

#HANDICAP : DES ENGAGEMENTS À RENFORCER POUR UNE INCLUSION RÉELLE !

Il y a un peu plus d'un an, les Jeux paralympiques rappelaient au grand public qu'avec **une compensation adaptée**, les personnes en situation de handicap pouvaient se dépasser et rivaliser avec les valides.

Le 11 février 2025, nous célébrions les 20 ans de la loi handicap. Mais une loi, aussi ambitieuse soit-elle, ne suffit pas à transformer les pratiques : **ce sont les mentalités et les procédures concrètes qui doivent évoluer.**

À La Poste, la CFE-CGC salue la volonté affichée de poursuivre une politique d'inclusion à travers **un neuvième accord handicap**. Pourtant, force est de constater que **sa mise en œuvre demeure inégale**.

Avec un taux de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) de **9,76 % en 2024**, trop de collègues ne bénéficient toujours pas pleinement des avancées prévues. Chaque année, près de **400 postiers BOE** sont licenciés faute de reclassement. Un chiffre qui révèle des lacunes que nous refusons d'accepter.

La négociation d'un nouvel accord handicap s'est ouverte le 23 septembre 2025. Fidèle à ses valeurs de responsabilité, d'équité et de solidarité, la CFE-CGC revendique **le rétablissement des procédures du précédent accord, enrichies d'améliorations concrètes** pour garantir une application juste et humaine :

NOS REVENDICATIONS

Reclassement auditabile et rapide : entretien dès la semaine suivant l'inaptitude avec la possibilité d'être accompagné d'un représentant du personnel ou du référent handicap syndical, ou un plan d'actions sera communiqué, suivi trimestriel en Commission de Retour et de Maintien dans l'Emploi (CRME), avec un objectif de maintien dans l'emploi via un reclassement interbranches.

- **CRME Groupe renforcées** : pilotage par le Réseau des Observatoires de l'Évolution des Troubles et du Handicap (ROETH) et analyse des travaux des branches.

NOS REVENDICATIONS

- **Handicap psychique** : formation des RRH au job coaching pour permettre aux binômes manager/managé de travailler efficacement ensemble.
- **Soutien financier solidaire** : avance de fonds ou prêt à taux zéro pour les prothèses et aides techniques, en attendant les remboursements de l'Agefiph ou de la MDPH.
- **Mobilité facilitée** : absence de blocage de grade, simplification des procédures avec possibilité de regroupement des ASA, amélioration des garanties CNP, et accès facilité aux places de stationnement pour les maladies chroniques.
- **Reconduction des référents handicaps Syndicaux** : consolidation de l'expertise et des missions des référents handicaps afin d'en garantir la pérennité ;
- **Amélioration des garanties CNP** : Création d'un livret explicatif sur la continuité de la mutuelle si licenciement.
- **Intégration d'un TPAS Handicap** : permettant une fin de carrière adaptée aux capacités des collègues BOE.
- **Télétravail et aménagements pour les BOE de la BGPN** : modalités et aménagements du poste à respecter
- **Un indicateur par branche** : inaptitudes / reclassements



UNE INCLUSION QUI DOIT ÊTRE RÉELLE



Être inclusif, ce n'est pas :

- Refuser le télétravail lorsqu'il est médicalement préconisé ;
- Licencier un postier alors qu'un poste compatible existe dans une autre branche ;
- Laisser des collègues isolés chez eux, perdant confiance et estime de soi.

La CFE-CGC Groupe La Poste sera vigilante et continuera à agir avec exigence et responsabilité **pour que chaque postière et postier en situation de handicap bénéficie d'un accompagnement digne, efficace et respectueux de ses droits.**

L'accord 2026-2027 doit être une avancée réelle, pas un écart entre les engagements affichés et la réalité du terrain.

LA CFE-CGC VOUS ACCOMPAGNE