

ACCORD NATIONAL DE LA POSTE 2004-2007  
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNELS EN SITUATION DE  
HANDICAP OU EN SITUATION D'INAPTITUDE A LEUR POSTE DE  
TRAVAIL

Entre

La Poste, dont le siège est situé 44 Boulevard de Vaugirard à Paris, représentée  
par Monsieur Jean-Paul BAILLY, Président du Groupe La Poste,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives ci-après désignées :

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

La Poste et les organisations syndicales signataires entendent par le présent accord National 2004-2007, qui sera décliné par plans d'actions Métier/RGP et DRHRS, développer et renforcer l'insertion et le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap ou en situation d'inaptitude à leur poste de travail.

La Poste a développé depuis plusieurs années une politique volontariste en matière de recrutement des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude au poste de travail. Engagée dans une politique contractuelle continue, elle a conclu deux accords triennaux en 1995 et 1999.

Aussi, la Poste décide de poursuivre et renforcer sa politique ambitieuse dans un cadre négocié comportant un programme d'actions sur 4 années (2004-2007).

Pour cela, la Poste crée auprès du Directeur Général une Direction de projet national «Considération et prise en compte du handicap» pour le Groupe La Poste à qui elle confie 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.

Au delà des actions déjà engagées et mises en œuvre, La Poste exprime d'une part, sa volonté d'assumer pleinement sa responsabilité sociétale d'une part, en favorisant l'insertion des personnes handicapées en milieu professionnel, d'autre part, en maintenant le plus possible ses personnels dans l'emploi. Consciente des capacités et des compétences professionnelles de chacun contribuant à la performance de l'entreprise, La Poste entend développer une nouvelle dynamique d'emploi, d'insertion et de gestion des personnes handicapées et des personnels inaptes à leur poste de travail. En outre, La Poste entend renforcer sa politique de prévention de l'inaptitude (médecine de prévention professionnelle, groupes pluridisciplinaires, C3R) et sa politique nationale de prévention des risques professionnels (PAPRIACT, EVRP, ergonomie).

La promotion et la gestion de carrière des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude fera l'objet d'un suivi et de mesures adaptées tenant compte de la nature des handicaps.

De plus, elle affirme sa volonté de développer un plan ambitieux d'accessibilité des entités de La Poste aux personnels et clients en situation de handicap.

Enfin, La Poste développera des innovations en vue de permettre l'accessibilité des produits et services de La Poste aux clients handicapés du Groupe.

Cet accord marque ainsi l'implication de La Poste dans le développement durable. Le développement d'actions en ce sens exprime la conviction de La Poste que la valorisation du capital humain est indispensable à sa performance économique.

#### POSITION DE PRINCIPE

Le recrutement de toute personne en situation de handicap s'inscrit dans la politique d'emploi de La Poste. En conséquence, les personnes en situation de handicap peuvent être embauchées sur tous types d'emploi et/ou de niveaux de fonction compatible avec leurs aptitudes et compétences professionnelles, le cas échéant avec l'aménagement nécessaire à une insertion réussie (environnement, organisation du travail, horaires de travail...).

L'accord national s'imposera à tous les établissements et services de La Poste, les Métiers et les Structures seront responsable de son pilotage, de sa mise en œuvre et de son suivi (organisation, moyens, ressources).

## I - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) au titre de la loi n° 87.517 du 10 juillet 1987 et dans le prolongement des accords du 1<sup>er</sup> juin 1995 et du 3 juin 1999.

Le contenu du présent accord s'applique à l'ensemble des personnels de La Poste (fonctionnaires, salariés de droit public et privé) sous réserve des dispositions particulières relatives à leur statut.

## II - Programme d'actions en faveur de l'emploi des personnels en situation de handicap ou en situation d'inaptitude à leur poste de travail

### Art 1. Plan d'embauche

La Poste souhaite renforcer sa politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap (cf. annexe 1) sur la base de leurs capacités et de leurs compétences professionnelles. La Poste mettra l'accent sur la qualité des processus de recrutement/comblement de poste en facilitant l'insertion des personnels d'un point de vue humain, organisationnel et matériel.

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

L'engagement de référence de La Poste en matière de recrutement des personnes handicapées sur des emplois permanents, sur la période 2004-2007 est le suivant :

- 2004 : 50 recrutements de personnes handicapées,
- 2005 : 100 recrutements de personnes handicapées,
- 2006 : 130 recrutements de personnes handicapées,
- 2007 : 170 recrutements de personnes handicapées.

Soit un total de 450 recrutements de personnes handicapées sur des emplois permanents, sur la durée de l'accord.

Ce niveau d'engagement progressif de référence de La Poste fait l'objet d'une négociation annuelle avec les organisations syndicales signataires.

Ainsi, les signataires entendent favoriser l'emploi permanent des personnes en situation de handicap, en recourant aux voies de recrutement en vigueur. De même, la Poste s'engage à contractualiser des partenariats avec des organismes de formation ou des associations spécialisées afin de favoriser l'accueil (en stage école, apprentissage...) de personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, elle expérimentera des passerelles possibles entre les ateliers protégés, les instituts de formation spécialisés et le milieu ordinaire de travail : accompagnement individuel, tutorat, en vue d'un recrutement dans le milieu ordinaire de travail.

## Art 2. Plan d'insertion en milieu professionnel

### • Enquête nationale sur les besoins des personnels en situation de handicap à La Poste

Un recensement destiné à identifier les caractéristiques et les besoins des personnels handicapés (âge, sexe, ancienneté, fonction, nature du handicap, poste de travail, classification...) sera initié en 2004. Il sera conduit par la Direction de projet national « considération et prise en compte du handicap », en lien avec les directions/services concernés (Métiers/Réseau Grand Public, Structures, DRHRS). Il contribuera à définir les améliorations et compensations ou aménagements à apporter au(x) poste(s) et/ou à(aux) environnement(s) de travail afin de garantir une meilleure adéquation entre le handicap, le poste de travail et l'environnement professionnel au sein de La Poste.

### • Aménagement des postes de travail

La Poste souhaite, chaque fois que la situation le nécessite, aider à la compensation du handicap de la personne. Ainsi, l'aménagement des postes de travail qui est une condition de réussite du processus d'insertion ou de maintien dans l'emploi des collaborateurs de La Poste en situation de handicap ou d'inaptitude, doit être mis en œuvre au cas par cas et aux différentes étapes de la carrière de l'agent et avec sa participation (embauche, mobilité, reclassement, réorientation professionnelle, évolution des aptitudes physiques et professionnelles, évolution des nouvelles technologies).

A cette fin, deux budgets sont créés et intégrés au budget national pris en compte dans le cadre du 1/700 ème. Il s'agit de :

- un budget national consacré à l'aménagement des postes de travail des personnes reconnues handicapées suite à recrutement.
- un budget propre à chaque Métier/Structure réservé à l'aménagement des postes de travail des agents en situation de handicap ou d'inaptitude déjà en poste dans le cadre du maintien dans l'emploi (reclassement). Ce budget financera à la fois les reclassements internes aux Métiers et les reclassements inter Métiers.

### • Démarches et outils d'aide à l'insertion

Des outils destinés à aider les managers, les RH, les médecins de prévention professionnelle et les assistants sociaux dans l'accompagnement et l'insertion des personnes en situation de handicap seront élaborés et diffusés par la Direction de projet « Considération et prise en compte du handicap » en lien avec les Directions de Métiers/RGP, la DRHRS et la DNF.

Des tuteurs seront identifiés sur la base du volontariat dans chaque établissement/Direction afin d'organiser et de faciliter l'intégration des personnes handicapées nouvellement recrutées. Ils bénéficieront d'une information spécifique et adaptée.

Un suivi individualisé de l'insertion sera instauré par le groupe pluridisciplinaire (DRH, assistant social, médecin de prévention professionnelle, conseiller mobilité et orientation professionnelle, manager...cf. annexe 1) afin d'aider et éventuellement détecter et pallier toutes difficultés auxquelles le personnel peut être confronté. Le tuteur pourra également faire appel au groupe pluridisciplinaire en cas de problème.

### Art 3. Plan de reclassement des personnels

La Poste s'engage à maintenir dans la mesure du possible dans l'emploi les agents en renforçant sa politique de prévention de l'inaptitude (cf. annexe 1) et en cherchant avec eux une situation de travail compatible avec leur état de santé, leurs capacités physiques et leurs compétences professionnelles (poste existant ou adapté).

Dans ce cadre, pour un agent reconnu inapte à son poste de travail, La Poste s'engage à privilégier :

- en premier lieu, son maintien sur son poste de travail moyennant l'aménagement du poste,
- en second lieu, conformément aux règles en vigueur et avant toute autre procédure, à rechercher un autre poste de travail compatible avec ses aptitudes.

Dans cette perspective, La Poste va mettre en œuvre les actions qui suivent.

- L'approfondissement de la connaissance des postes de travail et de leur exigences (nature et principales contraintes de l'activité, charge physique, mentale, psychologique, etc...) par le biais d'un outil à visée pédagogique adapté. Cet outil est destiné aux acteurs de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail et permet la construction d'une typologie des postes.

- Dans le cadre des reclassements suite à inaptitude physique, la généralisation du « dispositif de prévention et de suivi des inaptitudes physiques » vise à augmenter les chances de déboucher sur un reclassement rapide et de qualité.

- Dans le cadre des reclassements professionnels suite à restructuration, réorganisation ou délocalisation, l'accompagnement individuel adapté des personnes reconnues en situation de handicap ou d'inaptitude. Les possibilités de reclassement/réorientation de ces agents sont à examiner attentivement et en amont de ces processus.

- La rénovation du système informatique de saisie, de recensement et d'analyse des BOE sera organisée dès 2004.

Une étude est menée sur les conditions et modalités de reconnaissance d'un agent BOE reclassé pour inaptitude physique (C3R) dans le système d'informations et de gestion RH (reconnaissance temporaire ou définitive), en vue de le fiabiliser.

### Art 4. Actions de prévention des risques professionnels

L'ambition de La Poste est de renforcer la prévention de l'apparition ou de l'aggravation du handicap et de l'inaptitude qui s'inscrit pleinement dans la politique nationale de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact - BRH 2002 Doc RH 19/EVRP - décret N° 2001 – 1015 du 5 novembre 2001).

Ses principaux champs d'actions sont l'organisation du travail, la formation et les conditions de travail (adaptation des locaux, aménagement des postes de travail, outils, consignes de sécurité, équipements de protection collectifs et individuels, environnement physique...).

#### • Accompagnement ergonomique

L'analyse approfondie des situations concrètes de travail permet d'anticiper les incidences des changements (techniques, organisationnels...) sur les conditions de travail susceptibles dans certains cas de générer un handicap ou une inaptitude.

A cet effet, La Poste souhaite développer une politique volontariste d'ergonomie et systématiser l'intervention d'ergonomes internes ou externes dans la conduite des projets majeurs et l'évaluation des risques professionnels.

#### • Lutte contre toutes les formes d'exclusion

Des difficultés et des troubles ressentis au cours de l'activité professionnelle peuvent être annonciateurs, à terme, d'inaptitude ou de handicap et d'un processus d'exclusion interne.

Dans le cadre de cette politique de prévention des risques professionnels, une démarche pluridisciplinaire sera initiée par la DRHRS afin d'anticiper le vieillissement des personnels en tenant mieux compte de la diversité, des difficultés mais aussi des ressources des personnels.

Ses principaux objectifs viseront :

- 1) une compréhension des phénomènes liés à la fois à l'âge et à l'activité professionnelle (ex. : repérage et suivi dans le temps des troubles survenant précocement, analyse des situations de travail qui influencent le vieillissement différentiel, etc..).
- 2) la définition d'actions concrètes, individuelles et collectives, d'amélioration des conditions de travail et de l'organisation.

Le choix de cette orientation permettra à La Poste de concilier le bon fonctionnement de l'entreprise et la préservation de la santé des personnels tout au long de leur vie professionnelle.

#### • Le rôle de la médecine de prévention professionnelle

Elle a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. C'est le médecin de prévention professionnelle qui donne un avis sur l'état de santé de l'agent à son poste de travail : compatibilité (fonctionnaire) / aptitude (salarié) au poste de travail. A ce titre, il est concerné au moment du recrutement, des visites systématiques et particulières (notamment de personnes en situation de handicap) et du reclassement, par l'affectation au poste de travail.

Il est le conseiller des chefs de service de La Poste et des personnels qui leur sont rattachés en ce qui concerne les conditions de vie et de travail dans les services. Il conduit des actions sur le lieu de travail.

#### • Le rôle de la médecine de contrôle

Elle apporte conseil et information aux responsables RH, en particulier :

- dans le cadre des recrutements, sur l'aptitude physique des postulants à un emploi de fonctionnaire (appréciation de l'aptitude physique à l'ensemble des fonctions correspondant à l'emploi recherché).
- dans le cadre des reclassements des fonctionnaires, en cas d'impossibilité d'aménagement du poste de travail ou d'impossibilité de changement de fonction.

## Art 5. Formation

- Formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle internes ou externes, dispensées sur l'initiative de La Poste pour l'ensemble du personnel seront accessibles (conditions de participation, supports pédagogiques, formation à distance...) aux personnels en situation de handicap et adaptées à leurs besoins de professionnalisation.

Par ailleurs, les agents dont l'inaptitude physique requiert une réorientation professionnelle bénéficieront de la formation nécessaire à la tenue de leur nouveau poste.

- La professionnalisation des acteurs internes

Des actions de formation et de sensibilisation seront dispensées aux managers et aux personnes directement concernées par le recrutement, l'insertion, l'accompagnement, le reclassement et la gestion des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude.

## Art 6. Promotion, mobilité, appréciation et évolution de carrière

La Poste souhaite développer une politique de gestion prévisionnelle et individuelle des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude qui tient compte des compétences et expériences professionnelles et les reconnaît dans le cadre des règles de promotion, mobilité et évolution de carrière en vigueur. Ainsi, La Poste informera ces personnels des offres d'emplois internes des parcours professionnels et des mesures qui sont mises à leur disposition, en adaptant, le cas échéant, les outils d'information à la nature de leur handicap (cf. circulaire du 24 mars 1997 concernant les aménagements des épreuves). De plus, une attention particulière sera portée à la préparation et au déroulement des entretiens d'appréciation afin de tenir compte des spécificités des agents concernés. Enfin, une réflexion sera menée sur les possibilités d'adaptation des supports d'entretiens d'appréciation, d'évaluation du potentiel ou de management de la performance, à la particularité de certains postes occupés par des personnes en situation de handicap. En tout état de cause, les documents RH sus-nommés ne doivent en aucun cas être discriminatoires.

## Art 7. Plan de développement de l'accessibilité des locaux

La Poste veillera à ce que toutes les constructions nouvelles ou restructurations de bâtiments de son patrimoine soient réalisées conformément à la réglementation en vigueur (arrêté du 27 juin 1994).

A cette fin, La Poste s'engage à réaliser un état des lieux de son parc immobilier à partir d'une enquête nationale qui permettra à chaque Métier/RGP/Structures et les budgets correspondants associés, en collaboration avec la DRHRS et la DI, de définir et mettre en place dès 2004 un plan d'actions et le budget adaptés aux besoins identifiés.

Par ailleurs, la mise en conformité des places de parking pour personnes handicapées à mobilité réduite (signalétique horizontale et verticale) sur les parcs de stationnement de La Poste engagée en 2002, sera poursuivie par les Métiers/RGP/Structures.

## Art 8. Action sociale

Dans le cadre de sa politique sociale, La Poste s'engage à développer des actions qui visent à faciliter la vie professionnelle et personnelle des personnels en situation de handicap :

- 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),
- la majoration des plafonds des prêts « 1 % logement » en vigueur à La Poste pour les agents reconnus handicapés (cf. note de service N°46 du 1<sup>er</sup> octobre 2003),
- des aides destinées aux personnes reconnues handicapées pour le financement de travaux spécifiques d'adaptation du logement,
- de nouvelles aides financières permettant notamment, l'équipement du véhicule personnel des personnes handicapées,
- des modalités spécifiques d'attribution du Titre Emploi Service (TES) aux personnels en situation de handicap (note de service n° 70 du 26 novembre 2002). Pour ceux-ci la participation financière de La Poste se fait sur un nombre de titres déplafonné, dans la limite des aides fixées par la loi.

## Art 9. Développement des N.T.I.C (nouvelles technologies de l'information et de la communication)

La Poste souhaite faire bénéficier les personnels, des N.T.I.C, afin de compenser le handicap et ainsi favoriser le plus possible l'accessibilité des personnels handicapés aux différents postes de travail (matériels et logiciels informatiques adaptés...).

La Poste va mettre en œuvre des actions visant à favoriser l'accessibilité de l'information (gestion de carrière, actions sociales...) aux personnels en situation de handicap (création d'un espace spécifique sur intranet).

## Art 10. Travaux confiés au secteur protégé

Les signataires du présent accord conviennent d'étendre leur action en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Ainsi, Il s'engagent à confier au secteur protégé (ateliers protégés, centres d'aide par le travail, centres de distribution de travail à domicile) un volume de travaux et achats de service.

Le montant alloué à ces prestations fera l'objet d'une négociation annuelle entre La Poste et les organisations syndicales signataires. Il ne pourra être inférieur à celui qui a été consacré au secteur protégé lors du précédent accord, soit 4 M\_/an.

La politique de La Poste en ce domaine s'organisera autour des 3 axes suivants :

- diversification des prestations
- développement des prestations
- sensibilisation des acheteurs (professionnels ou non) aux spécificités du secteur protégé.

## III - Gestion de l'accord



## Art 11. Mise en œuvre

Le présent accord national sera décliné sous forme de plans d'actions pluriannuels par chaque Métier/RGP/DRHRS (structures), DI... Ces plans d'actions contiendront les engagements (recrutement, maintien dans l'emploi, prévention, insertion, formation, secteur protégé, indicateurs suivis dans les CAP, budgets, bilan...), la planification des actions, les modalités de mise en œuvre, de fonctionnement et de suivi. Ils devront être établis au cours du premier semestre 2004, afin de garantir la mise en œuvre du présent accord, dès la première année de la contractualisation. Des échanges seront organisés avec les organisations syndicales signataires sur l'élaboration des plans d'actions des Métiers/RGP et de la Direction de Projet « Considération et prise en compte du handicap » du Groupe La Poste.

## Art 12. Engagement financier

L'engagement financier de La Poste correspondant aux objectifs visés par l'accord national en faveur de l'emploi des personnels en situation de handicap ou en situation d'inaptitude à leur poste de travail, est fixé sur une base annuelle globale à 1/700 ème de la masse salariale (base brute fiscale) de La Poste sur la durée de l'accord (Cf. annexe 2).

Dans ce cadre, la Poste continuera à participer au développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel des personnes handicapées par le versement de la taxe d'apprentissage aux écoles et instituts spécialisés.

## Art 13. Pilotage, suivi et bilan de l'accord

- La Direction de projet national « Considération et prise en compte du handicap » du Groupe La Poste

La Poste décide la création d'une Direction de projet national « Considération et prise en compte du handicap » auprès du Directeur Général. Cette Direction de projet a la responsabilité de développer la politique du Groupe La Poste en faveur des personnels et des clients en situation de handicap.

Les parties signataires du présent accord ont décidé de mettre en place deux commissions.

- Commission nationale de négociation et de suivi

Une commission nationale de négociation et de suivi, présidée par le Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales ou son représentant, est chargée de la négociation de l'engagement annuel de La Poste et du suivi de la mise en œuvre de l'accord au plan national. Elle sera organisée en fin d'année N pour l'année N+1 par la DRHRS, avec les organisations syndicales signataires.

Elle a seule vocation à examiner les objectifs annuels sur le niveau d'engagement des signataires de l'accord en matière d'emploi et de prestations confiées au secteur protégé.

Elle est composée :

- des représentants des Directions de Métiers/RGP et Directions du Siège,
- du Directeur de projet national « Considération et prise en compte du handicap » du Groupe La Poste,
- des signataires de l'accord national, à raison de deux représentants par organisation syndicale.

#### • Commission nationale d'application

Une commission nationale d'application, présidée par le Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales ou son représentant, se réunira une fois par semestre pour assurer la présentation et le suivi des plans d'actions Métiers/RGP et DRHRS ainsi que les résultats obtenus et éventuelles actions correctives à mettre en place.

Un bilan annuel national faisant la synthèse des bilans des Métiers/RGP et Structures y sera également présenté par la DRHRS (cf. annexe 3).

Cette commission sera alimentée par les instances de mise en œuvre des plans d'actions de chaque Métier ainsi que par les résultats de commissions thématiques Métiers ou Structures.

Elle est composée :

- des représentants des Directions de Métiers et des Directions du Siège,
- du Directeur de projet national « Considération et prise en compte du handicap » du Groupe La Poste,
- des signataires de l'accord national, à raison de deux représentants par organisation syndicale,
- en qualité d'invité expert, des représentants des associations de La Poste œuvrant en faveur des personnes en situation de handicap et le cas échéant de, toute autre personne ayant contribué par son expertise à une commission thématique Métier ou Structures.

## Art 14. Communication de l'accord

La communication nationale interne et externe sur la politique de La Poste relative à la politique du handicap relève de la responsabilité de la Direction de projet national « Considération et prise en compte du handicap » du Groupe La Poste, en lien étroit avec la Direction de la communication du Siège et les Directions de la communication des Métiers/RGP.

## IV – Durée - Révision - Dénonciation

Cet accord vaut pour une période 2004-2007 : il prend effet à la date de la signature de l'accord jusqu'au 31 décembre 2007.

Chaque partie signataire peut demander la révision 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.

Les signataires procéderont à l'examen de ces modifications proposées dans un délai de 3 mois pour mise en œuvre ou non.

La Poste se réserve donc la possibilité de proposer des modifications du contenu de l'accord avant son terme, notamment dans le cas où une nouvelle législation viendrait modifier les bases de référence de l'accord.

Les parties signataires pourront dénoncer l'accord sous condition d'un préavis de trois mois. Passé ce délai, la partie ayant dénoncé l'accord sera considérée comme s'étant retirée de l'accord.

## ANNEXE 1 : DEFINITIONS

### HANDICAP

La notion de handicap concerne l'individu et la société. Le handicap est la conséquence d'une incapacité (déficit au niveau des performances fonctionnelles : physique, psychique ou intellectuelles) qui rend difficile l'accomplissement des rôles attendus dans la société. Le handicap est reconnu par la COTOREP (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel).

### INAPTITUDE PHYSIQUE AU POSTE DE TRAVAIL

L'inaptitude physique\* s'apprécie par rapport au poste de travail ; c'est la situation dans laquelle se trouve l'agent qui n'est pas en capacité d'effectuer les activités en totalité ou en partie correspondant au poste de travail qui lui est confié. Seul le médecin de prévention professionnelle est habilité à apprécier l'aptitude de l'agent par rapport au poste de travail. Il est donc important de distinguer ce qui relève de la santé et de l'aptitude physique et ce qui relève de l'inadaptation professionnelle ou de la discipline.

(\*) Sous le terme d'inaptitude physique au poste de travail, sont prises en compte les inaptitudes liées à des pathologies physiques, psychiques et mentales.

### LA COMMISSION DE RECLASSEMENT, READAPTATION ET REORIENTATION

Cette commission dite « commission des 3R » a pour mission essentielle d'étudier les possibilités de reclassement des agents devenus inaptes physiquement à leur emploi, de proposer une affectation sur un poste compatible avec leur état de santé et enfin d'entériner le reclassement définitif après la période d'essai.

Elle doit également être réunie pour examiner les possibilités de recrutement de personnes handicapées ou les demandes de mutation entrante de la part d'agents d'autres services (travailleurs handicapés et inaptes).

Elle est composée nécessairement :

- du directeur et/ou du DRH,
- le médecin de prévention professionnelle
- l'assistant social,
- le ou les chefs d'établissement concernés
- éventuellement les autres acteurs RH de l'équipe pluridisciplinaire.

#### GROUPE PLURIDISCIPLINAIRE

(cf. Dispositif de prévention et de suivi des inaptitudes physiques – DRHRS – novembre 2001)

La vocation de ce groupe est de traiter en amont les difficultés professionnelles, sociales et médicales afin de prévenir l'apparition des inaptitudes et leurs conséquences. Il réunit, en amont et/ou en aval d'une C3R, les compétences des acteurs qui sont concernés par le processus de prévention et de mise en œuvre du reclassement médical.

Ce groupe qui est constitué autour du DRH regroupe donc plusieurs acteurs :

- le chef d'établissement
- l'encadrant de l'agent dont la situation est examinée
- le médecin de prévention professionnelle (MPP), l'assistant social (AS)
- ainsi que les différents intervenants selon les besoins : CMOP, AFACT, moniteur de prévention, infirmier, etc.

L'agent rencontre individuellement certains acteurs (MPP, AS, CMOP,... ). Il est important qu'il dispose de toutes les informations sur le processus de reclassement pour inaptitude physique et qu'il soit tenu informé de l'évolution de sa situation afin de participer activement à son reclassement.

ANNEXE 2 :  
NATURE DES DEPENSES ENGAGEES EN FAVEUR DES BENEFICIAIRES  
DE L'OBLIGATION D'EMPLOI ET PRISES EN COMPTE  
DANS LE 1/700<sup>ème</sup> DE LA MASSE SALARIALE

1- Plan d'embauche en milieu ordinaire de travail

- Préparation et réalisation du recrutement des personnes handicapées

2- Plan de reclassement des agents devenus inaptes à leur poste de travail

- Préparation et réalisation du reclassement

3- Plan d'insertion et de formation des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude

- Opérations d'accueil des travailleurs handicapés et des stagiaires
- Suivi des agents handicapés ou inaptes en fonction
- Aménagement des postes de travail (recrutement, promotion, mobilité)
- Adaptation des locaux
- Aide aux établissements d'enseignement (taxe d'apprentissage)
- Formations aux premières fonctions
- Formations aux nouvelles fonctions
- Formations de perfectionnement
- Formations spécifiques au handicap ou à l'inaptitude
- Formations extérieures à La Poste
- Sensibilisation des acteurs de l'insertion

4- Prévention des risques professionnels en faveur des BOE

- Actions sur l'organisation et les conditions de travail
- Actions de formation et de sensibilisation en faveur de la prévention des risques professionnels

5- Correspondant local

- Formation suivies et données par les spécialistes du domaine, et actions de communication réalisées par ces spécialistes sur le domaine du handicap et/ou de l'inaptitude

6- Frais de réunions

- Groupe pluridisciplinaire
- Commission des 3R

7- Montant des travaux confiés au secteur protégé

## ANNEXE 3 : PLAN DU BILAN DE L'ACCORD

- Recensement des Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
  - Flux entrant de BOE répartis par catégorie (COTOREP, C3R, etc ...) et par statut (droit public, droit privé, emplois aidés)
  - Nombre de BOE en fonction, au 31 décembre de l'année, répartis également par catégorie.
  
- Les indicateurs du tableau de bord des responsables opérationnels
  - Taux relatif au recrutement de personnes handicapées COTOREP
  - Taux relatif au reclassement des agents en situation d'inaptitude
  
- Formation et promotion en faveur des BOE
  - Recensement du nombre de BOE ayant suivi une formation
  - Recensement du nombre de jours/élèves BOE
  - Total des dépenses engagées
  - Taux de promotion des personnels handicapés (taux de promotion par classe)
  
- Actions destinées à favoriser l'intégration des travailleurs handicapés et reclassés
  - Recensement des actions de formation destinées à des agents non BOE, en vue de faciliter l'insertion de leurs collaborateurs travailleurs handicapés
  - Bilan des expérimentations de passerelles entre les ateliers protégés, les instituts de formations spécialisés et le milieu ordinaire de travail.
  
- Postes de travail et locaux aménagés
  - Nombre de postes et locaux aménagés
  - Nature des aménagements
  - Coût des aménagements
  
- Reclassement des BOE
  - Nombre d'agents en distorsion fonctionnelle suite à reclassement
  - Nombre d'agents reclassés promus (suite à distorsion fonctionnelle)
  
- Actions de prévention
  - Type d'actions entreprises sur l'organisation, les modes et pratiques opératoires, l'environnement, les outils
  - Nombre de réunions pluridisciplinaires, participants, objet de ces réunions (suivi du dispositif de prévention et de suivi des restrictions d'aptitude)
  
- Travaux confiés au secteur protégé
  - Nature des contrats confiés au secteur protégé
  - Montant des contrats confiés au secteur protégé
  - Calcul du nombre d'équivalent emploi
  
- Récapitulatif des dépenses