

DRH GROUPE

# CNSST Nationale Politique handicap



LE GROUPE LA POSTE

# Le taux de BOE

- Le taux d'emploi des personnes handicapées à La Poste est de 5,84 % en 2016
  - Depuis 2012 (passage à l'Agefiph), notre taux d'emploi est en augmentation significative tous les ans, passant de 2.88% en 2012 à 5.84% en 2016.
  - Nous continuons à recruter des personnes en situation de handicap. En cumulé de 2015 au 1er semestre 2017, nous comptons 375 recrutements dont 139 en CDI.
  - 1065 premières reconnaissances ont été enregistrées en 2016 et 383 durant le 1er semestre 2017.
  - 506 titres ont été renouvelés en 2016 et 437 au premier semestre 2017.
  - On constate une forte diminution des licenciements pour impossibilité de reclassement : 70 en 2016 contre 128 en 2015; 33 au 1<sup>er</sup> semestre 2017. C'est le fruit de politiques volontaristes et également du travail mené dans les CRME.

# **Un travail est en cours pour améliorer l'accueil et l'insertion des BOE**

- Lors d'un recrutement externe ou d'une mobilité interne, l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap peut nécessiter une attention particulière : préparation de l'équipe, prise en charge des déplacements, aménagement du poste de travail, etc.
- Les spécificités des BOE ont été intégrées dans le processus élaboré au sein du programme **Bien dans son travail** destiné à mieux accueillir et insérer les postiers à l'occasion des recrutements externes et des mobilités internes.
- Une charte du tuteur BOE a été rédigée et sera diffusée en 2018.
- Un travail complémentaire sera lancé sur la sensibilisation du collectif de travail qui accueille un collègue RQTH.

# **Un effort significatif pour le maintien dans l'emploi**

- Plus de 700 aménagements de poste ont été réalisés en 2016 et déjà plus de 640 au 1<sup>er</sup> semestre 2017.
- Entre 2015 et juin 2017, 841 personnes ont obtenu de l'aide pour des prothèses auditives pour un montant moyen de 1500 euros par agent.
- 187 personnes bénéficiaient d'une aide au déplacement domicile/travail en 2016 et 118 au 1<sup>er</sup> semestre 2017.

# Des CRME ont été mises en place dans toutes les Branches

- Les Commissions de Retour et Maintien dans l'Emploi sont des instances dédiées au maintien dans l'emploi des postiers.
- Le travail est collectif autour du manager qui a un pouvoir de décision.
- Il s'agit de partager avec l'ensemble des acteurs une vision complète des compétences, capacités, contraintes et restrictions de la postière ou du postier pour trouver des solutions.
  - Les CRME sont composées de membres permanents : MTLP, conseiller mobilité, AS, référent handicap, manager, RH de proximité et des experts en fonction des besoins
  - Il y en a une par NOD et une par établissement à la BSCC.
- Pour faciliter l'avancement des dossiers, un outil collaboratif sous SharePoint a été déployé.
- Une enquête est prévue auprès des acteurs d'une cinquantaine de CRME début 2018 pour en vérifier le bon fonctionnement.

# Des mesures pour soutenir les postiers en situation de handicap

- Conciliation vie personnelle / vie professionnelle :
  - 840 personnes en situation de handicap ont bénéficié d'ASA démarche médicale en 2016. En moyenne, chaque agent a bénéficié de 1,70 jours.
  - Ce droit est de plus en plus connu.
- Maintien des droits
  - Un accompagnement pour aider chacun à renouveler son titre dans les délais.
- Accompagnement social
  - En 2016, 20 postiers en situation de handicap ont été relogés dans un logement social adapté, soit pour eux-mêmes, soit pour leur enfant ou leur conjoint.
  - En 2016, 3 prêts ont été accordés (maxi 10 K€ à un taux de 1%) à des postiers en situation de handicap afin de leur permettre d'aménager leur logement pour en améliorer l'accessibilité.

# Des expériences pour internaliser des compétences

- Il est possible dans certains cas de ré-internaliser des prestations sous-traitées et relativement simples à exécuter pour maintenir dans l'emploi des postiers dont les aptitudes sont très restreintes, dont les BOE.
- Des expérimentations positives ont été réalisées dans certains domaines et il est intéressant de les étendre :
  - Accueil et la sécurité des sites
  - Petites réparations de vélos.
- Un travail est en cours pour évaluer la possibilité d'internaliser les prestations de transport des postiers dans le cadre de la mise en place des PDE (Plan de Déplacement Entreprise) ou dans le cadre du projet Village La Poste.

# **Une forte mobilisation pour développer l'accessibilité numérique**

- Un travail important a été fait pour sensibiliser et former à l'accessibilité numérique les acteurs clés de l'entreprise.
- Les supports de communication sont de plus en plus accessibles (Net-RH, Facteur, En bureau). Le site de La Poste a été reconnu comme le meilleur site accessible en France par le livre blanc sur l'accessibilité publié en octobre 2016 par Ipredis.

# Méthodologie de l'enquête BVA

- Une enquête a été lancée auprès des postiers BOE pour connaitre leur vision de leur vie au travail à La Poste.
  - Enquête réalisée par l'Institut BVA par **Internet**, du 19 septembre au 11 octobre 2017.
  - Les 10 053 postiers BOE titulaires d'une adresse mail ont été invités par mail à répondre à un questionnaire auto-administré en ligne. Les postiers qui n'avaient pas d'adresse mail ont pu répondre par le biais d'un questionnaire papier.
- Echantillon
  - Au final, 2692 collaborateurs ont répondu au questionnaire soit un taux de participation de 27%.
  - Afin d'être représentatifs de l'ensemble des postiers BOE, les résultats ont été redressés par sexe, statut, branche et ancienneté.

# La connaissance des acteurs et des droits

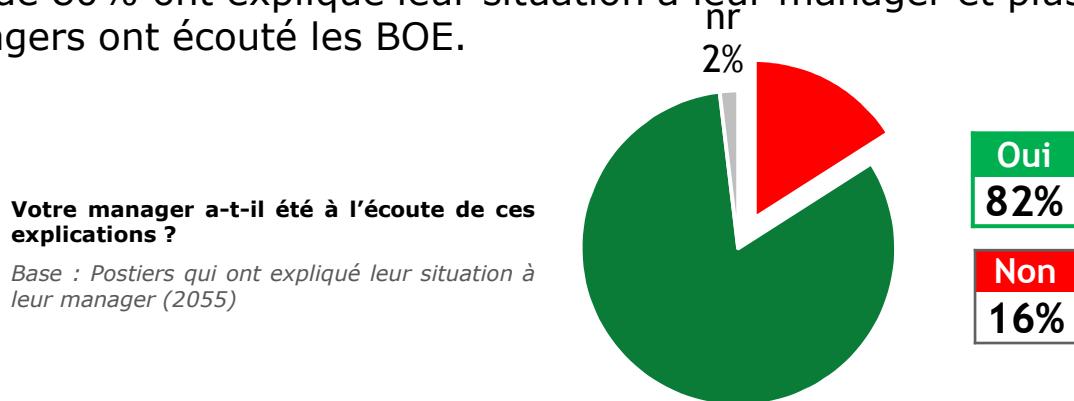
- Les acteurs de la SST sont majoritairement connus.
  - Le référent handicap est connu d' 1 postier sur 2. Tous les BOE n'ont pas la nécessité de le connaître.
- 2 postiers sur 3 savent vers qui se tourner en cas de besoin.
- 2 postiers BOE sur 3 connaissent les aides à la personne. 3 sur 4 quand ils connaissent la plaquette.
- 1 postier BOE sur 2 connaît les ASA spécifiques. 2 sur 3 quand ils connaissent la plaquette.
- 1/3 des postiers BOE utilisent leurs droits en cas de besoin. Près de 2 sur 3 quand ils savent qu'ils peuvent disposer d'ASA.



La plaquette a été diffusée à tous les BOE en 2015. Elle sera rediffusée en 2018. Une nouvelle communication sera faite sur les droits des BOE auprès des RH et des managers.

# L'intégration dans l'équipe

- 72% des postiers BOE disent ne pas avoir ressenti de difficultés à leur arrivée.
- Près de 80% ont expliqué leur situation à leur manager et plus de 82% des managers ont écouté les BOE.



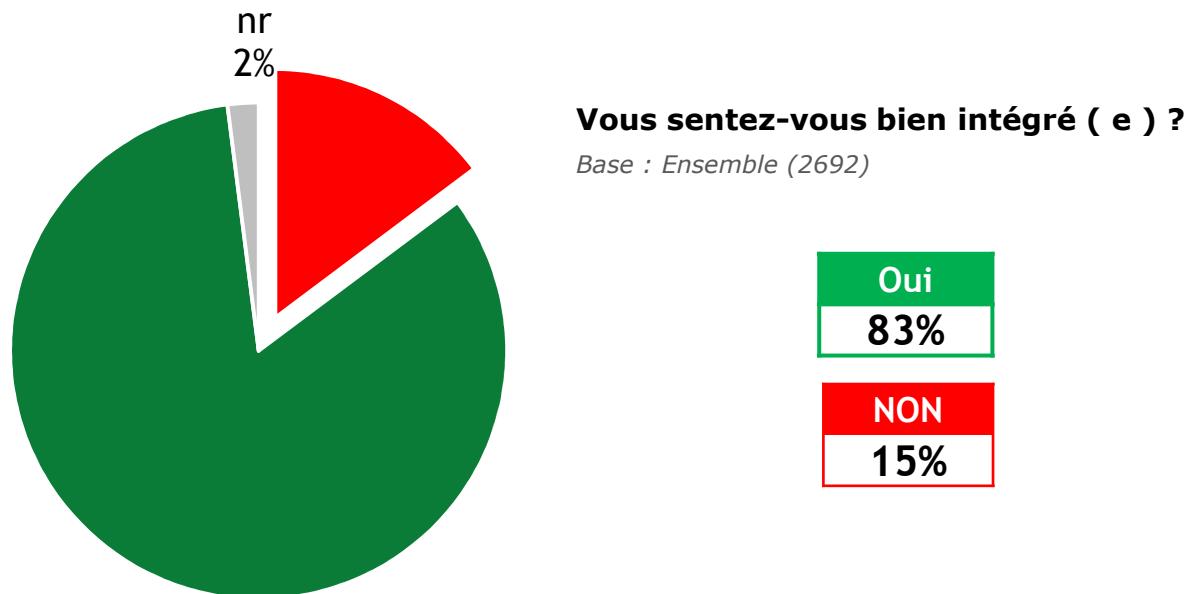
- 2 postiers BOE sur 3 ont expliqué leur situation à leurs collègues et un quart n'a pas souhaité en faire part. Les collègues sont très majoritairement à l'écoute : 84%



Une charte du tuteur de BOE va être déployée en 2018.  
Nous allons travailler à la sensibilisation des équipes.

# L'intégration dans l'équipe

- Les BOE se sentent très majoritairement bien intégrés : 83%. Les causes de la non intégration sont la mise à l'écart et les stéréotypes.



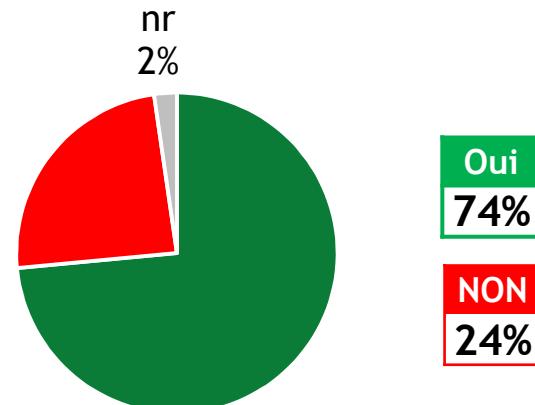
Nous continuons nos campagnes contre les discriminations.  
Nous allons former les managers à la prise en compte du handicap.

# L'aménagement de poste de travail

- 90% des BOE disent avoir eu un aménagement de poste quand ils en ont eu besoin.
- Les 3 quarts des postiers BOE estiment que le temps nécessaire à l'aménagement de leur poste est raisonnable.
- Deux tiers des postiers BOE ont été informés de la mise en œuvre de l'aménagement de leur poste.

**Le temps nécessaire à la mise en place de l'aménagement de votre poste de travail a-t-il été raisonnable ?**

Base : Collaborateurs qui ont eu un aménagement de leur poste de travail (1482)



**Avez-vous été informé(e) du planning de mise en œuvre de l'aménagement de votre poste de travail ?**

Base : Collaborateurs qui ont eu un aménagement de leur poste de travail (1482)

