



ACCORD 2026-2027 EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	3
I. L'ACCUEIL ET L'INSERTION	4
II. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LA LUTTE CONTRE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE	5
III. LE SOUTIEN AUX POSTIÈRES ET POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP	9
IV. LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	9
V. L'INFORMATION, LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION SUR LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP.....	11
VI. LA PARTICIPATION A UNE SOCIETE TOUJOURS PLUS INCLUSIVE	11
VII. LES ACTEURS DU HANDICAP.....	12
VII.1. LE RESPONSABLE DU HANDICAP DE BRANCHE	12
VII.2. LA PERSONNE QUI ASSURE LE ROLE DE REFERENT HANDICAP DE BRANCHE	12
VIII. SUIVI DE L'ACCORD	13
VIII.1. DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR.....	14
VIII.2. REVISION	14
VIII.3. FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE	15
ANNEXE 1 : LES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES D'OBLIGATION D'EMPLOI (ARTICLE L5212-13 DU CODE DU TRAVAIL)	17
ANNEXE 2 : LE REFERENT OU LA REFERENTE HANDICAP SYNDICAL.....	18
ANNEXE 3 : LEXIQUE.....	19

PRÉAMBULE

L'inclusion des personnes en situation de handicap constitue un enjeu majeur pour notre société, une exigence légale, un levier de performance et de cohésion sociale au sein de notre entreprise.

Cet accord, couvrant la période 2026 à 2027, s'inscrit dans la continuité de nos engagements en faveur de l'intégration et le maintien en emploi des postiers et des postières en situation de handicap.

Il vise à favoriser toujours davantage l'insertion et le respect des postiers et des postières en situation de handicap et à lutter contre toutes formes de discrimination.

Cet accord vise à améliorer le maintien dans et en emploi et à augmenter la qualité de l'inclusion des postiers et des postières en situation de handicap dans l'entreprise.

La Poste s'engage ainsi sur cinq axes majeurs :

- **Réussir le passage dans le cadre règlementaire commun.**
- **Demeurer la référence de l'inclusion des personnes en situation de handicap et contribuer à une performance durable de l'entreprise, en promouvant les conditions favorables à la présence des postiers.**
- **Accompagner les personnes en situation de handicap avec une maladie chronique, dont le handicap psychique.**
- **Développer nos actions pour maintenir en emploi, dans ou à l'extérieur de l'entreprise, les personnes en situation de handicap.**
- **Participer à une société inclusive en contribuant aux engagements de l'entreprise à mission.**

Les dispositions figurant dans le présent accord bénéficient à tous les personnels de La Poste SA, ayant fait connaître leur appartenance à l'une des catégories de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (cf. annexe 1) ou qui peuvent attester d'une démarche de reconnaissance en cours.

I. L'ACCUEIL ET L'INSERTION

La diversité, l'inclusion et l'égalité des chances constituent des axes fondamentaux de la politique des ressources humaines de La Poste. Les procédures s'appuient sur des critères objectifs liés aux compétences, tout en excluant strictement toute discrimination.

Pour permettre un recrutement basé sur les compétences,

- Les candidats potentiels sont informés de la politique handicap et des droits ouverts pour les postières et les postiers ;
- Les personnes en charge du recrutement sont formées à la prise en compte du handicap et à la non-discrimination ;
- Les supports de recrutement sont accessibles numériquement.

Pour un accueil efficace et personnalisé,

- L'aménagement du poste ou l'adaptation des conditions de travail sur préconisation du médecin du travail est réalisé en amont de l'arrivée du postier ou de la postière qui est écouté lors de la mise en place de l'aménagement ;
- Une attention particulière est apportée pour rendre le site accessible au handicap de la personne recrutée ;
- La situation de handicap est prise en compte dans la procédure de sécurité de l'entité ;
- Les collègues sont informés et sensibilisés si la personne le souhaite ;
- L'appui d'un collègue référent est mis en place si le nouvel arrivant en exprime le souhait. Cette implication est valorisée lors de l'entretien annuel.
- La plaquette handicap et la liste des acteurs de proximité, dont les coordonnées de la personne qui assure le rôle de référent handicap de branche, sont remises aux postiers et aux postières ;
- Une place de parking est allouée quand elle existe sur le site et recherchée quand il n'y en a pas pour les détenteurs d'une carte mobilité-inclusion- stationnement.
- Le manager est formé à la prise en compte du handicap et crée les conditions d'un accueil réussi. Les modules de formation disponibles sont indiqués dans la fiche memo sur le handicap dédiée aux managers (intranet).

Pour garantir l'accessibilité numérique,

- Un réseau de référents accessibilité numérique existe au sein des Directions des Systèmes d'Information des branches. Leur rôle est de :
 - Définir un plan de sensibilisation des maîtrises d'ouvrage et des maîtrises d'œuvre à la prise en compte du handicap et de l'accessibilité ;
 - Accompagner la mise en accessibilité des applications dans le cadre des maintenances et des nouvelles applications ;
 - Garantir la mise en place d'environnements de travail numériques accessibles que ce soit les logiciels ou les matériels ;

- Garantir l'accessibilité numérique des contenus (sites intranet, documents bureautiques internes, ...) avec une attention particulière pour la communication RH.

II. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LA LUTTE CONTRE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Le maintien dans l'emploi est la priorité de la politique handicap, elle engage l'ensemble du management et des responsables RH. Le postier ou la postière est au cœur du dispositif.

Chacun concourt à son niveau au maintien dans l'emploi :

- La personne en situation de handicap est libre d'informer de son titre et de l'évolution de sa situation de handicap. Elle peut se faire reconnaître pour pouvoir bénéficier des mesures de compensation.
- Le médecin du travail oriente et conseille sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Il préconise les études de poste et les mesures de compensation raisonnables en relation avec le manager. En cas d'inaptitude, le médecin du travail indique les capacités mobilisables et les activités existantes dans l'entreprise que le postier ou la postière peut exercer compte tenu de ses capacités. Il peut préciser sa capacité à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté, et détermine le suivi de santé.
- Le manager met en place des solutions d'organisation et/ou de conditions de travail en tenant compte des préconisations du médecin du travail.
- Le Responsable RH de proximité suit le plan d'action défini par la Commission de Retour et Maintien en Emploi (CRME).
- La personne qui assure le rôle de référent handicap de branche apporte son expertise sur les dispositifs prévus pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap.
- Le Conseiller en Evolution et Développement Professionnel (CEDP) de l'EMRG informe et conseille sur les métiers, les environnements de travail des différentes entités et filiales du Groupe, les dispositifs internes ou externes d'accompagnement existants. Il aide le postier ou la postière à définir un projet professionnel adapté.
- L'assistant social apporte un soutien psychosocial au postier ou à la postière en prenant en compte la dimension personnelle et psychologique de la situation de handicap et en favorisant la conciliation vie professionnelle /vie personnelle. Il intervient également en cas de sortie de l'entreprise pour accompagner la personne.
- Le préventeur (ou tout autre spécialiste compétent) assure l'étude de poste, il oriente si nécessaire vers des acteurs plus spécialisés, internes ou externes, notamment les ergonomes.

Pour maintenir dans l'emploi, le rôle de la CRME est central également pour les postiers en situation de handicap :

- Elle étudie la situation des postiers et des postières en risque de désinsertion professionnelle et de tous ceux pour lesquels le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude ou qui sont en arrêt de travail d'au moins 3 mois ;
- Elle se tient sous la responsabilité du Directeur du périmètre ou, sur délégation expresse, du DRH et se réunit, a minima, tous les trimestres.
- Les membres permanents sont le médecin du travail ou le cas échéant l'infirmier en santé au travail, l'assistant social, la personne qui assure le rôle de référent handicap de branche, le responsable RH et le manager. Le CEDP est convié, si besoin, par le responsable RH.
- L'identification, l'évaluation et le plan d'actions de maintien dans l'emploi des personnes qu'elle accompagne sont mis en œuvre avec réactivité.
- Les RH en charge de la préparation des dossiers de reclassement pour les CSE-E seront invités à des webinaires pour contribuer à la qualité des dossiers présentés.

Pour améliorer l'efficacité des CRME

- A l'issue de chaque CRME au cours de laquelle sa situation a été étudiée, la postière ou le postier reçoit un mail ou un courrier lui indiquant ce qui a été décidé.
- Un point d'étape est proposé au postier ou à la postière au moins une fois par trimestre et à chaque nouvel événement important.
- Chaque CRME utilise le SICRME et le DRH est garant de la qualité des données.
- Le fonctionnement des CRME sera renforcé pour favoriser les recherches de postes au sein du Groupe et faciliter les évolutions interbranches par bassins d'emploi. Plusieurs modalités de CRME interbranches seront expérimentées.

Pour réussir le maintien dans l'emploi,

- Les aménagements raisonnables de poste sont mis en œuvre dans les meilleurs délais sous la responsabilité des personnes qui assurent le rôle de référent handicap de branche.
- Le matériel est testé avec la personne concernée pour garantir sa bonne adéquation. Lors d'un changement d'organisation ou d'une mobilité, le matériel d'adaptation est, si possible, transféré sur le nouveau poste.
- Un environnement de travail numérique accessible correspondant à l'activité et aux besoins des postières et postiers en situation de handicap est fourni ;
- Sur la base des recommandations du médecin du travail, le recours au télétravail peut être utilisé si le postier ou la postière exerce des activités éligibles. Le cas échéant, l'équipement sur le lieu de télétravail est adapté.
- Le recours aux exosquelettes, dans le cadre de la procédure sécurisée développée avec l'AGEFIPH, est encouragé.

Pour favoriser le maintien en emploi,

- La dispense d'activité liée à une inaptitude ne devrait pas dépasser 3 mois, renouvelable une fois, voire deux fois si le postier ou la postière est engagé dans un

dispositif de réorientation : dépôt d'un dossier de transition professionnelle, Fonds d'Investissement pour la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU), etc.

- La participation de La Poste aux projets de transition professionnelle, dont le FIPU, des postiers et des postières sans solution dans l'entreprise est possible dans la limite de 2k€ TTC par postier ou postière.
- La Poste participera au projet du Ministère du travail pour définir les conditions nécessaires à une sortie d'entreprise sécurisée via les entreprises adaptées.

Pour accompagner la reprise du travail,

- Les postiers et les postières en situation de handicap absents plus d'un mois bénéficient de la démarche APALA. Elle permet de proposer une visite de pré-reprise, d'informer l'équipe de son retour et prévoit un entretien de ré-accueil bienveillant et un accompagnement après la reprise, aussi longtemps que nécessaire.
- Lors de l'entretien de liaison, le postier ou la postière en situation de handicap est informé des dispositifs publics auxquels il peut recourir pour se maintenir en emploi :
 - L'essai encadré, qui permet de tester un aménagement ou un poste pendant l'arrêt de travail ;
 - Les Appui Spécifiques (AS), qui mettent à disposition de l'entreprise des experts des différents handicaps ;
 - L'emploi accompagné, qui met un conseiller emploi accompagné à disposition des personnes avec un handicap psychique ;
 - La Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE) ;
- La Poste développe les relations avec les acteurs publics de l'emploi (Cap emploi, AGEFIPH, CPAM) pour accélérer la mise en place de ces dispositifs.
- Lorsqu'un temps partiel thérapeutique est préconisé par le médecin traitant, le manager s'organise pour le mettre en œuvre en lien avec le médecin du travail.
- Le dispositif d'éducation thérapeutique du patient se poursuit.

La politique globale de La Poste en matière de maintien dans l'emploi est renforcée pour les postiers et les postières en situation de handicap par les mesures suivantes

- Dès qu'une situation d'inaptitude au poste est constatée, le postier ou la postière en situation de handicap bénéficie d'un entretien avec son RRH et la personne qui assure le rôle de référent handicap de branche.
- Lors d'une mobilité, les compétences du postier ou de la postière en reclassement sont valorisées.
- La personne qui assure le rôle de référent handicap de branche présente au postier ou à la postière le Cap emploi et ses services : appui pour trouver des solutions de compensation qui vont ouvrir le champ des possibles en interne et les dispositifs de réorientation externes ;
- Si tous les aménagements possibles ont été mis en place et qu'ils ne suffisent plus, le recours à la reconnaissance de la lourdeur (RLH) du handicap peut être proposé.
- Un entretien d'échange est organisé après le passage en CSE entre le postier sans solution de reclassement et un acteur de la filière RH.

Pour assurer l'accompagnement des postiers et des postières,

- Pour les aménagements de postes, les branches dégagent le budget nécessaire pour la part standard et avancent la part handicap qui sera remboursée par l'AGEFIPH.
- Une enveloppe permettra de répondre aux situations particulières, après étude par la personne qui assure le rôle de référent handicap de branche :
 - Prise en charge des sommes dépassant le plafond de prise en charge de l'AGEFIPH pour les transports domicile-travail qui s'élève aujourd'hui à 12K€ TTC. Le dépassement est pris en charge dans la limite de 3K€ TTC par an par postier ou postière concerné ;
 - Prise en charge des taxis pour les situations ponctuelles (paiement d'un transport adapté pour accélérer le retour en emploi, formations, etc.), dans l'attente d'une prise en charge publique (MDPH, Agefiph) dans la limite de 2K€ TTC par an par postier ou postière.
 - Les BOE bénéficiaires d'un transport adapté pourront prendre un taxi lors des transferts domicile / gare-aéroport / petits déplacements, quelle que soit l'heure (ajout à la politique voyage).
- Les postiers et les postières qui ont besoin de matériels de compensation personnels bénéficient d'un accompagnement renforcé :
 - Un « pas à pas » est mis à leur disposition pour les aider à demander les aides personnelles auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH/MDA) et de l'AGEFIPH ;
 - Un point régulier est mis en place avec les postiers et les postières bénéficiant d'un transport adapté pour s'assurer que le paiement se passe bien.
 - Les assistants sociaux peuvent accompagner les postiers et les postières dans l'accès aux droits et les informer sur les dispositifs leur permettant de mieux vivre leur situation de handicap.

Pour créer un environnement favorable,

- Pour accompagner les postiers et les postières atteints d'une maladie chronique :
 - La connaissance du handicap psychique sera développée et les stéréotypes combattus.
 - Des informations sur la fibromyalgie seront diffusées aux services de prévention et de santé au travail.
- Les postiers et les postières bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) peuvent bénéficier de 3 jours d'autorisations d'absence rémunérées par an pour effectuer des démarches liées à leur handicap, sur présentation d'un justificatif médical ou administratif.
 - Un autre jour d'absence par an peut être accordé aux personnes atteintes d'une maladie chronique nécessitant des soins importants réguliers, sur justificatif du médecin traitant.
 - Ces journées peuvent être prises en journées entières ou demi-journées.

- Les personnes qui travaillent de nuit peuvent prendre ces absences la nuit précédant ou la nuit suivant le rendez-vous.
- L'absence est de droit si la personne a préalablement informé son manager au plus tard 15 jours avant l'absence.
- En cas d'urgence, une des trois journées peut être prise sans délai.

III. LE SOUTIEN AUX POSTIÈRES ET POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP

Pour développer l'accès au droit des postiers et des postières en situation de handicap,

Le Service de Prévention et Santé au Travail, l'assistant social, le responsable RH et la personne qui assure le rôle de référent handicap de branche appuient le postier ou la postière qui s'engage dans une démarche de reconnaissance du handicap. Il est rappelé que la personne est libre de l'engager et d'en communiquer ou non le résultat à son manager ou à son service RH.

- Le postier ou la postière qui remet son titre de BOE est invité à prendre rendez-vous avec la personne qui assure le rôle de référent handicap de branche sur son périmètre.
- Les postiers et les postières qui ont déposé leur titre de reconnaissance du handicap sur mesdémarchesenligne sont prévenus 9 mois avant l'échéance pour les avertir de la fin de leurs droits.
- Une aide de 110€ par an, sous conditions de ressources, est versée aux postiers ou postières en situation de handicap et de monoparentalité pendant la durée de l'accord.

IV. LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

La Poste s'engage à mettre en œuvre les adaptations dont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont besoin dans le cadre de leur évolution professionnelle.

Pour favoriser la formation des postiers et des postières en situation de handicap,

- Les aménagements des conditions de mise en œuvre de la formation sont mis en place sur demande du médecin du travail (accessibilité des lieux de formation, interprète Langue des Signes Française, adaptation des modalités de dispense des

messages par le formateur...). Cette possibilité est communiquée sur le site intranet de chaque branche ;

- Les formations en ligne sont développées en garantissant l'accessibilité des contenus et des supports, avec l'appui des référents accessibilité numérique.
- Les formations sont adaptées aux postiers et aux postières en situation de handicap à temps partiel. Les acteurs de la formation, ingénieurs de l'offre, formateurs, gestionnaires de sessions et experts en établissements sont sensibilisés à la prise en compte du handicap.
- Les postiers et les postières salariés en situation de handicap sont informés qu'ils bénéficient d'un Compte Personnel Formation (CPF) majoré chaque année pour les inciter à se former.
- Les fonctionnaires sont informés que lorsque leur projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de leurs fonctions, ils peuvent bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires.

Pour favoriser la mobilité interne et l'évolution professionnelle des postiers et des postières en situation de handicap,

- Les recruteurs (managers, RH) sont sensibilisés à la politique en faveur de la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances, valorisée sur le site « mon avenir professionnel » (m@p).
- Les postiers et les postières peuvent signaler leur statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi quand ils proposent leur candidature sur la bourse d'emploi.
- Les CEDP sont sensibilisés à la prise en compte du handicap afin que les bénéficiaires soient accompagnés dans le respect de leurs compétences, de leurs capacités et du principe d'égalité des chances, quel que soit leur projet d'évolution professionnelle, interne ou externe.
- Dès lors que le postier ou la postière a fait part de sa situation de handicap lors de son inscription sur e-promo, les dispositifs de compensation préconisés par le médecin du travail sont mis en place dans le processus de sélection.
- La possibilité de bénéficier des aménagements des épreuves de sélection et les principes de non-discrimination sont rappelés à l'ouverture des dispositifs de promotion.
- Les documents numérisés et applications utilisés par les postières et les postiers dans le cadre du dépôt de leurs candidatures sont rendus accessibles.
- Les dispositifs de compensation demandés sont mis en place par les EMRG et pris en charge par la branche d'appartenance du postier ou de la postière.

V. L'INFORMATION, LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION SUR LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP

Pour informer les postiers et les postières sur la politique et les engagements en faveur de la prise en compte du handicap.

- Les mesures de l'accord seront adressées aux postiers et aux postières en situation de handicap dans les 6 mois suivant la signature. Elles seront diffusées aux CSRH et consultables sur la page handicap de netrh. L'existence des référents handicap syndicaux y sera précisée.
- Dans les 2 mois suivant la signature de l'accord, la page extranet dédiée au handicap sera mise à jour.
- Un ETC présentera l'accord handicap. Les postiers et les postières en situation de handicap qui le souhaitent pourront apporter leur témoignage.
- Les coordonnées des personnes qui assurent le rôle de référent handicap de branche sont affichées dans chaque site postal. La liste des référents handicap de branche est également présente sur netrh.
- La facilité d'accès à l'information sera renforcée.

VI. LA PARTICIPATION A UNE SOCIÉTÉ TOUJOURS PLUS INCLUSIVE

Pour participer à une société inclusive,

- Une campagne nationale de sensibilisation, dans le cadre de la « Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées », est organisée pendant la durée de l'accord.
- Les duodays sont organisés.
- Des stages seront organisés chaque année avec l'association pour la Recherche et la promotion de l'Emploi des Jeunes en situation de Handicap « ARPEJEH ».
- Le recours à des publics en situation de handicap sera encouragé pour la conception des services et des produits de La Poste. Cette orientation se traduira par l'obtention du label concepteur-inclusif de l'Association des Paralysés de France (APF France) qui a pour objectif de reconnaître et valoriser les entreprises engagées dans une démarche d'innovation inclusive.
- 100 personnes en situation de handicap seront recrutées sur la durée de l'accord dont la moitié en CDI.

- La Poste précise son engagement pour les secteurs protégés et adaptés avec un objectif de 30% de tous les achats faits pour les deux secteurs les plus pertinents : « Prestations d'entretien du matériel postal » et les « Espaces verts ».

VII. LES ACTEURS DU HANDICAP

La Poste SA a un référent handicap national en charge de la politique handicap.

Les directions des Branches sont garantes de l'application des dispositions prévues dans le présent accord. Par ailleurs, des experts handicap et maintien en emploi, localisés en territoire, appuieront le travail des personnes qui assurent le rôle de référent handicap de branche pour accompagner la mise en place du nouveau cadre et conduiront des projets expérimentaux nationaux.

VII.1. Le responsable du handicap de branche

Chaque branche désigne un responsable du handicap qui assure le relais au sein de sa branche de la politique handicap telle que définie dans le présent accord.

Il a en charge pour sa branche :

- L'animation de la filière des personnes qui assurent le rôle de référent handicap de branche ;
- Le suivi de la qualité de l'inclusion des postiers et des postières en situation de handicap ;
- Le suivi de la mise en place des compensations du handicap (dont la RLH) ;
- Le suivi du budget handicap,
- Le respect des procédures d'engagement des dépenses dans le SI postal et sur Digithall, la plateforme de l'AGEFIPH.
- La formation de sa filière.
- La communication.

VII.2. La personne qui assure le rôle de référent handicap de branche

Chaque branche met en place un réseau de personnes qui assurent le rôle de référent handicap de branche. Chacun :

- Veille à la mise en place des aménagements préconisés par le médecin du travail ;
- Apporte des connaissances en matière de compensation du handicap ;
- Est responsable du recours à l'AGEFIPH pour financer les aménagements de situation de travail dans le respect des procédures ;

- Contribue au développement de la RLH ;
- Informe les postiers et les postières, les responsables RH et les managers sur les droits à compensation pour les personnes en situation de handicap prévus par la réglementation et l'accord handicap ;
- Propose des actions de sensibilisation aux établissements pour favoriser un comportement des collectifs de travail respectueux des situations de handicap et la bonne compréhension des aménagements ;

Lors de la première commission de suivi de l'accord handicap, les branches présenteront leur filière handicap et les améliorations mises en place par rapport à la situation de 2025.

Le réseau est maintenu tout au long de l'accord. L'annuaire des personnes qui assurent le rôle de référent handicap de branche sera tenu à disposition de l'ensemble des postières et postiers.

VIII. SUIVI DE L'ACCORD

Une commission nationale de suivi du présent accord est créée avec les parties signataires.

Elle est composée :

- De trois représentants syndicaux par organisation syndicale signataire du présent accord dont le référent handicap syndical.
- Des représentants de la DRH-Groupe et des Branches.

Cette commission aura pour mission de suivre chaque année la bonne mise en œuvre de l'accord. Cette commission sera l'occasion d'étudier l'avancement des mesures et de proposer des alternatives le cas échéant. A l'issue de la commission, un mail sera envoyé avec les points récapitulatifs de la commission aux participants.

Chaque organisation syndicale signataire pourra désigner, si elle le souhaite, un référent handicap à temps plein. Son rôle est précisé en annexe 2.

Indicateurs de suivi annuels :

- Taux d'emploi de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE).
- Taux de travailleurs handicapés.
- Nombre de recrutements de BOE dont le nombre de CDI.
- Nombre de première reconnaissance et de renouvellement.
- Effectifs BOE, par statut et par genre, par type de titre et par branche.
- Nombre de BOE âgés de 50 ans et plus.

- Nombre d'ASA pris par an par branche et au total.
- Taux de formation des postiers et des postières BOE.
- Montant des achats auprès des secteurs adapté et protégé.
- Nombre d'aménagements de situation de travail déclarés.
- Nombre de sorties par motif dont licenciement pour inaptitude physique.
- Taux de personnes BOE se sentant bien intégrés par branche et au global (biannuel).
- Nombre de personnes qui assurent le rôle de référent handicap de branche par branche.

VIII.1. DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans. Lorsque cet accord arrivera à expiration, il cessera de produire ses effets, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026, sous réserve qu'il n'ait pas fait l'objet d'une opposition motivée au sens de l'article L. 2231-8, L 2231-9 et L 2332-12 du code du travail.

Conformément à l'article L.2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire de l'accord, pourra y adhérer ultérieurement.

VIII.2. REVISION

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L.2222- 5 du code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis d'un mois.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque partie signataire ou adhérente de cet accord et représentative dans le champ d'application de l'accord peut à tout moment demander la révision de tout ou partie du présent accord.

A l'issue du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de l'accord peut, à tout moment, demander la révision de tout ou partie du présent accord.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre RAR ou lettre remise en main propre contre décharge ou courriel avec AR.

A compter de la réception de cette demande, la Direction des Ressources Humaines de La Poste SA convoquera une négociation de révision dans un délai de 15 jours avec toutes les organisations syndicales représentatives.

A l'approche du terme du présent accord, les parties signataires conviendront de se réunir six mois à l'avance pour examiner d'éventuelles suites à donner.

VIII.3. FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord sera déposé, après l'expiration du délai d'opposition, par la Direction de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances (DDIEC) sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). Un exemplaire sera par ailleurs déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Paris, le 17 décembre 2025

Pour La Poste

La Directrice Générale Adjointe
Directrice des Ressources Humaines Groupe

Valérie DECAUX

Pour les organisations syndicales

Fédération Communication, Conseil, Culture
CFDT (F3C- CFDT)

Fédération nationale des salariés du secteur
des Activités Postales et de
Télécommunications
(FAPT-CGT)

Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la
Communication Postes et
Télécommunications (FO-COM)

Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

CFE-CGC Groupe La Poste

ANNEXE 1 :

LES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES D'OBLIGATION D'EMPLOI (ARTICLE L5212-13 DU CODE DU TRAVAIL)

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi les personnes dans l'une des situations suivantes :

Pour les salariés :

Les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont les suivantes :

- Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente ;
- Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail ;
- Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 ;
- Titulaire de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" (L. 241- 3 du Code de l'action sociale et des familles) ;
- Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Ayant droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé bénéficiant d'un stage (L. 5212-7 du Code du travail).

Pour les fonctionnaires :

- Bénéficiaire mentionné à l'article L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Bénéficiaire mentionné aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Bénéficiaire mentionné aux articles L. 241-5 et L. 241-6 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Agent public bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité (4ème alinéa de l'article L. 323-5 du Code du travail).

ANNEXE 2 :

LE REFERENT OU LA REFERENTE HANDICAP SYNDICAL

- Chaque organisation syndicale signataire du présent accord peut nommer un représentant syndical référent à temps plein sur le handicap
- Il doit se former sur le handicap et se tenir informé des évolutions législatives et des pratiques.
- Il participe aux séances de travail sur le handicap à la demande de la DDIEC.
- Il est un des trois membres du syndicat signataire qui participent à la commission de suivi annuelle.
- Aucune donnée nominative de BOE ne sera fournie aux référents syndicaux.
- Sur accord de l'agent concerné, le référent syndical peut saisir le DRH du périmètre concerné sur sa situation individuelle.
- Il ne peut pas interpellier directement le service santé au travail ou l'assistant social.

Les frais et droits annexes :

- Les frais des référents seront pris en charge par l'entité d'appartenance.

ANNEXE 3 :

LEXIQUE

AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
APALA	Avant, Pendant, Après L'Absence
APF	Association des Paralysés de France
ARPEJEH	Association pour la Recherche et la Promotion de l'Emploi de Jeunes en situation de Handicap
AS	Appui spécifique
ASA	Autorisation spéciale d'absence
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CEDP	Conseiller en Evolution et Développement Professionnel
CPF	Compte Personnel Formation
CRME	Commission de Retour et Maintien en Emploi
CRPE	Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise
DDIEC	Direction de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances
EMRG	Espace Mobilité Recrutement Groupe
ETC	Espace-Temps Communication
MDPH/MDA	Maison Départementale des Personnes Handicapées/Maison de l'Autonomie
RLH	Reconnaissance de la lourdeur du handicap