

Accord professionnel

ACTIVITÉS POSTALES

ACCORD DU 9 JUILLET 2008
RELATIF À L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES
ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI
NOR : ASET0851029M

Entre :

Le syndicat des opérateurs postaux (SOP),

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les opérateurs de la branche des activités postales et les organisations syndicales signataires rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre des salariés de la branche des activités postales en raison de leur état de santé ou de leur handicap. Seul le médecin du travail, dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, peut déclarer un salarié inapte à occuper un emploi.

Toute discrimination, inégalité ou disparité fondée sur un des critères sus-visés est interdite en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la classification, la promotion, le déroulement de carrière, la mobilité, l'évaluation, la formation professionnelle, l'organisation et les conditions de travail, les mesures disciplinaires ou de licenciement et les droits à la retraite.

Les opérateurs de la branche veilleront à prévenir, condamner et réparer toute discrimination sur leurs domaines de responsabilité. Ils veilleront à ne tolérer aucun manquement à ce principe de non-discrimination.

Les signataires rappellent leur attachement au principe selon lequel les personnes handicapées ou en situation d'incapacité bénéficient des mêmes droits et des mêmes obligations professionnels que les personnes valides.

Cet accord-cadre, qui traduit cet attachement, a valeur d'engagement politique et décline les types d'action à mener dans les entreprises. Celles-ci peuvent trouver appui auprès des maisons du handicap ou de l'AGEFIPH dans leur démarche, du recueil de données, à l'analyse et la réflexion, afin de faciliter la mise en œuvre d'une politique adaptée.

Article 1^{er}

Favoriser le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la prévention

Le recrutement de toute personne en situation de handicap se fait sur tous types d'emploi et/ou de niveaux de fonctions compatibles avec ses aptitudes et compétences professionnelles ou, le cas échéant, avec l'aménagement nécessaire à une réinsertion réussie (environnement, organisation du travail...). Quelle que soit la nature du handicap, une personne peut postuler sur toute offre d'emploi de l'entreprise.

L'aménagement des postes de travail (environnement, organisation du travail en lien avec des contraintes liées par exemple à une prise en charge médicale, horaires de travail...) est une condition de réussite du processus d'insertion ou de maintien dans l'emploi et est mis en œuvre au cas par cas et aux différentes étapes de la carrière du salarié, avec sa participation, en lien avec le médecin du travail et le CHSCT.

Les entreprises s'engagent en faveur du maintien dans l'emploi lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail. Le salarié se voit alors proposer un autre emploi, approprié à ses capacités, dans l'entreprise et/ou le groupe et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Ce maintien passe par la recherche d'une situation de travail compatible avec son état de santé, ses capacités physiques et ses compétences professionnelles. Le salarié bénéficie alors du dispositif de formation adapté pour l'acquisition des nouvelles compétences requises.

Les entreprises étudient, en fonction de leur taille et de leur organisation, la possibilité de faciliter l'intégration des nouveaux recrutés en identifiant un interlocuteur chargé de veiller au bon déroulement de cette intégration. Ces nouveaux recrutés bénéficient alors d'une information spécifique et adaptée. Des partenariats avec des organismes de formation ou des associations spécialisées peuvent permettre de favoriser l'accueil de ces personnes en entreprise.

De plus, l'ambition des signataires est de renforcer la prévention de l'apparition ou de l'aggravation du handicap ou de l'inaptitude.

La démarche de prévention de l'inaptitude s'attache à diminuer la pénibilité des postes de travail, notamment au travers de l'amélioration des matériels, de l'ergonomie des postes de travail, de la mise en place d'outils d'analyse et de suivi des causes de l'inaptitude permettant de mettre en place des actions de prévention. La prévention de l'inaptitude est partie intégrante de la réflexion précédant toute évolution d'organisation.

Les signataires rappellent que la médecine de prévention professionnelle joue un rôle important en prévenant toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

En outre, conformément à l'article L. 4612-11, dans les entreprises dotées d'un CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), celui-ci est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salariés handicapés ou inaptes, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Article 2

Formation professionnelle, promotion, mobilité, rémunération

L'accès aux formations, promotions, mobilités et à toute forme d'évolution professionnelle est garanti aux personnes handicapées et présentant une inaptitude dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. L'état de santé comme le handicap ne peuvent constituer des motifs de refus d'une formation, d'une promotion ou d'une mobilité.

Les actions de formation professionnelle internes ou externes, dispensées à l'initiative de l'employeur pour l'ensemble du personnel sont rendues accessibles aux personnels en situation de handicap et adaptées à leurs besoins de professionnalisation.

En matière de rémunération, les signataires veillent à ce que le salaire des travailleurs handicapés corresponde à l'emploi occupé et au niveau de qualification de la personne, comme pour tout autre salarié.

Article 3

Accompagnement du retour des personnes éloignées de l'emploi

L'éloignement du monde professionnel et de ses évolutions, notamment du fait de l'état de santé du salarié, peut constituer un facteur d'inaptitude.

Pour assurer le succès du retour à l'emploi des personnes éloignées depuis plus de 6 mois en raison d'un arrêt consécutif à une maladie ou accident, le salarié se voit proposer, à son retour, la réalisation d'un entretien afin d'identifier un éventuel besoin de formation. Les employeurs anticipent les retours et en prévoient les modalités d'accompagnement.

Article 4

Communication

Les signataires s'engagent à lutter contre les stéréotypes sur le handicap et l'inaptitude à travers des actions de communication, de sensibilisation et de formation à tous les niveaux de l'entreprise.

De plus, toutes les formes de communication, qu'elles soient électroniques, écrites ou orales, seront rendues accessibles et adaptées à la situation particulière des salariés handicapés ou inaptes (support accessible).

Article 5

Conciliation vie privée, vie professionnelle

Les contractants veillent tout particulièrement à développer des solutions pour concilier la vie professionnelle et la vie privée des salariés handicapés ou inaptes.

Article 6

Mise en œuvre dans les entreprises de la branche

Les entreprises veillent à l'application des présentes dispositions.

6.1. Aide financière

Il est rappelé que les entreprises peuvent bénéficier d'aides financières afin de faciliter le recrutement ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées prime à l'insertion, aide à l'adaptation des situations de travail, aide au contrat de professionnalisation, aide à l'apprentissage, aide à l'emploi, aide à l'embauche d'un collaborateur handicapé issu du milieu protégé ou adapté.

6.2. Négociation dans les entreprises

Conscientes des capacités et des compétences professionnelles de chacun, les entreprises visent l'engagement d'une dynamique d'emploi, d'insertion et de gestion de ces salariés afin de permettre le respect de l'obligation de taux d'emploi de 6 % de l'effectif total.

La loi du 11 février 2005 a rendu obligatoire la négociation annuelle dans les entreprises. En cas d'accord, la périodicité est portée à 3 ans (sauf si l'accord est inférieur à 3 ans). La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, aux conditions de travail et d'emploi, aux conditions de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Ces négociations intègrent la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel comportant un plan d'embauche en milieu ordinaire et au moins deux des actions suivantes :

- plan d'insertion et de formation ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- plan de maintien dans l'entreprise.

Les entreprises cherchent à privilégier l'emploi direct de bénéficiaires. Les autres moyens légaux sont également envisagés : conclusion de contrats avec le secteur protégé, accueil de handicapés stagiaires de la formation professionnelle, accord pour l'application d'un programme en faveur des personnes handicapées.

Elles entendent favoriser l'emploi permanent des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude par la fixation d'objectifs annuels de recrutement ou de maintien dans l'emploi en cas d'inaptitude. Afin d'apprécier l'impact des politiques menées, le taux d'emploi de départ ou actuel sera identifié à travers la DOETH (déclaration obligatoire des emplois des travailleurs handicapés).

Il est rappelé que les entreprises qui ne remplissent aucune des obligations définies aux articles L. 323-1, L. 323-8, L. 323-8-1 et L. 323-8-2 sont astreintes à verser une contribution, conformément à la loi.

Article 7

Révision de l'accord

Chaque partie signataire ou adhérent peut demander la révision du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, un nouveau projet de texte relatif aux points sujets à révision ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre recommandée avec avis de réception, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord portant avenant de révision ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des salariés et employeurs liés par la convention de branche.

Article 8

Dénonciation de l'accord

L'accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail (recodifié L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14) par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (ou adhérents) représentants des salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les représentants des organisations représentatives de se réunir, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution ou, à défaut, pendant un délai de 12 mois suivant l'expiration du délai de préavis de 3 mois susvisé.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

En l'absence de négociation d'un accord de substitution passé ce délai de 12 mois, le texte de l'accord cesse de produire ses effets, sauf maintien des éventuels avantages individuels acquis.

Article 9

Non-dérogation

Les accords collectifs d'entreprise et d'établissement ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions du présent accord.

Article 10

Durée et date d'effet

Les stipulations du présent accord seront intégrées dans la convention collective de branche des activités postales dès sa signature. Par voie de conséquence, cet accord s'appliquera à compter de la date de mise en œuvre de ladite convention collective.

Article 11

Dépôt légal de l'accord

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail (recodifié L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et L. 2231-2), et les parties conviennent de le présenter à l'expiration du délai légal.

Article 12

Agrément

Cet accord ne fera pas l'objet d'un agrément du ministère du travail.

Article 13

Suivi de l'accord

Un bilan des actions engagées sera annuellement réalisé.

Il sera effectué dans le cadre de l'observatoire des métiers que les signataires s'engagent à constituer. Les modalités et contenu détaillé de ce suivi seront précisés dans un accord. Celui-ci précisera en priorité les informations contenues dans le diagnostic réalisé au sein de chaque entreprise et celles sur lesquelles le bilan de cet accord s'appuiera.

Article 14

Conditions d'application de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

Fait à Paris, le 9 juillet 2008.

(Suivent les signatures.)