

DRH GROUPE

CNSST Nationale Politique handicap

Clarisse MATHIEU,
Responsable de la politique handicap



LE GROUPE LA POSTE

**5,84%
en 2016**

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 5.09% en 2015
 - Nous continuons à recruter des personnes en situation de handicap. En 2016, 159 personnes handicapées ont été recrutées dont 45 en CDI
 - 1065 premières reconnaissances ont été enregistrées en 2016
 - 506 titres ont été renouvelés en 2016
 - On constate une forte diminution des licenciements pour impossibilité de reclassement : 70 contre 128 en 2015; 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 vont donc être intégrées dans le processus en cours d'élaboration 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

Un effort significatif pour le maintien dans l'emploi

- Plus de 700 aménagements de poste ont été réalisés en 2016
- 691 personnes en situation de handicap ont reçu une aide pour obtenir des prothèses auditives en 2 ans pour un montant moyen de 1500 euros par agent
- 187 personnes bénéficient d'une aide au déplacement domicile/travail

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 et des postières.
- 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 ou une par établissement quand ceux-ci sont de grande taille. Au total, 720 CRME ont été mises en place.

Des CRME ont été mises en place dans toutes les Branches

- Un travail est en cours pour faciliter leur fonctionnement
 - Pour les différentes étapes des procédures individuelles, des courriers types ont été mis à la disposition des CRME
 - Pour faciliter l'avancement des dossiers, un outil collaboratif sous SharePoint est en cours de déploiement (de mai à septembre)
 - Chaque CRME aura son outil collaboratif
 - Chaque dossier est pré-alimenté avec les données RH, ce qui réduit le temps de saisie des données administratives
 - Chaque membre de la CRME pourra suivre et enrichir les dossiers des postiers à n'importe quel moment et où qu'il soit

Des mesures pour soutenir les postiers en situation de handicap

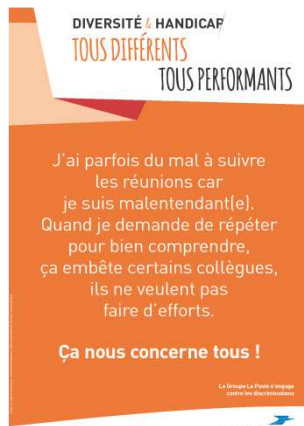
- Conciliation vie personnelle / vie professionnelle :
 - 840 personnes en situation de handicap ont bénéficié d'ASA démarche médicale en 2016. En moyenne, chaque agent a bénéficié de 1,70 jours.
- Maintien des droits
 - Un accompagnement permet à chacun de renouveler son titre dans les délais
- Accompagnement social
 - 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.
 - 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).

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 rédacteurs contributeurs web ont été formés à la « Gestion de l'accessibilité dans un projet informatique »
 - Les ANCI ont assimilé les bonnes pratiques et sont pratiquement autonomes pour produire des outils accessibles
 - Un fond documentaire a été mis à disposition pour mettre en œuvre ou évaluer l'accessibilité à la DSI avec des guides, bonnes pratiques, démarches, outils, formations, etc.
- Nos 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 Ipedis



Des actions d'information et de sensibilisation

- Une campagne de sensibilisation et de lutte contre les discriminations à l'occasion de la campagne « Tous différents, Tous performants » en novembre 2016 avec une affiche et une silhouette spécifique au handicap et à la maladie
 - Démarrée en novembre, elle se déploie dans les territoires jusqu'à la fin du 1^{er} semestre 2017 pour permettre aux établissements de la présenter au moment le plus opportun
- Les Trophées Handicap ont été élargis à la Diversité
 - 1 dossier handicap sera primé par Branche
 - La remise des prix aura lieu en novembre 2017 à l'occasion de la SEPH



Des achats au secteur adapté et protégé entrés dans les pratiques

- Près de 15 millions d'euros d'achats au secteur adapté et protégé en 2016 pour un objectif de 11,8 millions d'euros. En cumulé sur 2 ans, 29,6 millions d'euros
- Les plus gros postes d'achats sont :
 - L'entretien des deux roues pour 2,3 millions d'euros
 - L'entretien des espaces verts pour 1,8 millions d'euros

MERCI

Annexe

Les principaux engagements du 6^e accord Handicap en passe d'être tenus

6^{ème} Accord pour **l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap** pour la période **2015/2017**.
Agréé par la DIRRECTE le 18 juin 2015

