



Handicap à La Poste S.A

Le rappel de l'accord à la BGNP par la CFE-CGC

SI LA CFE-CGC SALUE LA VOLONTÉ DE DIALOGUE PRÔNÉE PAR LA POSTE DANS LE DOMAINE DU HANDICAP, ELLE IMPOSE UN DEVOIR DE VIGILANCE ACCRUE AUPRÈS DE SES ÉLUS ET REPRÉSENTANTS SUR LE SUJET. C'EST DANS CE CONTEXTE QUE NOUS AVONS PROVOQUÉ UNE BILATÉRALE AVEC LA DRH DE LA BGNP IL Y A QUELQUES SEMAINES. AU PROGRAMME : 7 DOSSIERS INDIVIDUELS DANS LESQUELS NOUS CONSTATONS, A MINIMA, UN IMMOBILISME DE SITUATION.

Le propre du handicap, dont une grande partie est extérieurement invisible, est de générer des situations qui nécessitent par nature une écoute active et une réponse via des traitements particuliers - explique Dalila Yousfi, Vice-Présidente et Déléguée Syndicale Centrale CFE-CGC Groupe La Poste - **Si cette notion est solidement fixée dans l'accord social sur le handicap, elle peut toutefois faire l'objet d'une mauvaise application sur le terrain.** C'est la raison pour laquelle nous pratiquons une vigilance permanente sur les dossiers que nous traitons.

C'est dans ce contexte que le référent Handicap de La CFE-CGC, Stéphane Di Manno, a déclenché une alerte éthique auprès du déontologue de La Poste.

Car dans les dossiers - précise Dalila Yousfi - nous avons pour le moins constaté une mauvaise volonté d'appliquer, ou plus exactement - et c'est plus grave - de faire appliquer des dispositions entérinées par les médecins du travail à l'endroit de personnels touchés par le handicap, bien que farouchement désireux de mener à bien leurs missions professionnelles.

Ainsi - poursuit-elle - nous avons dû nous assurer, lors d'une bilatérale avec la BGNP, que certaines DEX de la branche ne se croyaient pas tout simplement affranchis des accords négociés. Si nous avons bien à l'esprit à quel point les objectifs de performance sont cruciaux à la pérennité de l'entreprise, **nous n'accepterons jamais les postures de provocation ou de condescendance adoptées par des personnes qui s'imagineraient, par essence, en droit de piétiner les accords négociés par les partenaires sociaux.**

Quand on instille la notion de culpabilité chez les personnels handicapés...



Nous ne pouvons évidemment pas révéler ou détailler ici ce qui relève du secret médical. Mais nous ne nous gênerons jamais pour **dénoncer des pratiques déviantes** qui consistent, notamment, à placer un caillou dans la chaussure d'une personne handicapée, comme si l'on voulait insidieusement – et parfois même explicitement - lui signifier que son handicap serait un privilège dont elle voudrait jouir pour échapper aux obligations contractuelles collectives assignées aux collègues de son établissement.

Que les choses soient très claires – poursuit la Vice-Présidente : En arborant le nom de l'entreprise dans sa dénomination, **la CFE-CGC Groupe La Poste fixe la notion de partenariat dans son ADN et place les vertus d'un dialogue social constructif au pinacle de ses objectifs.** Passé ce postulat, **elle ne confond en aucun cas l'art du compromis avec la compromission.** Et cette notion vaut tout particulièrement sur le sujet du handicap à la BGNP où nous ne nous lâcherons aucun dossier. Nous ne sommes pas dupes de la technique du pourrissement.

S'agissant du télétravail prescrit pour des travailleurs handicapés, par exemple : **Il faut tout simplement mettre en place les dispositions recommandées de la médecine du travail.**

Nous avons maintes fois écrit et répété que **les conseillers bancaires devaient pouvoir en bénéficier dans leur ensemble (et c'est notamment une des raisons pour lesquelles nous n'avons pas signé le dernier avenant à l'accord sur le télétravail).** Alors imaginez notre courroux lorsque nous constatons que cette simple disposition de bon sens pose même question, sous couvert de prétextes pseudos égalitaires, pour des travailleurs handicapés !

Alors : où se situe La Poste S.A face à la situation des travailleurs handicapés ?

Pour Victor Farinha- Président CFE-CGC Groupe La Poste – **le sujet du handicap est souvent abordé comme un frein à la productivité** alors que ce devrait être le contraire notamment en adaptant des positions et des régimes de travail qui peuvent s'inscrire dans un schéma collectif.

Aussi, c'est la raison pour laquelle, dans le droit fil de la semaine du handicap (du 18 au 24 novembre 2024), je m'inscris pleinement dans les propos tenus par Christophe Roth - Ancien Président de l'Agefiph 2021/2024 - qui s'est exprimé récemment sur les réseaux sociaux en sa qualité de Secrétaire National à l'égalité des chances de la confédération CFE-CGC. Il y évoque notamment **l'urgence des défis auxquels font face les personnes en situation de handicap dans le monde du travail.**

À La Poste, qui demeure le premier employeur de personnes en situation de handicap en France, le taux d'emploi est remarquable (9.33% en 2023). Le huitième accord, conclu pour la période 2023-2025, inscrit les politiques mises en place à travers 5 engagements clairement définis. Nous sommes évidemment partie prenante de cet accord et, ainsi que l'évoque notre Déléguée Syndicale Centrale CFE-CGC Groupe La Poste en introduction de cette lettre des cadres, nous mettons tout en œuvre pour le faire respecter.

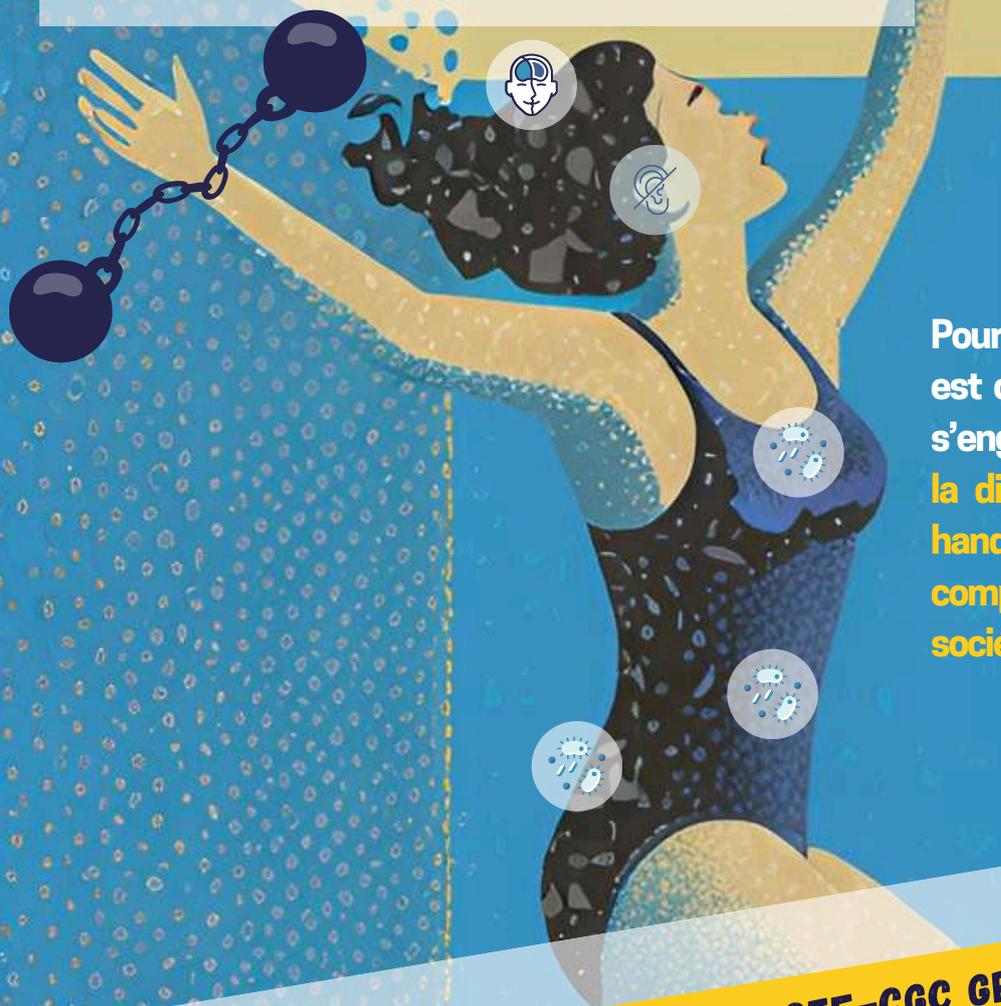
Des préjugés tenaces dans la société

Hélas – poursuit Victor Farinha – si la situation à La Poste, bien que perfectible, nous place en pôle position des entreprises investies sur le sujet du handicap, **le taux de chômage des personnes handicapées dans l'ensemble de la société française est alarmant, atteignant presque 2 fois celui de la population générale.** En 2024, près de 487 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap sont à la recherche d'un travail. Cela signifie que les préjugés autour des handicaps, et notamment ceux qui sont invisibles, doivent être combattus. Il est crucial de sensibiliser les employeurs et d'aider tous ceux qui élaborent des politiques handicap avec des actions concrètes, par exemple en simplifiant les démarches administratives pour encourager l'inclusion.





Le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées sont des droits fondamentaux. Le handicap en emploi reste la première cause de discrimination en France. Cela nécessite des adaptations concrètes, de soutien continu et une sensibilisation régulière. Il faut respecter le principe « compétence d'abord, différence ensuite ». Chacun d'entre nous a un rôle à jouer. Ce combat n'est pas seulement celui des personnes concernées, mais le nôtre à tous.



Pour la CFE-CGC Groupe La Poste, il est crucial que chacun d'entre-nous s'engage pour un monde du travail où la diversité est une force et où le handicap est reconnu comme une composante précieuse de notre société.



**CONTACTER LA CFE-CGC GROUPE LA POSTE
NOTRE RÉFÉRENT HANDICAP NATIONAL
STEPHANE DI MANNO
07 60 93 57 16**

SOYEZ 100% ACCOMPAGNÉ

CFE-CGC GROUPE LA POSTE

80% DES HANDICAPS SONT INVISIBLES. ET OUI... J'AI UN HANDICAP ET CELA NE SE VOIT PAS !



Handicaps sensoriels

- Déficience auditive
- Surdité profonde
- Presbyacousie
- Déficience visuelle...



Handicaps psychiques & cognitifs

- Dépression
- Psychose
- Schizophrénie
- Troubles anxieux
- Troubles bipolaires
- Troubles "dys"
- Troubles de la personnalité
- Troubles du spectre autistique...



Maladies invalidantes

- Asthme sévère, allergies
- Cancer
- Diabète
- Endométriose
- Fibromyalgie
- Hépatite
- Insuffisance rénale chronique
- Maladie cardiovasculaire
- Maladie de Lyme
- Maladie de Crohn
- Polyarthrite rhumatoïde
- Sclérose en plaque
- VIH...

**85% DES HANDICAPS
SURVIENNENT
AU COURS DE LA VIE.**

LA CFE-CGC VOUS ACCOMPAGNE



STEPHANE DI MANNO
R EF ERENT HANDICAP NATIONAL
07 60 93 57 16

**CFE
CGC**
Groupe La Poste