



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

LA POSTE

ACCORD HANDICAP ...

Enfin le BRH !

Il y a quelques mois, la CFDT signait un nouvel accord pour les postier.e.s traitant de la question du handicap. Cet accord d'une durée de 3 ans, vise au maintien dans l'emploi des postier.e.s concerné.e.s par des aptitudes restreintes ou une inaptitude. Pour la CFDT, il s'agissait de contraindre La Poste à :

- maintenir dans l'emploi les agents,
- attribuer à toutes et tous un poste en adéquation avec son état de santé
- recruter des personnes en situation de handicap.

Point d'étape sur 2015

- 831 aménagements de poste contre 488 en 2014.
- 578 personnes ont bénéficiées d'autorisations spéciales d'absences contre 308 en 2014.
- 268 personnes ont bénéficié d'une aide financière de 6025€ en moyenne.
- Un fort ralentissement des licenciements pour impossibilité de reclassement (une baisse de 34% par rapport à 2014 c'est positif, même si ce chiffre est beaucoup trop élevé !).
- Aménagement de fin de carrière : le TPAS spécifique a rencontré un intérêt manifeste avec 7,4% de BOE (bénéficiaire d'obligation d'emploi) pour le 2nd trimestre 2015.

Même si ces chiffres montrent une volonté de mieux faire, la CRME (Commission de Retour et Maintien dans l'Emploi) obtenue par la CFDT et qui est le cœur de l'accord, mettait du temps à se mettre en place. Depuis de nombreuses semaines la CFDT dénonçait cette lenteur. Aujourd'hui grâce à ce Brh la CRME s'impose partout et pour tous !

Quelles sont les missions de cette CRME ?

1. Définir et coordonner le plan d'action qui permettra de trouver une solution professionnelle respectant les préconisations du médecin du travail, par des entretiens réguliers avec l'agent concerné en échangeant sur ses souhaits.
2. Suivre les postier.e.s en arrêt de travail depuis au moins 3 mois jusqu'à la reprise de travail sur un poste compatible avec son état de santé.
3. Garantir dans la durée que la situation administrative de l'agent soit conforme à la réglementation.
4. Echanger avec les autres instances : par exemple le CHSCT qui est consulté pour les aménagements de poste BOE.

La CFDT a demandé également qu'un Mémo RH et qu'un support pour les agents concernés soient édités.

Maintenant que l'ensemble des outils de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap est mis en place, le travail continue. L'ensemble des référents syndicaux doit se saisir de la CRME pour faire en sorte que le recrutement, le maintien dans l'emploi et le recours aux personnes en situation de handicap soient au centre des préoccupations des Directions des Branches de La Poste.

La Cfdt y veillera.

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

Même si au final ce BRH apportera une clarification des situations individuelles et la mise en place effective de la CRME, la CFDT déplore le manque de concertation de La Poste dans la rédaction de ce nouveau BRH ! En effet, cela aurait permis d'éviter notamment l'intégration des Congés maternité dans le volet inaptitude, ce qui est inadmissible !!!