



60 rue Vergniaud  
75640 Paris Cedex 13  
Tél. 01 40 78 31 50

<http://www.fo-com.com>  
[sec.poste@fo-com.com](mailto:sec.poste@fo-com.com)

## Compte rendu de la 2<sup>e</sup> commission de suivi du 7<sup>e</sup> accord en faveur des personnes en situation de handicap à La Poste du 6 avril 2021

**Étaient présents :** La DRHG (Florence WIENER, Laurence HULIN, Clarisse MATHIEU) et les représentants des branches  
**Les OS :** FO (Monique GARREAU et Guetty TRAN-VAN-NHO), CGT, CFDT, CGC-CFTC, UNSA

La 2<sup>e</sup> commission de suivi de l'accord handicap 2019-2022 s'est tenue le 6 avril 2021 en distanciel.

Vous trouverez, en pièce jointe, le document de travail.

Préambule de la présidente de séance :

1/ Des résultats très intéressants bien que certains d'entre eux soient affectés par la Crise sanitaire directement ou indirectement.

2/ La Poste a fait le choix de ne pas reprendre l'ensemble des actions qui ont été menées au titre de la crise sanitaire puisqu'elles ont été partagées avec les OS dans d'autres instances.

3/ La sortie du BRH maintien dans l'emploi a été reportée à plusieurs reprises pour les raisons suivantes qui ne sont pas totalement du fait de La Poste :

- Une période de crise sanitaire intense qui a mobilisée l'énergie des équipes.
- Plusieurs modifications réglementaires qui ont concerné successivement la situation des personnes en situation de handicap et d'inaptitude des fonctionnaires avec la Période de Préparation au Reclassement (PPR).
- Un autre décret qui a changé le champ d'attribution des CAP.
- Un changement de l'organisation de la filière à La Poste (LP) qui s'occupe de la mobilité, de repositionnement, notamment du métier de CEP dans la mesure où cet acteur intervient dans les CRME

Le BRH devra sortir d'ici 15 jours avec la sortie de plusieurs documents, notamment le support qui était destiné à l'information des postières et postiers dans le cadre de la CRME.

**DP de la CFDT :** BRH tardif, plus de 2 ans après la signature du 7<sup>e</sup> accord.- Effets dévastateurs de la crise sanitaire qui impactent la mise en œuvre de l'accord handicap (moins de recrutements par rapport à l'objectif, un retard de la mise à jour des systèmes d'information, retard de déroulement de la formation CHSCT au Courrier, retard de livraison des supports liés à la CRME).

**La Poste (LP) :** La crise sanitaire a tout balayé sur son passage en termes de temps et de ressources avec des conséquences. Quant aux groupes de travail, LP est tout à fait favorable à les continuer et à ouvrir à d'autres thèmes.

**DP orale de la CGT :** BRH non sorti, mauvais fonctionnement de la CRME, encore trop de personnes n'ayant pas de retour de la CRME, instance ne fonctionnant pas comme elle devrait, méthode APALA pas respectée, embauches en retard mais pas les licenciements, obligation de constat des licenciements, avec des cas 15 jrs après leur information de passage en CRME. La CGT trouve dommage que LP a décidé d'abandonner le handimanagement après le test prouvant que les managers ne se sont pas impliqués.

LP a prévu relancer la démarche APALA sur toutes les entités.



60 rue Vergniaud  
75640 Paris Cedex 13  
Tél. 01 40 78 31 50

<http://www.fo-com.com>

[sec.poste@fo-com.com](mailto:sec.poste@fo-com.com)

## FÉDÉRATION SYNDICALISTE FORCE OUVRIÈRE DE LA COMMUNICATION

### DP orale de FO :

- Le BRH (tant attendu depuis 1 an mais toujours manquant à ce jour) ne reprend pas tous les engagements de l'accord, il est essentiellement axé sur l'axe prioritaire du maintien dans l'emploi. Or, il n'englobe pas toutes les mesures de l'accord.
- FO ne rejoint pas l'optimisme de La Poste quant au bilan quantitatif.
- Les managers ne respectent pas ou peu les préconisations des médecins du travail.
- Démarche APALA dysfonctionne.
- Budget consommé au titre de l'année 2020 bien en deçà de l'objectif.

**DP orale de la CGC :** Pas d'effort suffisamment fait sur l'accessibilité numérique. Par exemple pour Team, Microsoft prévoit des adaptations pour faciliter le travail à distance des personnes en situation de handicap qui favorise le lien social.

### Concernant la DOETH

Les modalités de calendrier ont été modifiées par les pouvoirs publics. De ce fait, le taux de BOE sera officialisé au mois de mai au lieu du mois de février.

Selon les prévisions de La Poste, le taux de BOE pour 2020 sera supérieur au taux légal de 6 %.

### Concernant le recrutement, l'accueil et l'insertion

En 2020, 98 personnes BOE ont été recrutés dont 31 ont été cdisés. 11 font suite à des CDD et des contrats en alternance. L'objectif de 165 personnes n'est pas atteint.

Quant à l'accueil des stagiaires, la situation n'a pas évolué par rapport à l'année précédente du fait de la mise à jour des systèmes d'information reportée.

En complément, les aides exceptionnelles de l'AGEFIPH concernant l'embauche des apprentis et des alternants ont été communiquées à l'ensemble du réseau postal ainsi que leurs procédures. Cependant, ces mesures restent très restrictives dans l'attribution de l'aide car la personne recrutée ne doit en aucun cas avoir eu, par le passé, un contrat d'au moins une journée avec La Poste.

L'enquête menée en 2020 sur les personnes recrutées durant l'année 2019 avec la prise en compte du tutorat a été très décevante puisque 5 réponses ont été seulement retournées.

Quant à cette enquête, La Poste souhaite remplacer cette démarche par un questionnaire plus global à destination de toute la population des BOE qui intégrera aussi les points liés au recrutement, l'accueil et l'insertion. Ce questionnaire pourrait être mis en place en fin d'année.

Pour FO, cette proposition convient mais cela pourrait être étendu aux managers afin de collecter leurs besoins, voire leurs ressentis par rapport à l'accueil et l'insertion des personnes en situation de handicap.

La Poste ne souhaite pas leur imposer un nouveau reporting dans le contexte actuel.

### Concernant le maintien dans l'emploi

Toutes les OS s'interrogent sur le nombre trop important de licenciements pour inaptitude après impossibilité de reclassement ayant eu lieu au cours de l'année 2020. Il est sensiblement identique à l'année précédente (176 contre 177 l'année précédente). Combien de personnes avaient encore des aptitudes mobilisables ?

Toutes les branches ont eu le même écho : les licenciements pour impossibilité de reclassement ont majoritairement pour motif « l'inaptitude à tout poste ». De ce fait, l'employeur est dispensé de reclassement et la validation nationale de la branche n'est pas nécessaire. La BSCC nous a indiqué



## FÉDÉRATION SYNDICALISTE FORCE OUVRIÈRE DE LA COMMUNICATION

60 rue Vergniaud

75640 Paris Cedex 13

Tél. 01 40 78 31 50

<http://www.fo-com.com>

sec.poste@fo-com.com

avoir fait des contrôles et s'appuie sur le rapport des médecins du travail présenté en CNSST qui porte le chiffre à 94 « inaptitudes à tout poste ».

FO insiste sur le fait que des ruptures conventionnelles sont encore trop souvent proposées aux agents en lieu et place d'un licenciement pour inaptitude [NDLR Un **employeur** ne peut pas conclure de **rupture conventionnelle** avec un salarié en **inaptitude** professionnelle. Le seul moyen de rompre un contrat de **travail** est par le biais du **licenciement**.].

De plus, FO interpelle La Poste sur le dispositif de temps partiel thérapeutique. En effet, elle devait dans les 2 premières années de l'accord s'enquérir d'une mise en place de mesures spécifiques. La subrogation devait être étudiée.

La DRHG a donné son accord pour le développement d'une solution informatique afin que des mesures soient applicables à compter du début de l'année 2022 pour être en phase avec les modalités des pouvoirs publics. Les temps partiels thérapeutiques vont être intégrés à la DSN à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. A partir de ce moment là, les signalements se substitueront aux attestations de salaire qui sont actuellement adressées par l'employeur à la Sécurité Sociale. Cela se fera automatiquement sans intervention manuelle des CSRH (plus de remplissage des attestations de salaire) et aura pour but de fiabiliser les données et ainsi réduire le délai de versement des indemnités journalières. Puisque les agents seront déclarés à 100 %, La Poste nous confirme également que le problème rencontré actuellement pendant les congés des salariés en TPT (absence d'indemnisation) sera résolu.

Puis, est précisé par une autre OS la nécessité de formuler une demande écrite qui doit être adressée au CSRH lors d'une reprise à temps partiel thérapeutique. Selon elle, cela ne devrait pas exister car c'est de l'ordre du médical.

La BSCC indique que les CSRH ne peuvent pas contourner la loi obligeant les agents à remplir cette formalité en dessous d'un contingent de 28 heures.

Par ailleurs, a été mis en exergue également la pression que pouvait subir certains médecins du travail de La Poste pour « faciliter » la sortie définitive de postières et de postiers.

La Poste n'adhère pas à ce point de vue. Les médecins du travail ne sont pas une population qui se laisse dicter leurs avis.

Encore trop de collègues arrivent en entretien préalable sans avoir eu d'informations sur des propositions de poste.

La Poste s'engage à faire une enquête sur la situation individuelle que l'OS voudra bien lui faire remonter afin de s'assurer du respect des procédures. La BSCC appuie les propos de la DRHG en rappelant que l'agent inapte à tout poste a un 1<sup>er</sup> élément d'information lors de sa visite auprès du médecin du travail.

Que va-t-il advenir du fonctionnement de la CRME quand les CEP vont voir leurs fonctions modifiées à compter du 1<sup>er</sup> juillet ? Ils ont une vision interbranche, ont des relations avec les DRH d'autres branches. Ils apportent un réel appui dans le suivi des dossiers des agents. Le risque est d'avoir des conséquences sur l'impossibilité de reclassement d'agents avec la finalité de gonfler les chiffres de licenciements.

La Poste partage le point des CEP et étudie actuellement le meilleur process à mettre en place suite à leur évolution afin de préserver le bon fonctionnement des CRME.

Quid du développement des solutions innovantes pour le maintien dans l'emploi proposées comme porteuses au départ ?

La Poste n'arrive pas à associer les besoins, les endroits où travaillent les personnes, leurs aptitudes. Pour l'instant, elle ne déploie pas de solutions. En bref, une belle ambition qui est étouffée dans l'œuf !



60 rue Vergniaud  
75640 Paris Cedex 13  
Tél. 01 40 78 31 50

<http://www.fo-com.com>  
[sec.poste@fo-com.com](mailto:sec.poste@fo-com.com)

## FÉDÉRATION SYNDICALISTE FORCE OUVRIÈRE DE LA COMMUNICATION

FO demande de préciser si le nombre de retraite pour invalidité est à l'initiative de l'employeur et/ou de l'agent. Le contingent correspond aux deux.

### Concernant l'aménagement de fin de carrière

L'accord handicap arrive à échéance en fin d'année 2022 tandis qu'actuellement, les décisions relatives au TPAS Handicap ne vont pas jusqu'au terme dudit accord. Qu'en sera-t-il exactement ?

Selon La Poste, le principe du TPAS pour les personnes en situation de handicap est déjà acquis jusqu'au terme de l'accord. Cependant, il est possible que les modalités prises par décision unilatérale de La Poste changent.

### Concernant l'évolution professionnelle et les promotions

Quelle décision prendra La Poste pour que les personnes en situation de handicap soit au même taux de promotion que l'ensemble des postiers (8,34 % vs 10,33 %) ?

Concernant le taux de promotion, La Poste va regarder ce qui a constitué l'écart avec le taux global à partir des différents métiers.

### Concernant la formation et la sensibilisation sur le handicap

Ce sont exclusivement les nouveaux référents handicap qui bénéficient de la formation nouvellement revue. En 2020, 14 ont suivi cette formation en présentiel. Au réseau et à LBP, ils ont tous été formés contrairement à la BSCC qui n'est pas en mesure de nous apporter en séance les données chiffrées par rapport au taux de formation.

Après échange, La Poste propose d'envoyer à l'ensemble des référents handicap un courriel pour se signaler si toutefois ils n'ont pas encore suivi la formation.

Puis, pour les managers qui n'auraient pas suivi les modules de formation en e-learning en 2020 ou qui n'auraient pas eu connaissance de l'existence de ces modules, la DRHG va réitérer son information à destination de cette population sur la disponibilité de ces modules.

En complément, une nouvelle plateforme s'ouvre à compter du 12 avril 2021 qui permettra de mieux porter à la connaissance des managers l'existence de ces modules.

### Concernant les achats du secteur adapté et protégé

FO demande le type de prestations effectuées auprès du secteur adapté et protégé ?

Selon La Poste, cela correspond à des prestations très diverses telles que la restauration en début d'année / Espaces verts / Réfections des boîtes aux Lettres, etc.

### Concernant la mise en place de l'aide aux postiers BOE en situation de monoparentalité

532 personnes ont bénéficié de l'aide aux BOE.

La Poste propose de réitérer cette communication à destination des agents BOE en situation de monoparentalité au titre de l'année 2021.

FO demande si cette aide vient en déduction du budget handicap ou est pris en charge par le Cogas. La Poste confirme que cela vient en déduction du budget handicap.



60 rue Vergniaud  
75640 Paris Cedex 13

Tél. 01 40 78 31 50

<http://www.fo-com.com>

sec.poste@fo-com.com

## FÉDÉRATION SYNDICALISTE FORCE OUVRIÈRE DE LA COMMUNICATION

### Concernant la réattribution de la RLH versée par l'AGEFIPH aux établissements

Combien de dossiers RLH ont été déposés ?

La Poste ne pourra nous donner l'information qu'à la fin l'année courante.

### Concernant le bilan du test du dispositif handimanagement

Une formation handimanagement pour 2 séances de 2h30 a été dispensée auprès de 22 participants quasiment tous volontaires (sauf 1) répartis sur deux régions (l'Île-de-France et Aquitaine).

La Poste indique que la répartition des candidats entre les régions Aquitaine et Île-de-France est assez équilibrée (10 en IDF ou 11 en Aquitaine). Le bilan de ce test est, de loin, non concluant.

FO et d'autres OS sont inquiètes du niveau de mobilisation des managers sur le handicap. La Poste ne peut pas s'arrêter sur cette 1<sup>re</sup> expérience et décider de ne pas étendre le dispositif aux autres régions au prétexte de retours insatisfaisants sans une analyse plus approfondie et dans un contexte tout aussi particulier que celui que nous traversons.

Après débat et avant d'étendre à d'autres régions, La Poste convient de :

- Faire un questionnaire qualitatif à destination des handimanagers pour obtenir leur avis et de mieux comprendre les raisons de l'échec du test (Covid 19 ?, ...),
- Analyser les résultats et les partager en commission de suivi afin de décider de la suite à donner à ce dispositif que FO a porté lors de la négociation.



60 rue Vergniaud  
75640 Paris Cedex 13  
Tél. 01 40 78 31 50

<http://www.fo-com.com>  
[sec.poste@fo-com.com](mailto:sec.poste@fo-com.com)

## FÉDÉRATION SYNDICALISTE FORCE OUVRIÈRE DE LA COMMUNICATION

### Concernant les CRME

Plusieurs OS dont FO ont fait part de l'urgence à répondre au manque criant de communication de la situation des agents suivis par la CRME. De plus, il a été clairement dit que certains managers étant au près du terrain ne sont pas suffisamment informés ou ne se sentent pas ou peu concernés par le handicap. Ils doivent, avant tout, être le relais de l'accord sinon les décisions prises et les actions conduites par le groupe resteront lettres mortes.

La Poste indique que tous les supports attendent la sortie du BRH qui est promise très prochainement. Elle ne souhaite pas que ces outils de communication fassent l'objet d'un coup d'épée dans l'eau. Elle promet un temps fort auprès des acteurs concernés avant l'été (Affaire à suivre).

### Concernant le pilotage de l'accord

Les ASA éviction n'ont pas été valorisées dans le cadre du budget handicap.

\*\*\*\*