réactualisé avec les Métiers afin de tenir compte de ces principes et des évolutions de l'organisation de La Poste. Une communication sera organisée pour son appropriation.

Un contrôle sera mis en place pour vérifier la mise en pratique des dispositions de ce chapitre.

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

ARTICLE 9 : GARANTIE DE REMUNERATION

Le maintien de la rémunération fixe correspondant à la durée de travail accompli est garanti à l'agent durant toute la période probatoire au reclassement définitif.

ARTICLE 10 : RESPONSABILITE DU METIER DANS LE PROCESSUS DE RECLASSEMENT

Le Métier auquel appartient l'agent, est responsable du reclassement de son employé-e au sein du Groupe et le finance jusqu'à la fin de la procédure (C3R) quel que soit le Métier où se situe le poste de reclassement. A ce titre, le Métier d'origine de l'agent s'engage à mettre en œuvre l'acquisition des compétences, les moyens techniques, organisationnels et financiers (adaptations de poste, formation....) nécessaires aux essais de reclassement puis au reclassement définitif.

ARTICLE 11 : ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT

Si une reconversion s'avère nécessaire, La Poste s'engage à mettre en œuvre les dispositifs de formation prévus dans l'accord formation en particulier les périodes de professionnalisation. Lorsque la réinsertion dans l'emploi ne peut se faire à proximité de l'ancienne affectation, les intéressé-e-s bénéficieront de dispositifs individualisés d'accompagnement à la mobilité géographique (compensation éventuelle de l'allongement de la durée de transport et accompagnement logement à la mobilité personnelle).

ARTICLE 12 : CONSEQUENCES DE L'INAPTITUDE SUR LES EQUIPES DE TRAVAIL

Lorsqu'en raison de l'état de santé de l'agent, un temps de travail adapté est préconisé par le médecin de prévention, le manager identifie avec l'équipe de travail les difficultés éventuelles que peuvent lui poser ces adaptations, et propose, si besoin, des aménagements avec l'appui de l'équipe pluridisciplinaire.

ARTICLE 13 : PRISE EN COMPTE DE L'INAPTITUDE DANS LES PROJETS D'EVOLUTION DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL

Les projets d'évolution de l'organisation intégreront dès le début des travaux la situation particulière des personnes inaptées reclassées. Les solutions adaptées, si une évolution professionnelle est nécessaire, seront mises en place dans les meilleurs délais afin d'éviter toute rupture professionnelle.

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

ARTICLE 14 : L'INAPTITUDE DEFINITIVE AU POSTE DE TRAVAIL

Après constat par le médecin de prévention professionnelle de l'inaptitude définitive au poste de travail, le médecin de prévention examine avec le manager, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire, toutes les possibilités d'aménagement raisonnable permettant le maintien dans l'emploi.

En cas d'impossibilité d'aménagement du poste formellement constatée par le médecin de prévention, l'ensemble des possibilités d'un changement de métier ou d'affectation à La Poste sur un poste de travail conforme à l'aptitude de l'agent puis dans les autres entreprises du groupe sera examiné.

Il est rappelé que la mise à la retraite pour invalidité d'un fonctionnaire ou le licenciement pour inaptitude ne peut être envisagé qu'après la tenue de la C3R constatant l'absence de poste de reclassement adapté dans le Groupe. Le licenciement pour inaptitude des salariés ne peut être prononcé qu'après tenue de la Commission Consultative Paritaire, et la mise à la retraite pour invalidité des fonctionnaires ne peut être prononcée qu'après la tenue de la Commission de Réforme.

A l'issue de la procédure - consultation de la CCP ou de la commission de Réforme-, l'assistant-e social-e ayant suivi l'intéressé-e tout au long de la procédure de reclassement se met à la disposition de la personne concernée pour examiner avec elle les conséquences sur sa vie personnelle de la décision de licenciement ou de mise en retraite, et les actions à mettre en œuvre (ANPE, Sécurité sociale, contact avec les Assistantes sociales de secteur, des associations locales,...) .

ARTICLE 15 : L'INAPTITUDE TEMPORAIRE AU POSTE DE TRAVAIL

Un-e postier-ère inapte temporairement à son emploi, est une personne qui de façon non définitive, pour des raisons de santé, ne peut normalement exercer son activité professionnelle. Cette situation est constatée par le Médecin de prévention professionnelle.

Afin de faciliter son maintien dans l'emploi, des aménagements temporaires aux modalités habituelles d'emploi (poste et conditions de travail,...) lui sont proposés. Les personnes concernées sont parties prenantes dans l'élaboration de ces propositions. Après avis favorable du médecin de prévention professionnelle, des aménagements raisonnables et compatibles avec les exigences de sécurité sont mis en œuvre.

ARTICLE 16 : SITUATIONS PARTICULIERES

Dans certaines situations de santé, le maintien dans l'emploi ou le reclassement devient difficile alors même qu'il est essentiel pour les personnes concernées de maintenir une forme d'activité et le lien avec l'entreprise. Soucieuse de ces

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

situations, La Poste étudiera les outils, moyens et modalités spécifiques selon lesquels leur maintien en activité pourra être mis en œuvre dans de bonnes conditions aussi longtemps que leur état de santé le nécessitera. Elle étudiera notamment les conditions dans lesquelles il est possible de définir des postes et des horaires adaptés au cas par cas à proximité du domicile ou du lieu des soins.

Lorsqu'un traitement et un suivi médical, pour une grave maladie au sens des 3° et 4° de l'article L323-3 du Code de la Sécurité Sociale, dans des services spécialisés ne permettant pas de choisir les dates de rendez-vous sont nécessaires, afin de préserver la santé de l'agent et de lui éviter de recourir à des congés d'affaire ou de maladie ou à des absences non rémunérées, les managers accorderont de plein droit des demandes d'aménagements horaires, sous réserve qu'elles aient été présentées un mois avant la date prévue du rendez-vous. Le manager s'attachera à satisfaire les demandes d'aménagement horaires déposées moins d'un mois à l'avance.

Des associations spécialisées s'occupant du personnel de La Poste proposent déjà un accompagnement psychologique de la personne et de sa famille en complément de l'action de l'assistante sociale.

La Poste recherchera des partenariats spécialisés dans l'accompagnement en milieu professionnel afin de proposer un soutien social et psychologique adapté en proximité géographique à l'ensemble des personnes concernées.

V - NON DISCRIMINATION, FORMATION, PROMOTION ET GESTION DE CARRIERE DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP OU D'INAPTITUDE

ARTICLE 17 : NON DISCRIMINATION

La Poste s'assurera de l'absence d'éventuels éléments discriminatoires dans les documents ou procédures RH.

Enfin, un suivi statistique de l'équité de gestion des personnes handicapées ou inaptes (notamment les points relatifs à la formation, la mobilité fonctionnelle et géographique, la rémunération, l'appréciation...) sera effectué et présenté en commission de suivi.

ARTICLE 18 : FORMATION, PROMOTION, MOBILITE, APPRECIATION ET EVOLUTION DE CARRIERE

L'accès aux formations, promotions, mobilités et à toute forme d'évolution professionnelle est garanti aux personnes handicapées et inaptes dans les mêmes conditions que l'ensemble des postiers. L'état de santé comme le handicap ne peuvent constituer des motifs de refus d'une formation, d'une promotion ou d'une mobilité. Il est rappelé que lors des épreuves de sélection les personnes handicapées

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

peuvent bénéficier, si elles en ont fait la demande au préalable, d'une compensation (matérielle, humaine, horaire).

L'enquête statistique menée au printemps 2006 a montré la très faible proportion de personnes handicapées et inaptées bénéficiant de mobilité ou promotion. Afin de faciliter les évolutions de carrière, dans la première année suivant la signature de cet accord, il sera proposé à toutes les personnes handicapées et inaptées une rencontre avec un Conseiller Mobilité ou gestionnaire de carrière ou à défaut un responsable des Ressources Humaines formé à cet effet, pour faire le point sur leur possibilités d'évolution, s'ils sont dans leur poste de travail depuis plus de cinq ans. Cette proposition de rencontre sera renouvelée ensuite tous les cinq ans, lorsqu'une rencontre à l'initiative des intéressé-e-s n'aura pas eu lieu et si aucun changement de poste n'est intervenu au cours de la période.

Par ailleurs, sur la base des résultats de l'étude menée dans le cadre du précédent accord, La Poste s'engage à mettre en œuvre les dispositions nécessaires pour lever les freins à la formation, mobilité et promotion des personnes en situation de handicap ou de restriction d'aptitude. Cet engagement sera suivi au sein de la commission de suivi au regard des résultats de l'enquête faite fin 2007 auprès des personnels concernés.

Dans le cadre du forum du management, une action sera proposée aux membres du comité du management pour les accompagner dans le recrutement, l'insertion, la gestion de carrière des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude.

Le socle de formation initiale des managers intègre actuellement une formation à la considération et à la prise en compte du handicap et de l'inaptitude. En outre, un module de formation sur le handicap et la prise en compte de l'inaptitude sera inscrit aux catalogues de formation des différents Métiers à destination de l'ensemble de la ligne hiérarchique.

ARTICLE 19 : SAISINE DE LA POSTE AU SUJET D'UNE SITUATION INDIVIDUELLE NON RESOLUE

Le dialogue local entre les personnes est toujours privilégié, toutefois chaque agent en situation de handicap ou d'inaptitude peut saisir La Poste par courrier ou par mail (Cf. coordonnées en annexe) afin de faire part d'une situation individuelle non résolue au niveau local ou d'une éventuelle discrimination. La Poste s'attachera alors à apporter à chaque agent une réponse argumentée et à rectifier les éventuels dysfonctionnements.

Cette saisine n'obère aucunement les voies de recours juridiques et contentieuses, elle a simplement pour objectif de traiter en interne, de façon plus sereine des situations insolubles au niveau local et de faciliter les coopérations inter Métier.

La saisine par les agents peut être directe ou via une organisation syndicale ou une Association s'occupant du personnel de La Poste.

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

Un tableau statistique récapitulatif de la typologie des saisines et des réponses apportées, ainsi que des délais de réponse sera effectué en commission de suivi.

VI - ACTIONS DE COMMUNICATION ET ACTIONS DE FORMATIONS RELATIVES A L'ACCORD

ARTICLE 20 : LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES SUR LE HANDICAP ET L'INAPTITUDE

La Poste s'engage à mettre en œuvre auprès de son personnel des actions régulières de communication et de sensibilisation sur le handicap, les restrictions d'aptitude et à lutter contre les stéréotypes.

Pour la personne en situation de handicap l'intérim constitue souvent un moyen de démontrer ses compétences et donc de faire tomber des stéréotypes. En conséquence, les contrats de La Poste avec les prestataires d'intérim incluront au plus tard au 31/12/2009 l'obligation de présenter des candidatures de personnes handicapées pour des missions au sein de l'entreprise.

Un plan de communication de lutte contre les stéréotypes sera élaboré et présenté en commission de suivi.

ARTICLE 21: COMMUNICATION A DESTINATION DES PERSONNES HANDICAPEES ET INAPTES A LEUR EMPLOI

Les services des Ressources humaines ou de gestion veilleront à adapter leur communication écrite et orale à l'égard de ces personnes en prenant notamment en compte leur situation particulière. Cette communication devra être effectuée sur un support qui leur est accessible. Lors des périodes d'absences puis durant la période de retour à l'emploi, une attention toute particulière sera portée au vocabulaire employé et aux éventuelles implications matérielles liées à des convocations pour expertise médicale.

ARTICLE 22 : COMMUNICATION SUR LES MESURES SOCIALES DE LA POSTE ET LES MESURES NATIONALES

Afin de mieux faire connaître les prestations sociales proposées par La Poste, une communication générale ainsi qu'une communication particulière en direction des personnes concernées seront mises en œuvre.

Les informations et les outils nécessaires à la mise en œuvre effective de la Convention AERAS (S'Assurer, Emprunter, avec un Risque Aggravé de Santé) auprès des acteurs de La Banque Postale seront développés dès signature de l'accord.

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

Enfin une communication sur le bénéfice de mesures de retraite anticipées ouvertes aux personnes handicapées atteinte d'un taux d'incapacité permanent d'au moins 80% sera effectuée à la fois auprès des intéressé-e-s et du réseau médico-social.

ARTICLE 23: COMMUNICATION DES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD

Une action de communication nationale interne sera mise en œuvre dès la signature de l'Accord. Elle devra permettre à chaque agent de connaître la situation du handicap et de l'inaptitude à La Poste et les principaux points de l'Accord.

VII - GESTION DE L'ACCORD

ARTICLE 24 : MISE EN ŒUVRE

Le présent accord sera mis en œuvre à l'expiration du délai d'opposition prévu par la loi.

Le présent accord national sera décliné par les 4 Métiers et les services transverses en fonction de leur contexte particulier.

ARTICLE 25 : PILOTAGE, SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD

Les parties signataires du présent accord ont décidé de mettre en place une commission nationale de suivi de l'Accord.

Cette commission nationale de suivi, présidée par le Directeur délégué des Ressources Humaines et des relations sociales de la Poste ou par le Directeur de projet diversité et handicap ou leur représentant, réunit La Poste et les organisations syndicales signataires. Elle suit la mise en œuvre de l'accord au plan national.

La commission de suivi a vocation à examiner les résultats sur les engagements de l'Accord.

La Commission est réunie à l'initiative de l'un des signataires ou à défaut deux fois par an à l'initiative de la DRHRS (Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales). La première réunion de l'année est organisée dès la connaissance des principales données chiffrées de bilan de l'année n-1. Les éléments constitutifs de l'ordre du jour seront transmis aux participants 10 jours avant la tenue de la Commission.

La composition de la commission est la suivante :

- 1 représentant-e par Direction de Métier,
- 1 représentant-e du SGS (Secrétariat Général du Siège), pour les Directions du Siège et Directions support transverses,

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

- 2 représentants de la DRHRS, le représentant des Relations Sociales et celui de la Direction de la Prévention, de la Santé et de la Sécurité au Travail,
- deux représentants par organisations syndicales signataires,
- le chef de projet prise en compte et considération du handicap.

Pourront être entendues en tant que de besoin à titre d'expert, notamment sur les réussites et les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de l'accord:

- des représentant-e-s des associations de La Poste œuvrant en faveur des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude,
- des représentant-e-s de Poste-immo,
- un représentant de la Direction des Achats,
- des représentant-e-s des Directions du siège (contrôle de gestion et la Direction du système d'Information),
- de la ou du Président-e du « Comité de coordination des assistantes sociales coordinatrices des Métiers »,
- le cas échéant toute autre personne ayant contribué par son expertise à des actions dans le cadre de l'accord (Métier ou Structures).

La Poste a créé en 2006 auprès du Directeur Général de La Poste, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales de La Poste, une Direction de projet Diversité et Handicap à qui elle a confié la responsabilité du pilotage et du suivi de la politique en faveur des agents et des clients en situation de handicap du Groupe La Poste. Elle préparera l'ordre du jour et les dossiers préparatoires aux commissions de suivi.

ARTICLE 26 : DECLINAISON DE L'ACCORD DANS LES ACCORDS PAR METIER

Chaque Métier proposera aux organisations syndicales représentatives, au plus tard dans le mois suivant la signature du présent accord, une rencontre pour engager une négociation visant à la signature d'un accord Métiers dans les meilleurs délais après la signature du présent accord.

Les Métiers expliciteront en fonction de leur contexte, les modalités de mise en œuvre du présent accord.

Les Métiers préciseront notamment dans leur Accord les actions à mettre en œuvre:

- pour faciliter le recrutement et l'insertion des travailleurs handicapés,
- pour faciliter l'accès à la formation, à la mobilité et à la promotion des personnes handicapées et inaptes,
- pour la prévention et la prise en considération de l'inaptitude,
- pour lutter contre les stéréotypes et faire connaître aux agents du Métier les engagements de La Poste du présent Accord,
- pour développer les achats au secteur adapté et protégé.

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

Les Métiers seront attentifs à renforcer la qualité du dialogue social territorial sur l'emploi des travailleur-se-s handicapé-e-s et le reclassement des personnes en situation d'inaptitude.

Les bonnes pratiques de la prise en compte du handicap et de l'inaptitude, les plans d'actions, résultats ainsi que les difficultés éventuelles, sont au moins une fois par an à l'ordre du jour d'une CDSP au niveau territorial. Celle-ci pourra être précédée ou suivie d'une commission ad hoc.

ARTICLE 27 : FINANCEMENT DE L'ACCORD

L'entreprise finance, dans la limite des seuils de financement acceptés par le FIPHFP les aménagements de poste de travail nécessaires à l'accueil ou au maintien dans l'emploi autant que de besoin.

Elle finance dans la limite du raisonnable, les aménagements de locaux réalisés pour les travailleurs handicapés autant que de besoin.

Les dépenses de communication et de formation pour sensibiliser à l'accueil de personnes en situation de handicap ne pourront être inférieures aux dépenses effectuées et déclarées au FIPHFP au titre de l'année 2006 soit 356 537 Euros.

Un tableau récapitulatif des dépenses effectuées selon le modèle joint en annexe 3 sera établi chaque année et examiné en commission de suivi.

La contribution de La Poste au FIPHFP est diminuée des dépenses ci –dessus selon la loi en vigueur.

VIII – DUREE - REVISION –DEPOT ET PUBLICITE

ARTICLE 28 : DUREE ET REVISION DE L'ACCORD

Cet accord vaut pour une période de trois ans. Il cessera de produire effet à l'issue de ce délai de 3 ans, lequel a pour point de départ l'entrée en vigueur de l'accord.

Chaque partie signataire peut demander la révision de l'accord pendant la durée de l'accord, à condition de faire parvenir aux parties un projet de modifications du (ou des) article(s) de l'accord justifiant la réunion des signataires.

La Poste et les organisations syndicales représentatives procèderont à l'examen de ces modifications proposées dans un délai de 3 mois pour mise en œuvre ou non.

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

ARTICLE 29 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

La Poste déposera le présent accord et ses trois annexes auprès des services du ministère du travail, dans les conditions de formes et de délai prévus par les textes en vigueur.

Un exemplaire du présent accord et ses trois annexes sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

SIGNATURES :

Fait à Paris, le 18 février 2008

Pour La Poste

Le Directeur Général, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales

Georges LEFEBVRE

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Fédération nationale des salariés du secteur des Activités Postales et de Télécommunication (CGT)

Fédération Syndicale des activités postales et de télécommunications (SUD PTT)

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

Fédération Communication Conseil Culture (F 3 C – CFDT)

Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T)

Syndicat national des cadres CFE – CGC de La Poste (CGC La Poste)

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

ANNEXE

Les Acteur-trice-s

Animateur-trice de Prévention et d'Amélioration des Conditions de Travail (APACT)

Les animateur-trice-s de prévention et d'amélioration des conditions de travail contribuent à l'évaluation des risques professionnels dans le cadre d'un projet d'évolution, ou encore à la demande d'un manager opérationnel.

Ils -elles- contribuent à la mise en place des dispositifs de prévention spécifiques en proposant et en concevant des actions de prévention locale.

L'APACT est un acteur essentiel pour l'adaptation des postes de travail mais également pour la mise en place et le suivi des protocoles d'évacuation des personnes. A ce titre il porte une attention particulière aux personnes en situation de handicap.

Textes de référence : CDSP du 21 avril 2006

Assistant-e Social-e (AS)

Cadre de la filière RH, les assistants sociaux et les assistantes sociales contribuent à la réduction des difficultés individuelles et collectives provoquées par l'évolution économique et sociale.

Facteurs d'intégration et de cohésion sociale, ils-elles sont essentiel-le-s à la réussite des projets de l'entreprise et au maintien du bien-être des agents. A cette fin, ils-elles conduisent des actions personnalisées prenant en compte les personnes dans leur dimension personnelle et dans leur environnement socioprofessionnel.

Parallèlement à cette mission d'aide à la personne, ils-elles développent des activités complémentaires d'analyse et de prévention dont les axes majeurs sont l'accompagnement des changements, l'exploitation des données sociales de terrain, l'identification, l'analyse et la prévention des dysfonctionnements collectifs et des risques sociaux.

Textes de référence : BRH du 24/04/1998

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

Conseiller-ère Mobilité Orientation Professionnelle (CMOP) et gestionnaire de carrières

Le-la conseiller-ère mobilité orientation professionnelle conseille les agents en reclassement ou les agents souhaitant évoluer vers un autre poste ou d'autres fonctions. Il-elle est à même de fournir des informations, aussi bien sur le contenu des différentes fonctions que sur la localisation des postes disponibles.

La personne référente pour les agents de la classe IV est le gestionnaire de carrière.

Directeur-trice des Ressources Humaines (DRH)

Le-la directeur-trice des ressources humaines garantit la bonne application des règles RH, organise le dialogue social, analyse le climat social, établit le plan de comblement de postes, élabore le plan de formation, assure le conseil et l'appui RH en matière de conduite du changement, met en œuvre la politique locale hygiène, sécurité et conditions de travail.

Il-elle est en charge de la réunion et du pilotage de l'équipe pluridisciplinaire. Il-elle est l'interlocuteur-trice naturel-le pour toute question relative à l'aménagement des conditions et postes de travail.

Equipe pluridisciplinaire

Réunie suite à la réception de la déclaration d'aptitude réduite d'un agent par le MPP, pour appréhender de façon globale la situation d'un ou plusieurs agents, elle est pilotée par le Directeur des Ressources Humaines (ou son délégué).

Elle peut se tenir également en amont de l'accueil d'une personne handicapée, lors d'un retour après une absence depuis plus de 6 mois consécutive à un arrêt maladie, lors du constat d'échec d'une proposition de reclassement.

Elle est composée du Directeur des Ressources Humaines (ou son délégué), du manager, de l'assistant-e social-e, du médecin de prévention professionnelle. Selon les circonstances, elle peut solliciter les avis ou la présence, du conseiller mobilité ou du gestionnaire de carrière, de l'animateur-trice de prévention, d'un responsable de la Direction de Production, d'un ergonome ou de tout autre expert utile à la résolution des situations rencontrées.

Instance de travail informelle, ses comptes-rendus de travaux lorsqu'ils existent ne sont pas opposables.

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

Manager

Responsable d'une entité ou d'une équipe, le-a manager doit faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude. Sa contribution en la matière est double, à la fois par l'embauche de ces personnes, mais aussi par la préparation des équipes et des collaborateurs à leur accueil. Son rôle doit se poursuivre sur le long terme.

Médecin de Prévention Professionnelle (MPP)

Le médecin de prévention professionnelle a un rôle exclusivement préventif consistant à prévenir toute altération de la santé des postier-ère-s du fait de leur travail notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion, et l'état de santé des agents.

Le médecin de prévention professionnelle est le conseiller de La Poste, des personnels et de leurs représentants en ce qui concerne les conditions de vie et de travail dans les services.

Le médecin de prévention professionnelle est assisté-e par une équipe composée d'infirmier-ère-s et/ou secrétaires.

Joindre un MPP: i-poste, rubrique RH, prévention santé et sécurité au travail, MPP, répertoire

Textes de référence : BRH du 02/01/2006

Direction du Projet Diversité et Handicap (DPDH)

Dans le domaine du handicap et de l'inaptitude, la DDPH :

- améliore le savoir faire du Groupe
 - par la mise en place d'une veille (communication des situations difficiles par les différents acteurs de La Poste, y compris les agents concernés, et recherche d'une solution ou conseils de la DDPH)
 - par une pratique de benchmark (étudier les politiques et réalisation des autres entreprises et trouver des idées nouvelles)
 - par des actions de formations
- promeut les réalisations du Groupe en interne et en externe
- mobilise les Métiers sur l'égalité des chances

Joindre la DDPH : diversite-handicap@laposte.fr

N° indigo : 0 820 201 107

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

Direction Nationale des Activités Sociales (DNAS)

La Direction Nationale des Activités Sociales est chargée de la mise en œuvre de la politique sociale de La Poste définie par le COGAS. Elle s'appuie sur un réseau de relais territoriaux : les agences territoriales et les coordonnateurs de l'action sociale. Le champ d'action de la DNAS couvre la restauration, l'enfance, les sports, les loisirs et la culture, mais aussi la solidarité, notamment à travers ses relations avec les associations de personnel.

Pour en savoir plus ou obtenir une information :

- sur Intranet : i-poste > Net RH > Portail Malin

- sur Internet : www.portail-malin.com

Codes à utiliser *nom d'utilisateur* : offre *mot de passe* : sociale

- par téléphone N° Vert : 0 800 000 505

Service Logement de La Poste (SLP)

Rattaché à la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales, ce service créé le 1^{er} janvier 2006 a pour mission de

- faciliter l'accès des postiers
 - au logement social (La Poste a accès à un parc locatif social de près de 25 000 logements)
 - aux produits du 1 % logement (Loca Pass, Pass Travaux, Mobili Pass, Prêts 1% accession propriété)

- de diffuser de l'information sur le logement.

Il s'appuie, au niveau territorial, sur les coordonnateurs de l'action sociale de la DNAS.

Joindre le SLP :

- sur Intranet : i-poste > Net RH > Portail Malin

- sur Internet : www.portail-malin.com

Codes à utiliser *nom d'utilisateur* : offre *mot de passe* : sociale

- N° Vert 0 810 888 801

- service.logement@laposte.fr



Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

Les organisations syndicales

Les organisations syndicales représentent les personnels et œuvrent pour la promotion et la défense des intérêts individuels et collectifs. A cette fin elles participent aux instances de concertation chargées d'assurer l'expression collective des agents et leur représentation individuelle. Elles siègent également, lorsqu'elles sont représentatives, dans des instances de concertation et de négociation en vue éventuellement de la signature d'accords. Le suivi de ces accords est effectué en commission de suivi avec les organisations syndicales signataires.

Pour en savoir plus : i-poste, rubrique services, portail syndical



Les trois associations suivantes appartiennent au secteur prévoyance et solidarité et s'adressent tout particulièrement aux personnes en situation de handicap ou d'inaptitude. Toutefois d'autres associations plus généralistes (MG, Tutélaire...) peuvent proposer des prestations à ces personnes.

Pour en savoir plus : - sur Intranet : i-poste > Net RH > Portail Malin

- sur Internet : www.portail-malin.com

Codes à utiliser *nom d'utilisateur* : offre *mot de passe* : sociale

APCLD (Association au service des personnes malades et handicapées de La Poste et de France Télécom)

Cette association apporte soutien, aide et conseils aux personnes atteintes de grave maladie ou de handicap : visites, accompagnements, soutien aux familles, renseignements et aides dans les formalités, expertises et consultations médicales et juridiques, assistance à la réinsertion, logements d'accueil à Paris...

Consulter le site de l'APCLD : www.apclد.fr

Joindre l'APCLD : apclد@wanadoo.fr

Pour en savoir plus

- sur Intranet : i-poste > Net RH > Portail Malin

- sur Internet : www.portail-malin.com

Codes à utiliser *nom d'utilisateur* : offre *mot de passe* : sociale

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

AFEH (Association des familles d'enfants handicapés de La Poste et de France Télécom)

Cette association apporte soutien, aide et conseils aux familles d'enfants handicapés. Elle est regroupée avec ses deux AGEF de Nuits Saint-Georges et de Brive (association d'étude et de gestion des œuvres des familles d'enfants handicapés : CAT, foyer, atelier protégé, résidence, maison d'accueil spécialisée) au sein de la FAPEH (fédération des associations des agents de La Poste et de France Télécom parents et amis de personnes handicapées).

Consulter le site de l'AFEH : www.afeh.net

Joindre l'AFEH : afeh@wanadoo.fr

Pour en savoir plus

- sur Intranet : i-poste > Net RH > Portail Malin

- sur Internet : www.portail-malin.com

Codes à utiliser *nom d'utilisateur* : offre *mot de passe* : sociale

ATHA (Association des travailleur-euse-s handicapé-e-s ou reclassé-e-s de La Poste et France Télécom)

Cette association, créée en 1985, apporte soutien, aide et conseils aux agents handicapés ou reclassés.

Consulter le site de l'ATHA : www.atha.fr

Joindre l'ATHA : contact@atha.fr

Pour en savoir plus

- sur Intranet : i-poste > Net RH > Portail Malin

- sur Internet : www.portail-malin.com

Codes à utiliser *nom d'utilisateur* : offre *mot de passe* : sociale



Quelques sites utiles :

ADAPT www.ladapt.net

AGEFIPH www.agefiph.fr

Délégation accessibilité www2.equipement.gouv.fr/Accessibilité/dma/dma.htm

FIPHFP www.fiphfp.fr

Gouvernement www.handicap.gouv.fr

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

ANNEXE 2

ELEMENTS DE TABLEAU DE BORD POUR LA COMMISSION DE SUIVI

Ces éléments sont transmis et analysés une fois par an en commission de suivi

1. FLUX AGENTS

1.1. Entrées

Ces données sont fournies par : sexe, âge, classe et par type (fonctionnaire/ACO) sauf pour les recrutements

- 1.1.1. Nombre de recrutements de personnes handicapées et comparaison avec les recrutements de l'année (données brutes et comparaison avec l'objectif)
- 1.1.2. Nombre de reconnaissances Qualité Travailleurs Handicapés pour des agents en fonction à La Poste
 - 1.1.2.1. Nombre de nouvelles reconnaissances
 - 1.1.2.2. Nombre de reconductions de la reconnaissance
- 1.1.3. Nombre de nouveaux agents reconnus inaptes à leur emploi

1.2. Sorties de La Poste

Ces données sont fournies par : sexe, âge, classe, type et motif de sortie

- 1.2.1. Nombre d'agents handicapés
- 1.2.2. Nombre d'agents reconnus inaptes à leur emploi
- 1.2.3. Nombre d'agents recrutés l'année précédente ayant quitté La Poste

1.3. Sorties de la qualification personne handicapée ou inapte

- 1.3.1. Nombre de personnes ne bénéficiant plus de la qualification personne handicapée

2. SITUATION AGENTS de l'ANNÉE N

A mesure de l'avancée de l'Accord 2008/2010, historique avec l'année n-2 et n-1

Comparaison systématique avec les données moyennes de La Poste

Analyse par type de population (agents handicapés et agents reconnus inaptes à leur emploi) et par sexe, âge, classe, type

2.1. Emploi

- 2.1.1. effectifs
- 2.1.2. organisation du travail (temps complet ou partiel)

2.2. Gestion de carrière

- 2.2.1. Rémunération
 - 2.2.1.1. augmentation de rémunération

Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

2.2.1.2. abondement de l'enveloppe correspondant au niveau de la grille de classification (pour les agents de niveau II3 et des classes III et IV)

2.2.2. Formation
Nombre de jours de formation/an

2.2.3. Promotion
Nombre de personnes handicapées et inaptes promues

2.3. Evènements

2.3.1. Congés de maladie en nb/personne (identification des < 3 jours et > 1 mois)

2.3.2. Accidents
Nombre d'accidents/an

3. BUDGETS

A mesure de l'avancée de l'Accord 2008/2010, historique avec l'année n-2 et n-1

3.1. Aménagements

3.1.1. Aménagements de postes
3.1.2. Aménagements de locaux (personnes en situation de handicap)

3.2. Action sociale en faveur des personnes en situation de handicap

3.2.1. Aides au logement
3.2.1.1. Nombre de personnes ayant bénéficié de l'attribution de points supplémentaires
3.2.1.2. Nombre de personnes ayant été logées/nombre de demandeurs
3.2.1.3. Nombre et montant des prêts à l'aménagement des logements

3.2.2. Aides à la personne
3.2.2.1. Nombre et montant des participations financières de La Poste au CESU
3.2.2.2. Nombre d'abonnement Génius

3.2.3. Aides financières
Nombre et montant des aides à l'aménagement du véhicule personnel

3.3. Opérations de communication

Nombre et budget des opérations de communication/sensibilisation

3.4. Accompagnement humain

Montant des salaires des personnes ayant accompagné une personne handicapée.



Accord national 2008-2010 handicap et inaptitude.

ANNEXE 3

Réalisation budgétaire de l'Accord en Euro

Réf contribution FIPHFP

Nature des dépenses	Budget 2006	Budget 2007	Budget 2008	Budget 2009	Budget 2010	Budget sur la durée de l'Accord 2008/2010
Effectif (unités physiques) de BOE au 01/01	14 514	13 750				
Aménagements de poste de travail et études y afférents (hors agents inaptes)	138 271					
Travaux facilitant l'accès des personnes handicapées dans les locaux professionnels	532 154					
Rémunérations versées aux agents accompagnant une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions ou prestations équivalentes	168 440					
Mise en place de moyens de transports et de communication adaptés	8 681					
Aides versées à des organismes contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées	63 477					
Formation, sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés	293 060					
Formations compensant les conséquences du handicap au travail ou adaptées aux besoins professionnels particuliers des personnes handicapées	23 470					
Aménagement des postes de travail pour maintenir dans l'emploi des personnes reconnues inaptes	971 316					
Achats au secteur adapté et protégé	6 800 000					