



# HANDICAP

## VIVRE SON HANDICAP AU TRAVAIL

**TOUS DIFFÉRENTS TOUS PERFORMANTS**

ÉDITION 2023



**LA POSTE**  
GROUPE



**Valérie Decaux,**  
directrice générale  
adjointe du Groupe  
en charge des ressources  
humaines

# VIVRE SON HANDICAP AU TRAVAIL

Madame, Monsieur,

La Poste est engagée pour l'inclusion des personnes en situation de handicap depuis plus de vingt-cinq ans et elle est fière des résultats obtenus.

Avec un taux d'emploi en 2022 de 8,77 %, La Poste est toujours le premier employeur de personnes en situation de handicap en France.

Vous êtes 14 000, présents dans tous les métiers et vous contribuez à faire de La Poste une entreprise performante et inclusive.

Par ce nouvel accord, signé pour la période 2023-2025 avec l'ensemble des organisations syndicales, La Poste poursuit cinq grands objectifs :

- demeurer le premier employeur de personnes en situation de handicap en France et bien les intégrer tout au long de leur carrière ;
- assurer le bon accompagnement des postiers en situation de handicap dans les parcours professionnels ;
- renforcer les dispositifs de maintien en emploi et développer les liens avec les acteurs du service public de l'emploi pour enrichir les possibilités offertes aux postiers ;
- maintenir un environnement de travail handi-accueillant dans toute l'entreprise ;
- développer l'accompagnement du handicap psychique au travail.

Je suis convaincue qu'avec des dispositifs adaptés, détaillés dans cette plaquette, chacun et chacune d'entre vous pourra apporter ses talents à la performance de La Poste.



# SOMMAIRE

## 1 La reconnaissance du handicap

- Le droit à la compensation p.6
- L'accord handicap 2023-2025 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

- L'accessibilité sur le lieu de travail p.10
- Les aménagements de postes 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.14

## 4 Le maintien dans l'emploi

- La commission de retour et maintien dans l'emploi p.16
- La préparation à la reprise du travail p.16
- Une solution définitive dans un délai d'un an p.16
- 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 et développement professionnels p.20
- Les espaces mobilité et recrutement Groupe (EMRG) p.20

## 7 Une offre sociale adaptée

- Le quotient familial p.21
- Le logement p.21
- Les vacances p.21
- Le sport p.21

## 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.

## L'ACCORD HANDICAP 2023-2025

Le huitième accord qui couvre la période 2023-2025 signé par La Poste et toutes les organisations syndicales, CGT, CFDT, SUD-PTT, 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.

## La Poste s'engage sur cinq objectifs majeurs :

- Demeurer le premier employeur de personnes en situation de handicap en France et bien les intégrer tout au long de la carrière.
- Assurer le bon accompagnement des postiers en situation de handicap dans les parcours professionnels.
- Renforcer les dispositifs de maintien en emploi et développer les liens avec les acteurs publics de l'emploi pour enrichir les possibilités offertes aux postiers.
- Maintenir un environnement de travail handi-accueillant dans toute l'entreprise.
- Développer l'accompagnement du handicap psychique au travail.

## 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 mobilité-inclusion-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.

## LES BOE, SOURCE DE PERFORMANCE

Depuis 2022, un groupe de 700 postiers en situation de handicap testent les nouvelles solutions postales qu'elles soient destinées aux clients ou aux postiers. Leurs remarques sont prises en compte pour améliorer la facilité d'utilisation de ces solutions. Si vous voulez rejoindre le groupe des postiers testeurs en situation de handicap envoyer un mail à [diversites@laposte.fr](mailto:diversites@laposte.fr)



## TÉMOIGNAGE

**« Lorsque le diagnostic de ma maladie a été confirmé, l'assistante sociale m'a conseillé de faire une RQTH auprès de la MDPH. J'ai été accompagné par la référente handicap de La Poste qui m'a aidé dans mes démarches et dans l'obtention d'aménagements de mon environnement de travail, ce qui me permet de continuer à travailler efficacement. »**

Gokhan Caraca, conseiller en patrimoine à Limoges Brantome

## À QUOI SERT LA RQTH ?

La reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), comme les autres titres, ouvre les droits spécifiques aux travailleurs handicapés.

Elle peut donner accès à des aides ou des services de l'État pour compenser le handicap. Informer 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. Pour bénéficier d'un aménagement de poste, il faut que le médecin du travail de La Poste définisse les compensations nécessaires.

## COMMENT OBTENIR LA RQTH ?

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

- Retirer ou télécharger 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**

## 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 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 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.

## 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 (13000 euros par an en 2023) 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 trois 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. Ces ASA sont de droit à partir du moment 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. Il n'est pas possible de reporter les ASA d'une année sur l'autre.

# TÉMOIGNAGE

**« La RQTH a permis de clarifier ma situation et de lâcher prise sur le regard des autres. J'ai informé ma RH et donné mon accord pour qu'elle en informe ma hiérarchie. J'ai ainsi pu adapter mon rythme de travail avec l'aide de l'assistante sociale, de la RH, de mon médecin traitant et de la médecine du travail. Je travaille 3 jours par semaine, dont un en télétravail. »**

Régis Richard, chef de projet formation à l'École de la Banque et du Réseau

## 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 de cent euros par an pour les familles monoparentales en situation de handicap sous conditions de ressources.

## 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 de conception des sites internet ou intranet et des applications qui permettent 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...).

**Quelques exemples de mesures nécessaires aux personnes en situation de handicap :**

- non-voyante : des contenus numériques utilisables par un lecteur d'écran,
- malvoyante : un contraste suffisant entre la couleur du texte et sa couleur de fond,
- sourde ou malentendante : des vidéos sous-titrées,
- déficient moteur des mains ou ayant des troubles DYS (dyslexie, dysorthographe...) : un accès à l'information identique via la souris ou le clavier.

Les personnes dont les capacités évoluent avec l'âge sont également concernées.

## 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

**« Le référent handicap m'a contacté pour le renouvellement de ma reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH), ce qui est appréciable, et m'a proposé son aide pour remplir le dossier. »**

Bruno Delferrière, responsable  
Espace commercial DT Paris Bastille

## PRENDRE EN COMPTE LA FRAGILITÉ PSYCHIQUE AU TRAVAIL

Les troubles psychiques restent mal identifiés et donc mal compensés, créant des difficultés pour les personnes qui en souffrent, leurs managers et leurs collègues. Pour faciliter l'inclusion des postiers souffrant d'un handicap psychique, La Poste prévoit de :

- Renforcer la sensibilisation des postiers pour lutter contre la stigmatisation des handicaps psychiques dans l'entreprise ;
- Proposer un accompagnement aux managers et aux collègues des postiers en situation de handicap psychique pour favoriser des relations de travail de qualité ;
- Encourager le recours au dispositif public d'emploi accompagné.

La Poste s'engage également dans le recrutement de personnes avec un handicap psychique ou autistique, par exemple dans le numérique.

Du fait de la persistance de forts a priori sur le handicap psychique, les personnes qui en souffrent ont des difficultés, à l'accepter et à en faire part.

Pourtant, parler de son handicap psychique, c'est se donner la possibilité d'être accompagné, d'avoir un aménagement de poste et de pouvoir travailler comme n'importe quel autre postier. Des solutions peuvent être mises en place : pauses supplémentaires, arrivée en décalé au bureau en dehors des heures d'affluence, accompagnement par un conseiller emploi accompagné... Il n'existe pas d'aménagement type. Pour être pris en charge, n'hésitez pas à en parler à votre médecin du travail.

**Si vous êtes aidant d'une personne qui souffre d'un handicap psychique, sachez que l'Unafam accueille, écoute, soutient, forme, informe et accompagne les familles et l'entourage de personnes vivant avec des troubles psychiques.**

**<https://www.unafam.org/>**



# 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.

## 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.

Il en est de même en cas de retour d'une longue absence pour bénéficier d'une formation de remise à niveau.

Enfin, une formation est 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 » (site : maformation).

## 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. Dans le cadre d'une reconversion professionnelle, il est possible d'avoir accès à des formations individuelles, des bilans de maintien en emploi ou d'orientation professionnelle, ainsi qu'à des dispositifs publics comme les prestations d'appui spécifiques, l'essai encadré, ou la convention de rééducation professionnelle en entreprise.

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.



## TÉMOIGNAGE

**« C'est important d'être bien accueilli au sein de son établissement et d'être accepté. La communication est essentielle pour lever les a priori. Si des moyens de compensation sont nécessaires et qu'ils sont mis en place, alors on peut être efficace et rien ne nous empêche d'évoluer dans l'entreprise. »**

Jérôme Bonsergent, chef de quai PPDC de Laval

# 4 LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

## 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 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 et développement professionnels (sur demande du RRH) 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. (Elle peut 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, mise en place d'un essai encadré.

## 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 naît 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 et a minima tous les trois mois jusqu'au terme maximum d'un an. La personne en situation de handicap peut rencontrer, à sa demande, soit le DRH/RRH soit la Commission de retour et maintien dans l'emploi.

## TÉMOIGNAGE

**« Jusqu'en 2016, je suis restée à mon poste et je ne pensais pas changer de travail. Ma situation a évolué, j'ai bénéficié d'un mi-temps thérapeutique et je n'ai plus exercé le métier d'encadrante. Un temps partiel à 80 % m'a ensuite été accordé, me permettant de réduire mes horaires quotidiens. Aujourd'hui je travaille à faire passer le code de la route. »**

Fabienne Freitas, encadrante à la BSCC





# 5 PRÉPARER L'ARRÊT DE SON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

## LE TPAS, TEMPS PARTIEL AMÉNAGÉ SENIOR

Le Temps Partiel Aménagé Senior (TPAS) prend en compte les situations des postiers en situation de handicap. Cette prise en compte est reconduite dès lors que le TPAS existe à La Poste.

## 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.



# 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 à son 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 référent 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 ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNELS

Le conseiller en évolution et développement professionnels étudie l'adéquation des dispositifs de droit commun aux besoins de chaque agent. Il étudie également les dispositifs spécifiques avec l'appui de la commission de retour et maintien en emploi. Dans le cadre d'une évolution professionnelle, il peut donner des conseils sur les métiers, les environnements de travail des différentes entités et filiales du groupe et les dispositifs d'accompagnement internes ou externes.

## TÉMOIGNAGE

**« La RQTH facilite mes échanges au quotidien avec mes interlocuteurs professionnels. Cela me permet d'éviter les quiproquos. Cette reconnaissance m'a également apporté une aide financière importante pour mon appareillage. »**

Alain Cheminade,  
direction du contrôle de gestion à la BGNP

## 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 déplafonné dans la limite de 1830 euros en 2023 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.

## 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](mailto:contact@vsa-correze.com)

[www.vsa-correze.com](http://www.vsa-correze.com)

\* Ces activités sociales et culturelles sont disponibles jusqu'à la fin de l'année 2024.



# 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.

**CPAM** : Caisse primaire d'assurance maladie.

**EA** : Entreprise adaptée.

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

**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.

**UNAFAM** : Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques.

**VSA** : Village séjour accompagné.

# E N SAVOIR PLUS

LE SITE **netrh**  
Santé - Vie au Travail > Handicap

LE SITE **portail malin**  
le site des activités sociales à La Poste

## LES STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT

Maison départementale des personnes handicapées  
[www.mdph.fr](http://www.mdph.fr)

Sécurité sociale  
[www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)

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

## LES AUTRES STRUCTURES

Assurances Mutuelle AREAS :  
[www.areas.fr](http://www.areas.fr)

UNAFAM : <https://www.unafam.org>

Réseau Gesat : [www.reseau-gesat.com](http://www.reseau-gesat.com)

FAGERH : [www.fagerh.fr](http://www.fagerh.fr)

Arpejeh : [www.arpejeh.com](http://www.arpejeh.com)

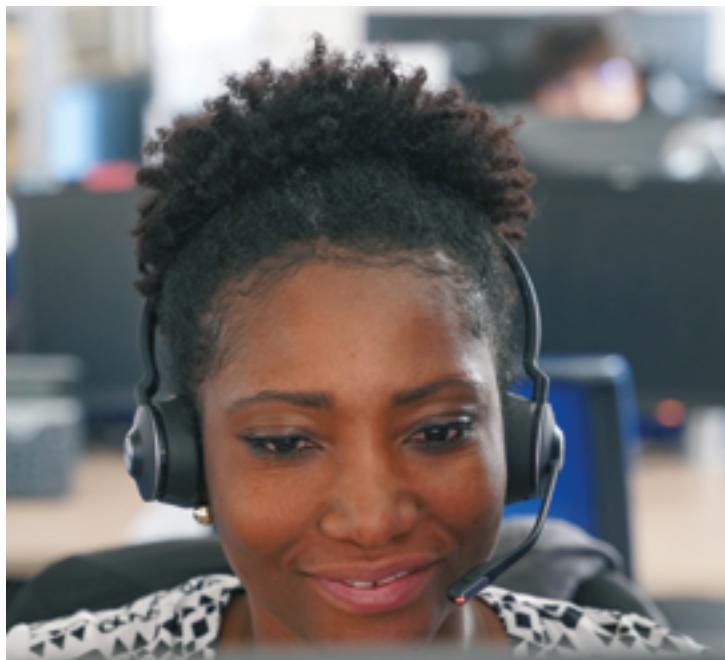
INCA : [www.e-cancer.fr](http://www.e-cancer.fr)

## LES ASSOCIATIONS DU PERSONNEL

APCLD  
Tél. : 01 49 12 08 30  
E-mail : [communication@apclld.fr](mailto:communication@apclld.fr)  
[www.apclld.fr](http://www.apclld.fr)

ATHA  
Tél. : 01 41 24 49 50  
E-mail : [contact@atha.fr](mailto:contact@atha.fr)  
[www.atha.fr](http://www.atha.fr)

AFEH  
Tél. : 01 58 10 15 00  
E-mail : [afeh@wanadoo.fr](mailto:afeh@wanadoo.fr)  
[www.afeh.net](http://www.afeh.net)





## **REMERCIEMENTS**

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

Gokhan Caraca  
Jérôme Bonsergent  
Régis Richard  
Bruno Delferrière  
Fabienne Freitas  
Alain Cheminade

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES/DDEC  
CP C608  
9 RUE DU COLONEL PIERRE AVIA  
75757 PARIS CEDEX 15  
TÉL. : +33(0)155 44 00 00  
[www.lapostegroupe.com](http://www.lapostegroupe.com)

La Poste - SA au capital de 5 857 785 892 euros - 3560000000 RCS PARIS - Siège social : 9 RUE DU COLONEL PIERRE AVIA - 75015 PARIS.  
Crédits photo : médiathèque La Poste - Septembre 2023



  
**LA POSTE**  
GROUPE