



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

ACCORD HANDICAP 2019-2022

LA CFDT SIGNE L'ACCORD MAIS RESTE VIGILANTE !



Avec un taux d'emploi de travailleurs handicapés désormais au-dessus du seuil légal de 6%, La Poste ne doit désormais plus de contribution financière à l'Agefiph. Le risque d'un nouvel accord a minima n'était pas écarté pour la CFDT.

De fait, la première mouture présentée aux organisations syndicales le 11 février avait tendance à confondre ambitions et simple respect des obligations légales en matière de Handicap. Pour la CFDT, impossible d'en rester là !

Après 3 mois d'âpres négociations, la copie a bien meilleure allure et la CFDT a accepté de s'engager sur ce dernier texte.

Les principales avancées de cet accord

- Un budget Handicap porté à 23 M€,
- Un objectif de recrutement de 650 personnes handicapées dont 260 CDI,
- La création d'un 4^{ème} jour d'ASA pour les agents atteints de maladies chroniques,
- Le principe du TPAS spécifique Handicap reconduit,
- Un accès à l'accord possible dès réception de l'AR de demande de RQTH,
- Un accompagnement social renforcé,
- Un effort notable pour la formation des acteurs concernés, dont les managers,
- Des campagnes d'information, de sensibilisation pour tous, l'accent étant mis sur la prévention, en lien avec les Services de Santé au Travail,
- Une démarche Handi-managers testée dans un 1^{er} temps dans 2 régions.

CRME :
Commissions de Retour et de Maintien dans l'Emploi. Ces instances, qui existent au niveau de chaque NOD, se voient confortées dans le nouvel accord. Elles devront mieux communiquer avec les postiers concernés et avec les CHSCT. Reste à les faire vraiment appliquer partout.

Les groupes de travail paritaires obtenus par la CFDT constituent une avancée majeure. Leur objectif : associer plus étroitement les partenaires sociaux signataires à la vie de l'accord, notamment en alertant et en agissant sur les pratiques managériales qui ne respectent pas l'accord, dans l'esprit ou dans la lettre. Un groupe de travail paritaire sur les CRME devrait ainsi être créé dès cette année.

Nos principaux points de vigilance

- **Le maintien des référents handicap :** Leur réseau est maintenu (un par NOD) mais les Référents Handicap seront-ils en mesure de jouer pleinement leur rôle ? La CFDT a des raisons d'en douter, notamment à la BSCC, où ce sont les DRHO qui ont été choisis pour porter une « casquette Handicap » qui ne représente que 10% de leur activité. Et quid de leur rôle de « tiers de confiance » ? Les postiers malades chroniques ou handicapés iront-ils se confier à eux aussi facilement qu'auparavant ?
- **Des solutions innovantes pour le maintien dans emploi :** Annoncées comme une mesure phare de cet accord, ces solutions se révèlent pour l'instant bien timides et centrées sur des emplois peu qualifiés et actuellement sous-traités. La CFDT rappelle que l'inaptitude peut toucher tous types de postiers et qu'il est primordial de préserver tous types de compétences, qu'elles soient physiques ou intellectuelles !

APRÈS L'OFFRE SPÉCIFIQUE DU COGAS ET L'ACCORD AIDANTS DE 2018, CE NOUVEL ACCORD HANDICAP VIENT DONC COMPLÉTER UN LARGE ÉVENTAIL DE DROITS EN MATIÈRE DE SANTÉ POUR LES POSTIERS, C'EST L'UN DES GRANDS COMBATS DE LA CFDT !