



VIVRE SON HANDICAP AU TRAVAIL

TOUS DIFFÉRENTS **TOUS PERFORMANTS**

Édition 2020

VIVRE SON HANDICAP AU TRAVAIL

Il est parfois difficile de reconnaître et d'accepter que l'on a un handicap, surtout quand il est acquis au cours de sa vie.

La Poste s'est engagée pour l'égalité des chances dans tous les domaines. Elle combat depuis de nombreuses années toutes les formes de discrimination et en particulier celles qui concernent les personnes en situation de handicap. Les résultats sont là : avec 14 000 postiers et postières en situation de handicap en 2018, soit un taux d'emploi de 6,75 %, La Poste est aujourd'hui le premier employeur de personnes en situation de handicap.

Le septième accord Handicap signé par La Poste et les organisations syndicales, CGT, CFDT, FO, la liste Osons l'Avenir CFE-CGC / CFTC, l'UNSA-Postes, le 10 mai 2019, poursuit et accentue la politique en faveur de l'insertion, du maintien dans l'emploi et du développement professionnel des postières et postiers en situation de handicap.

Il renforce les mesures du précédent accord et propose de nouveaux droits pour toujours mieux accompagner les postiers et les postières en situation de handicap. Ce cadre, présenté dans cette plaquette, crée la confiance nécessaire pour permettre à chacun de se déclarer ou de renouveler, dans les délais, sa déclaration avec l'appui du référent handicap. Chacun bénéficie ainsi des compensations nécessaires à sa situation.

Les compétences des postiers et des postières en situation de handicap sont essentielles. Aussi, avons-nous tous un rôle à jouer pour le montrer et faire évoluer le regard sur le handicap.



SOMMAIRE

1 La reconnaissance du handicap

- Le droit à la compensation p.6
- L'accord handicap 2019-2022 p.6
- Que veut dire être BOE ? Les différents titres p.7
- À quoi sert la RQTH ? p.8
- Comment obtenir la RQTH ? p.8

2 Être travailleur handicapé à La Poste

- Les aménagements de postes p.10
- L'accessibilité sur le lieu de travail p.10
- Une prise en charge ponctuelle des trajets domicile-travail p.11
- Les autorisations spéciales d'absence (ASA) p.11
- Les aides personnelles p.11
- L'accessibilité numérique p.11
- Le télétravail p.12

3 Le parcours professionnel

- L'accueil dans une équipe p.14
- La formation p.14
- L'évolution dans l'entreprise p.15

4 Le maintien dans l'emploi

- La commission de retour et maintien dans l'emploi p.16
- La préparation à la reprise de travail p.17
- Une solution définitive dans un délai d'un an p.17
- Une information régulière p.17

5 Préparer l'arrêt de son activité professionnelle

- Le TPAS, temps partiel aménagé senior p.18
- La retraite p.18

6 Les acteurs vers qui se tourner

- Le référent handicap p.19
- Le médecin du travail p.19
- L'assistant social p.19
- Le RH de proximité p.19
- Le manager p.19
- Le conseiller en évolution professionnelle p.19
- Les espaces mobilité et recrutement Groupe (EMRG) p.19

7 Une offre sociale adaptée

- Le quotient familial p.21
- Le logement p.21
- La vie quotidienne p.21
- Le sport p.22

Glossaire p.24

En savoir plus p.25

1 La reconnaissance du handicap

Le droit à la compensation

La loi donne aux personnes en situation de handicap un droit à la compensation des conséquences de leur handicap. Il est dû par la collectivité.

Dans l'entreprise, les mesures visant à compenser le handicap s'envisagent à toutes les étapes du parcours professionnel : embauche, déroulement de carrière, accès à la formation...

Elles n'ont pas pour but de favoriser la personne handicapée par rapport à une autre mais de compenser raisonnablement l'inégalité induite par le handicap. L'objectif est de favoriser l'égalité des chances, en couvrant les besoins spécifiques et en adaptant de manière raisonnable l'environnement du travail, pour que la personne puisse être capable de réaliser correctement son travail, sans souffrance.

L'accord handicap 2019-2022

Le septième accord qui couvre la période 2019-2022 signé par La Poste et les organisations syndicales, CGT, CFDT, FO, la liste Osons l'Avenir CFE-CGC / CFTC, l'UNSA-Postes, affirme les engagements pris par La Poste au bénéfice des postiers en situation de handicap. C'est une politique qui permet d'aller au-delà du droit à la compensation qui est un droit légal.

Les grands principes de l'accord :

- **Dépasser le taux de 6%** d'emploi direct en recrutant dans tous les métiers et en créant les conditions favorables à la déclaration des personnes en situation de handicap (initiale et renouvellement de titre).
- **Veiller à associer les postiers** en situation de handicap à toutes les décisions concernant leur vie au travail.
- **Garantir la bonne intégration** de toutes les personnes en situation de handicap à chaque prise de poste.
- **Accroître les efforts de maintien dans l'emploi** pour garantir que toutes les actions de recherche de poste et d'aménagement sont menées pour permettre aux postiers en situation de handicap de poursuivre leur carrière au sein de l'entreprise.
- **Renforcer l'accompagnement** des postiers en situation de handicap dans leur mobilité et leur évolution professionnelle.
- **Développer la sensibilisation** des managers au handicap.
- **Bien gérer les fins de carrière.**
- **Pérenniser le réseau des référents handicap** de proximité dans tous les métiers.
- **Poursuivre les efforts** pour faire évoluer à tous les niveaux, les mentalités, les attitudes et les comportements face au handicap au sein de l'entreprise.

Que veut dire être BOE ? Les différents titres

En France, les entreprises ont l'obligation d'employer au moins 6% de personnes handicapées. C'est pourquoi, on appelle les personnes handicapées les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Pour bénéficier de mesures de compensation, il faut détenir un titre qui prouve cette qualité à savoir :

- avoir obtenu une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) de la part de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH),
- avoir une carte d'invalidité ou une allocation d'adulte handicapé, délivrée par la MDPH,
- disposer d'une pension d'invalidité (quelle que soit sa catégorie) ou d'une rente,
- avoir eu un accident du travail avec un taux d'incapacité permanente supérieur à 10% donnant droit à une rente versée par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM),
- percevoir une pension militaire d'invalidité de la part de l'Office national des anciens combattants (ONAC),
- percevoir une rente de la part de la direction départementale des services d'incendie et de secours, au titre de sapeur-pompier volontaire victime d'un accident.

TÉMOIGNAGE

Demander la reconnaissance du statut de travailleur handicapé a été pour moi une démarche personnelle avant d'être administrative. C'était accepter de me reconnaître comme personne handicapée. La RQTH est accordée par la maison départementale des personnes handicapées et est distincte de l'environnement postal. Cependant, les échanges avec ma référente handicap m'ont permis de faire de cette demande un projet positif. J'ai pu accéder à un ensemble de mesures visant à améliorer ma vie au travail : prise en charge du coût de mes prothèses auditives, aménagement de mon poste de travail selon préconisations de l'ergothérapeute, informations dispensées au jury lors du passage de ma RPP mais aussi sensibilisation de mes collègues à mon handicap. La surdité est invisible, ce qui la rend souvent mal comprise. Avoir la RQTH,  a n'est ni être placardis e ni être marginalis e. C'est plutôt pouvoir vivre plus sereinement son handicap en se trouvant lib r e de certaines contraintes que n'ont pas nos collègues.

Laurence Martigue,
*responsable d'exploitation,
secteur de Blain - Le Réseau*

À quoi sert la RQTH ?

La reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), comme les autres titres, ouvre les droits spécifiques aux travailleurs handicapés. Pour en bénéficier, il faut que le médecin du travail de La Poste définisse les compensations nécessaires.

La reconnaissance peut donner accès à des aides ou des services de l'État pour compenser le handicap.

Informers son entreprise permet d'accéder aux droits spécifiques et aux aides prévues dans l'accord handicap. Cela permet aussi de bénéficier des aides de l'action sociale ou du service logement de La Poste.

Comment obtenir la RQTH ?

L'obtention d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé requiert plusieurs étapes :

- Retirer un dossier auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de son domicile et le remplir.
- Faire remplir le certificat médical par son médecin traitant ou spécialiste.

Le délai de traitement du dossier peut être très long (6 à 8 mois). Pour être aidé dans ses démarches, il est possible de bénéficier de l'accompagnement de l'assistant social, du médecin du travail, et/ou du référent handicap.

Pour en savoir plus, consulter la page handicap sur netRH

TÉMOIGNAGE

J'ai effectué une demande de RQTH après une visite de contrôle à la médecine du travail suite à un arrêt maladie de plus d'un mois lié à mon handicap. Cette reconnaissance m'a permis de bénéficier d'un aménagement de poste me permettant ainsi de pouvoir effectuer mon activité dans des conditions de travail optimales. Et surtout de conserver mon poste que j'occupais depuis 4 ans.

Hind Hamza Zerigat,
*facteur Service Expert,
Carros Vallée PPDC - BSCC*

Les différents types de handicap

Le handicap moteur

Le handicap moteur est la conséquence d'une atteinte de la motricité par altération d'une structure ou fonction anatomique et physiologique responsable du mouvement. Ces atteintes peuvent être d'origine congénitale ou acquises à la suite d'un traumatisme, d'une maladie brutale ou chronique.

Cette déficience motrice entraîne une réduction de la motricité globale de la personne et notamment sa capacité à se déplacer, à maintenir une posture et à agir. Par exemple, hémiplégie, paraplégie, atteinte du système nerveux par une maladie (Parkinson, sclérose en plaque...)

Les handicaps sensoriels, visuels et auditifs

Le handicap sensoriel résulte de l'atteinte d'un ou plusieurs sens. Il se caractérise majoritairement par des incapacités issues d'une déficience auditive ou visuelle.

Le handicap visuel concerne les personnes aveugles ou malvoyantes. Les personnes aveugles ne représentent qu'une petite partie des personnes ayant un handicap visuel. D'autres dysfonctionnements de la vue, comme le daltonisme, peuvent être reconnus comme un handicap.

Concernant le handicap auditif, la perte totale de l'ouïe est rare. La plupart des déficients auditifs conservent des « restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une aide réelle. Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non d'une difficulté à oraliser. Un certain nombre de personnes sourdes utilisent la langue des signes (5 %) et d'autres lisent sur les lèvres pour communiquer.

Le handicap psychique

Le handicap psychique renvoie aux limitations rencontrées dans la vie quotidienne par les personnes souffrant de troubles psychiatriques. Les conséquences de cette pathologie (ex : troubles de la volonté, altération de la vision du monde, somnolence provoquée ou renforcée par les traitements) peuvent impacter la vie sociale et professionnelle. Les obstacles rencontrés (ex : « rejet » dans le milieu professionnel, complexité administrative...) peuvent perturber les habitudes de vie. C'est pourquoi on parle de situation de handicap d'origine psychique et, par raccourci, de handicap psychique. La bipolarité, la dépression, la schizophrénie font partie de ces affections.

Le handicap cognitif

Le handicap cognitif caractérise une situation de handicap liée aux dysfonctionnements des activités intellectuelles et émotionnelles de la personne.

Les activités cognitives sont issues de l'activité mentale et regroupent les capacités à agir, à apprendre et à s'adapter. On parle alors de la mémoire, du langage, de l'attention, de la construction d'un geste, du raisonnement, de la résolution de problème... La plupart du temps, le handicap cognitif se présente comme un handicap « invisible ».

Il est susceptible d'évoluer positivement dans le temps par le réentraînement cognitif et les mises en situation (travail, bénévolat, participation à des activités de loisirs...). Les personnes ayant subi un accident vasculaire cérébral (AVC) ou un traumatisme crânien rencontrent souvent ce type de difficulté.

Les maladies chroniques et/ou invalidantes

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) parle de « maladie chronique » dans le cas d'une affection de longue durée qui évolue avec le temps, plus ou moins grave et invalidante selon les cas. Il peut s'agir de diabète, de cardiopathies, de cancer, d'AVC, d'hypertension artérielle, de polyarthrite, de sclérose en plaques, de la maladie de Crohn, d'Alzheimer ou de Parkinson, etc.

Ces maladies peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Ces déficiences constituent souvent un handicap non visible.

2 Être travailleur handicapé à La Poste



L'accessibilité sur le lieu de travail

L'accessibilité des sites est variable en fonction du type de handicap. En cas de besoin spécifique, le référent handicap ou le RH de proximité doit être contacté pour envisager des solutions aux difficultés d'accès. Le référent handicap fera étudier le besoin correspondant au handicap par des experts et s'assurera de la mise en œuvre de la mise en accessibilité du site.

En cas de difficultés de déplacement, une priorité est accordée dans l'attribution d'une place de parking.

Les aménagements de postes

L'environnement de travail peut être adapté sur prescription du médecin du travail et en concertation avec le manager :

- par un aménagement de l'environnement de travail et la mise en place d'un matériel adapté : fauteuil ergonomique, loupe grossissante, bras

articulé, recours à un interprète en langue des signes, logiciel d'assistance visuelle, etc.

- par une adaptation de l'organisation du travail : temps de travail réparti pour permettre la prise de traitements, travail à mi-temps, télétravail, etc.

TÉMOIGNAGE

Obtenir une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé m'a permis de bénéficier d'aménagements de poste de travail au bureau mais également à mon domicile dans le cadre du télétravail : écrans 22 pouces, loupes, vidéo-agrandisseurs sont en effet des outils qui m'aident à mener à bien mon travail au quotidien.

Thierry Carpentier, *assistant RH DEX Auvergne-Rhône-Alpes - BSCC*

Une prise en charge ponctuelle des trajets domicile-travail

Les déplacements domicile / travail en transports adaptés peuvent être financés sur avis du médecin du travail, si l'usage des transports en commun ou l'utilisation d'un véhicule personnel, même aménagé, n'est pas possible. Cette prise en charge, décidée par année civile, est plafonnée

(13 000 euros par an en 2019) et revue chaque année. Elle doit donner le temps de trouver une solution pérenne et ne peut en aucun cas être considérée comme acquise de droit de façon définitive.

Les autorisations spéciales d'absence (ASA)

Trois autorisations spéciales d'absence (ASA) par an sur les quatre années de l'accord peuvent être accordées pour réaliser des démarches administrative ou médicale. Une ASA supplémentaire par an peut être demandée en cas de maladie chronique.

où la demande est effectuée 15 jours à l'avance. L'une d'entre elles peut être prise en urgence, sans délai de prévenance. Elles peuvent être prises par demi-journées.

Pour les agents qui travaillent de nuit, les ASA peuvent être prises soit la veille, soit le lendemain du rendez-vous.

Ces ASA sont de droit à partir du moment

Les aides personnelles

Chaque postière ou postier peut bénéficier d'aides personnelles après échange avec le référent handicap comme :

- un accompagnement pour renouveler son titre RQTH dans les délais,
- une aide au financement de prothèses ou orthèses,

- une aide financière pour les familles monoparentales en situation de handicap sous conditions de ressources (mise en place en 2020),
- une aide financière pour aménager le domicile en cas de déménagement dû à une réorganisation, plafonnée à 1 000 euros.

L'accessibilité numérique

Il est possible d'accéder aux contenus numériques de multiples façons. Les plus connues sont le clavier et la souris mais il existe également des technologies d'assistance qui pallient une déficience,

comme les lecteurs d'écran, les loupes ou encore les claviers adaptés. Ainsi, les personnes handicapées peuvent communiquer, échanger et participer à la société comme tout un chacun.

L'accessibilité numérique désigne les mesures permettant à tous, notamment les personnes en situation de handicap, d'utiliser des ordinateurs et leurs logiciels et de consulter ou créer des ressources numériques, sur tout type de support (ordinateur, téléphone portable, tablette...).

Toute personne en situation de handicap est concernée :

- non-voyante proposant des contenus numériques utilisables par un lecteur d'écran,
- malvoyante, en recommandant par

- exemple un contraste suffisant entre la couleur du texte et sa couleur de fond,
- sourde et malentendante, en proposant des vidéos sous-titrées,
- ayant une déficience motrice des mains et ne pouvant pas utiliser la souris, en proposant un accès à l'information identique à la souris et au clavier,
- ayant des troubles DYS (dyslexie, dysorthographe...).

Mais aussi, les personnes dont les capacités évoluent avec l'âge.

Site intranet « numérique et accessible »

<http://www.accessibilite-numerique.log.intra.laposte.fr/>

Le télétravail

En qualité de travailleur handicapé, si les activités sont éligibles, il est possible de bénéficier de jours de télétravail plus importants. Si un aménagement particulier du poste de travail est nécessaire, à l'appui des

recommandations médicales, une étude de poste en télétravail spécifique sera faite. Une adaptation éventuelle du matériel et de l'équipement sur le lieu de télétravail sera alors effectuée et prise en charge par La Poste.

TÉMOIGNAGE

Je suis handicapé par une maladie neurologique qui diminue progressivement ma mobilité. Je me déplace en déambulateur et je peux difficilement utiliser les transports en commun. Grâce à La Poste, qui soutient le maintien des postiers dans leur emploi, je fais du télétravail un jour par semaine. Continuer mes activités en aménageant mon temps de travail me garantit une sociabilité indispensable à mon équilibre. Ceci me permet de rester utile à la fois dans mon domaine d'activité, la communication, et dans mon rôle de représentant du personnel.

Pascal Chavanne, chef de projets, *direction de la Communication - Le Réseau*



ROUBAIX
CIRCUIT 41

BUREAU D'ENTRANCE
ROUBAIX SPORT

3 Le parcours professionnel

L'accueil dans une équipe

À l'arrivée dans un service, lorsqu'un collaborateur informe son manager de son handicap, un plan d'accueil peut-être défini s'il le souhaite.

Ce plan détaille l'ensemble des actions visant à garantir une bonne intégration telles que :

- La mise en place de l'aménagement du poste ou l'adaptation des conditions de travail sur préconisation du médecin du travail si un aménagement est nécessaire,
- La prise en compte de la situation de handicap dans la définition et la mise en œuvre des procédures de sécurité élaborées par la filière prévention,
- La présentation des collègues et des actions de sensibilisation pour l'ensemble de l'équipe lors de l'arrivée, si la personne en situation de handicap le souhaite,
- La présentation de l'environnement de travail,

- La possibilité pour les membres de l'équipe qui le souhaitent de suivre le e-learning sur le handicap, disponible sur la plateforme de formation en Offre libre-service,
- La possibilité de bénéficier de l'appui d'un tuteur si le collaborateur en situation de handicap le demande.

Un entretien de bilan en présence du manager et/ou du RH de proximité devra être réalisé six mois après l'entrée dans l'établissement. Le médecin du travail, l'assistant social, le tuteur et le référent handicap pourront y être conviés à la demande du collaborateur BOE.

Le manager doit se former. Il dispose de modules e-Learning de sensibilisation sur le handicap en général et sur les principaux types de handicap.

La formation

Quand un collaborateur en situation de handicap doit suivre une formation, les conditions de dispense de la formation sont aménagées chaque fois que nécessaire : traducteur LSF, transport, temps partiel, etc. Pour cela, la demande doit être faite au manager.

En cas de retour d'une longue absence, bénéficier d'une formation de remise à

niveau est possible en faisant la demande auprès du manager.

Enfin, une formation sera proposée pour aider les postiers handicapés à se positionner vis-à-vis de la hiérarchie ou des collègues pour permettre de « Bien vivre son handicap au travail »



L'évolution dans l'entreprise

En cas de souhait de mobilité, il est possible de signaler ou non son statut de bénéficiaire d'obligation d'emploi. Les recrutements sont réalisés en fonction des compétences, une candidature ne peut être écartée du fait du handicap, de l'état de santé ou de l'inaptitude sauf si elle est établie par le médecin du travail.

Tout collaborateur peut bénéficier d'un entretien avec un conseiller de l'Espace mobilité et recrutement Groupe (EMRG) pour définir son projet professionnel et être accompagné.

Afin de garantir l'égalité des chances, La Poste a mis en place des procédures et forme régulièrement ses recruteurs.

Par exemple, en cas de refus après avoir postulé, le collaborateur est informé des raisons objectives de ce refus dans le mois qui suit la fin de la procédure de recrutement.

L'accès à des formations individuelles est possible dans le cadre de la reconversion professionnelle ou le bénéfice de bilans de maintien dans l'emploi ou de bilans d'orientation professionnelle.

Le collaborateur peut également bénéficier d'un appui pour un projet de mobilité ou de création ou reprise d'entreprise, intégrant la situation de handicap, si nécessaire.

4 Le maintien dans l'emploi

TÉMOIGNAGE

Une maladie musculaire évolutive a modifié ma vie et mon parcours professionnel. Titulaire d'une tournée depuis plusieurs années, j'ai perdu soudainement ma motricité. Un accident de vie comme beaucoup de personnes pour qui le handicap modifie la vie personnelle et les projets au travail. Après ma reconstruction physique, j'ai dû lutter pour ma reconnaissance professionnelle. J'ai alors pu apprécier l'esprit de notre entreprise qui respecte les personnes dans leur diversité. Responsables, encadrants et professionnels médicaux ont apporté leur soutien et leurs compétences pour me permettre de me sentir à nouveau bien dans mon travail.

Marie Françoise Espinasse, *PPDC Albi - BSCC*

La commission de retour et maintien dans l'emploi

Pour faciliter le maintien dans l'emploi des postiers concernés par des restrictions d'aptitude, une inaptitude ou une absence longue, qu'ils soient ou non bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), La Poste a créé en 2016 une nouvelle instance dédiée : la commission de retour et maintien dans l'emploi (CRME). Multipartite, elle est présidée par

le représentant de la ligne managériale et composée du DRH et/ou RH de proximité, du médecin du travail ou, sur sa délégation, de l'infirmier santé au travail, de l'assistant social, du référent handicap, du conseiller en évolution professionnelle et du préventeur. Cette commission consultative a quatre missions principales :



- Définir et coordonner le plan d'actions qui permettra de trouver une solution professionnelle respectant les préconisations du médecin du travail. Dans ce cadre, proposer un entretien régulier à la personne pour échanger sur ses souhaits et l'informer sur les actions conduites.
- Suivre les postiers en arrêt de travail de trois mois et plus jusqu'à leur reprise de travail sur un poste compatible avec leur état de santé.
- Garantir dans la durée que la situation administrative du postier est conforme à la réglementation.
- Échanger avec les autres instances. Par exemple, le CHSCT est consulté pour les aménagements de poste des BOE. L'avis du comité médical pour les fonctionnaires est analysé.

La préparation à la reprise du travail

Chaque postier éloigné du service plus d'un mois peut bénéficier de la démarche APALA. Elle permet de maintenir un lien avec les postiers en absence longue, de s'enquérir de leur situation, de bien répondre à leurs questions, de les tenir informés des changements, et de réaliser un réaccueil de qualité. Dans ce cadre, une visite de pré-reprise sera proposée pour pouvoir anticiper les aménagements

éventuellement nécessaires à la reprise. Le médecin du travail précisera les actions à conduire : adaptations temporaires du poste de travail ou conditions d'exercice adaptées (durée, charge, horaires), aide de spécialistes pour préparer le retour à la situation antérieure ou évolution professionnelle.

Une solution définitive dans un délai d'un an

Si le médecin du travail a établi l'inaptitude au poste de travail, La Poste met tout en œuvre pour proposer au moins une solution de reclassement sérieuse et personnalisée dans le délai maximum d'un an à compter de la

notification de l'avis d'inaptitude.

Il en est de même si le handicap est déclaré concomitamment à une réorganisation de service, ou si le besoin nait d'une délocalisation du service.

Une information régulière

Pendant la recherche d'une solution d'aménagement de poste ou de reclassement sur un poste conforme aux préconisations du médecin du travail, un point d'étape est proposé dès qu'un événement nouveau se produit

jusqu'au terme maximum d'un an. Il est possible de rencontrer à la demande de la personne en situation de handicap, soit le DRH/RRH soit la Commission de retour et maintien dans l'emploi.

5 Préparer l'arrêt de son activité professionnelle

Le TPAS, temps partiel aménagé senior

Tout postier peut accéder au temps partiel aménagé sénior (TPAS). Le principe du dispositif spécifique de TPAS pour les postiers en situation de handicap est confirmé jusqu'en 2022. Les modalités actuelles de ce TPAS sont en vigueur jusqu'à fin 2020.

- Un « accès de droit » au dispositif de (TPAS) pénibilité est mis en œuvre.
- La durée de la période d'activité opérationnelle dans le TPAS est réduite de 6 mois.

La retraite

Des conditions d'accès à la retraite plus précoces sont prévues pour les personnes pouvant justifier d'une certaine durée d'assurance (dont une part minimale a donné lieu à cotisations à votre charge) durant cette période de handicap. Il faut justifier, depuis que le handicap a été reconnu, d'une certaine durée totale d'assurance vieillesse, tous régimes de base confondus.

Ces conditions d'assurance vieillesse minimales à respecter varient :

- en fonction de l'âge à partir duquel le bénéficiaire du départ à la retraite anticipée est souhaité,
- en fonction de l'année de naissance.

Pour pouvoir se projeter, chaque postier peut demander à faire une simulation de rente :

- en tant que fonctionnaire, auprès du service postal de Lannion.
- en tant que salarié, une prestation



de simulation auprès d'un cabinet spécialisé, en demandant au préalable à son référent handicap.

6 Les acteurs vers qui se tourner

Le référent handicap

C'est l'interlocuteur privilégié. Le collaborateur peut échanger avec lui sur sa situation et bénéficier de ses conseils. Il veille à la mise en place des aménagements préconisés par le médecin du travail, et apporte ses connaissances en matière de compensation du handicap. Pour connaître le nom du référent handicap de son territoire, il faut soit le demander au RH de proximité, soit se référer à l'affiche « Informations légales et réglementaires » présente dans chaque établissement, soit se rendre sur le site netRH rubrique Santé-Vie au travail-Handicap.

Le médecin du travail

Il est l'interlocuteur incontournable dans toute situation liée au handicap. C'est sur ses préconisations que des aménagements seront mis en place pour permettre de continuer à travailler dans de meilleures conditions. Le médecin du travail est également un interlocuteur important pour orienter et conseiller un collaborateur dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

L'assistant social

Il a un rôle essentiel dans la prise en compte des difficultés au travail. Il apporte une écoute et un soutien dans la prise en compte des difficultés personnelles, notamment dans la mise en œuvre des mesures d'accompagnement social.

Le RH de proximité

Interlocuteur de proximité, il peut s'appuyer sur les compétences du

référé handicap pour toute question nécessitant une expertise relative au handicap et pourra organiser un tutorat lors de l'arrivée d'un collaborateur dans un nouveau service.

Le manager

Le manager a un rôle essentiel pour permettre à chaque membre de son entité de travailler dans les meilleures conditions. Il veille à mettre en place, en concertation avec les services de santé au travail, le RH de proximité, les acteurs de la filière prévention et le référent handicap, des solutions d'organisation et/ou de conditions de travail adaptées et respectueuses des préconisations du médecin du travail.

Le conseiller en évolution professionnelle

Le conseiller en évolution professionnelle étudie l'adéquation des dispositifs de droit commun aux besoins de chaque agent. Il étudie également les dispositifs spécifiques, avec l'appui des membres de la commission de retour et maintien dans l'emploi et notamment le référent handicap.

Les espaces mobilité et recrutement Groupe (EMRG)

Les espaces mobilité et recrutement Groupe contribuent à accompagner chacun dans son évolution professionnelle.

Il est possible d'entrer en contact avec eux pour recevoir un conseil sur les métiers, les environnements de travail des différentes entités et filiales du Groupe, et les dispositifs d'accompagnement existant à l'interne ou à l'externe.

Les associations de La Poste

En dehors de toute situation hiérarchique, les associations de postiers peuvent apporter un soutien

L'ATHA

Association des personnes en situation de handicap au travail de La Poste et Orange. Elle contribue aux accords en favorisant et en accompagnant les parcours professionnels mais aussi en sensibilisant, en formant et en informant sur leurs droits toutes les personnes qui la sollicitent dans le cadre de leur vie professionnelle.

L'APCLD

Association au service des personnes malades ou handicapées de La Poste et Orange. Elle apporte soutien et réconfort moral par des visites à domicile ou à

l'hôpital et accompagne les postiers lors de consultations médicales, de démarches ou d'entretiens téléphoniques. En parallèle, elle organise des campagnes de promotion de la santé.

L'AFEH

Association des familles d'enfants handicapés de La Poste et Orange. Elle rassemble, soutient, réconforte les parents et les informe de leurs droits. Elle crée un esprit d'entraide entre les familles au travers d'initiatives telles que sorties, manifestations conviviales. Elle œuvre afin de changer le regard porté sur les personnes en situation de handicap.



7 Une offre sociale adaptée

Le quotient familial

Tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE), bénéficie d'une demi-part de plus sur le calcul du quotient familial.

Quatre aides sont d'un montant plus important du fait de cette demi-part supplémentaire :

- les chèques-vacances qui sont désormais accessibles à tous sans condition,
- la participation au financement des « Coups de cœur vacances » mentionnés sur le Portail Malin,
- la prestation d'aide aux séjours en centres familiaux et en gîtes (location ou réservation en centres de vacances ou en gîtes en cas de départ en famille),

- les Chèques emplois services universels (CESU). Pour les postiers en situation de handicap et les postiers ayant à charge une personne en situation de handicap, le nombre de titres Cesu préfinancés est dé plafonné dans la limite de 1830 € en 2019 de préfinancement par La Poste par an.

Le montant des aides versées par La Poste pour ces quatre produits est basé sur le quotient familial fiscal (c'est-à-dire le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts fiscales du foyer).

Le logement

Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) peut bénéficier :

- d'un accès prioritaire aux résidences d'hébergement temporaire rénovées et mises aux normes d'accessibilité,
- de l'attribution de 200 points supplémentaires dans la grille de cotation pour obtenir un logement social locatif,

- d'un prêt travaux accessibilité à taux réduit pour financer des travaux d'adaptation de la résidence principale dont il est propriétaire.

La vie quotidienne

La Coop propose une gamme de produits ergonomiques. Ce sont plus de 2500 produits pour adapter l'habitat, apporter plus de confort, d'autonomie et de bien-être au quotidien. Ces produits ont été sélectionnés par des experts.

www.lacoop.fr

Pour plus de renseignements,
rendez-vous sur le Portail Malin :
www.portail-malin.com

Le sport

Les ASPTT ont développé des sections handisports et mettent à disposition des matériels adaptés à différents handicaps.

**Page handisport, sport adapté de la
fédération sportive des ASPTT**

<https://asptt.com/category/type-de-pratique/handisport/>

Les vacances

Les offres vacances contiennent des précisions sur les conditions d'accessibilité spécifiques à chaque handicap.

Bourse Solidarité Vacances

Un partenariat entre La Poste et l'ANCV (Agence nationale pour les chèques-vacances) permet aux postiers actifs de bénéficier du programme « Bourse Solidarité Vacances », sous conditions de ressources.

Pour les personnes en situation de handicap, des logements adaptés sont proposés.

Azureva

Dans 25 de ses 38 villages, Azureva propose des hébergements adaptés aux personnes à mobilité réduite : 106 hébergements au total. Toutes les destinations sont concernées : mer, océan, montagne, campagne. Azureva propose toute l'année des tarifs préférentiels pour les postiers avec des réductions de 16 à 27% selon les ressources.

Sans oublier les Coups de cœur Azureva, à chaque période de vacances scolaires, avec des réductions et l'aide du COGAS de La Poste (sous conditions de ressources).

VSA-Corrèze

VSA-Corrèze (Village séjour accompagné), le village vacances de l'Association des familles d'enfants handicapés (AFEH), est entièrement adapté à l'accueil des personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie, à leur famille et leurs amis.

Une offre coup de cœur pérenne (offre aidée par La Poste sous conditions de ressources pour favoriser le départ en vacances) est proposée sur le Portail Malin et le site de TouLoisirs.

Contact VSA-Corrèze

Tél. : 05 55 17 01 67

E-mail : contact@vsa-correze.com

www.vsa-correze.com



Glossaire

AGEFIPH : Association pour la gestion, et l'insertion des personnes handicapées.

ANCV : Agence nationale pour les chèques vacances.

APCLD : Association au service des personnes malades et handicapées de La Poste et Orange.

AR : Accusé de réception.

Convention AERAS : S'assurer et emprunter avec un risque aggravé de santé.

ASA : Autorisation spéciale d'absence.

ATHA : Association des travailleurs handicapés de La Poste et Orange.

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

BSV : Bourse solidarité vacances.

CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail.

CRME : Commission de retour et maintien dans l'emploi.

CDI : Contrat à durée indéterminée.

CDTD : Centre de distribution de travail à domicile.

CESU : Chèque emploi service universel.

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

COGAS : Comité d'orientation et de gestion de l'activité sociale.

COOP : Coopérative de La Poste, de France-Télécom Orange, de leurs filiales et de l'économie sociale et solidaire.

CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie.

EA : Entreprise adaptée.

ESAT : Établissement et service d'aide par le travail - appelé antérieurement CAT.

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

LPC : Langage parlé complété.

LSF : Langue des signes française.

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées.

TPAS : Temps partiel aménagé senior.

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

SEEPH : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

UNASS : Union nationale des associations de secouristes et sauveteurs.

VSA : Village séjour accompagné.

En savoir plus

Le site **netrh**

Santé - Vie au Travail > Handicap

Le site **portail malin**
le site des activités associées à La Poste

Les structures d'accompagnement

Maison départementale des personnes handicapées
www.mdpf.fr

Sécurité sociale
www.ameli.fr

AGEFIPH
Tél. : 0800 11 10 09
(numéro vert, appel gratuit depuis un téléphone fixe)
www.agefiph.fr

Les autres structures

Assurances Mutuelle AREAS :
www.areas.fr

UNASS : www.unass.fr

Handeco pas@pas : www.handeco.org

Réseau Gesat : www.reseau-gesat.com

FAGERH : www.fagerh.fr

Arpejeh : www.arpejeh.com

INCA : www.e-cancer.fr

Les associations du personnel

APCLD

Tél. : 01 49 12 08 30

E-mail : communication@apcld.fr

www.apcld.fr

ATHA

Tél. : 01 41 24 49 50

E-mail : contact@atha.fr

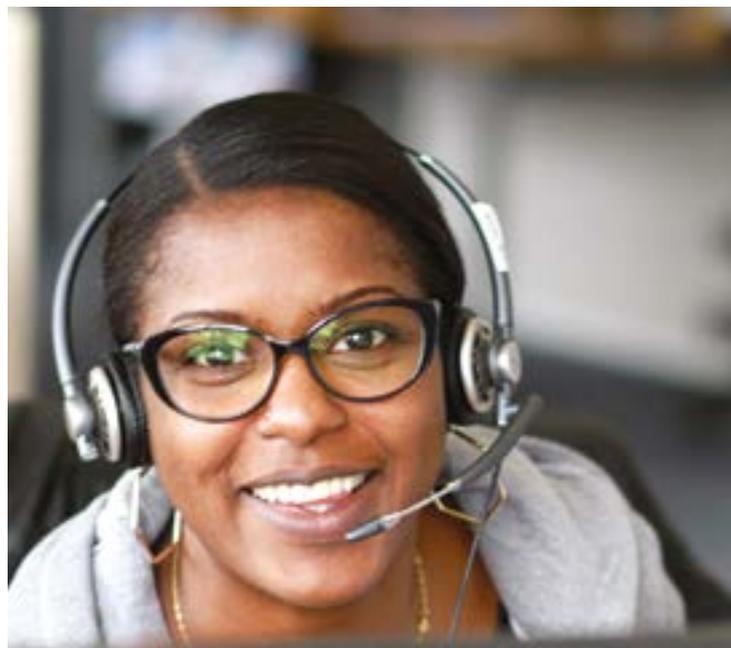
www.atha.fr

AFEH

Tél. : 01 58 10 15 00

E-mail : afeh@wanadoo.fr

www.afeh.net



REMERCIEMENTS

Nous remercions l'ensemble des postières
et des postiers qui ont participé à l'élaboration
de cette plaquette :

Thierry Carpentier,
Pascal Chavanne,
Régis Ducruix,
Marie-Françoise Espinasse,
Françoise Fournier,
Éric Gelig,
Geneviève Grosset,
Gaëlle Hamon,
Hind Hamza-Zerigat,
Laurence Martigue.



DRH Groupe/DDEC
CP C 608
9 RUE DU COLONEL PIERRE AVIA
75015 PARIS