

Le Bulletin

des Ressources Humaines

LA POSTE 

année
1997

service
doighr

téléphone
01 44 12 17 37
01 44 12 17 43
01 44 12 17 38

document
RH 41

permanent

circulaire du 24 mars 1997

Emploi des travailleurs handicapés et reclassement des agents de La Poste devenus physiquement inaptes à leurs fonctions

Depuis plusieurs décennies et par étape le législateur a prévu des dispositions facilitant l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail :

- loi du 23 novembre 1957 où figure pour la première fois l'expression « travailleur handicapé »,
- loi d'orientation n° 75-534 du 30 juin 1975 fixant dans le cadre de la politique d'emploi, des objectifs d'insertion de travailleurs handicapés.
- loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 qui favorise l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

La présente circulaire a pour objet de définir l'application à La Poste de ces dispositions en précisant notamment :

- le cadre juridique du programme d'actions pluriannuel mis en place,
- les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et leur prise en compte,
- les modes de recrutement de travailleurs handicapés reconnus en tant que tels par les COTOREP,
- les principes de reclassement pour inaptitude physique des agents de La Poste devenus inaptes à leur emploi,

Elle abroge les textes antérieurs (annexe 11).

annot. IG
07-97

fiche tech.

classement
PR PX
PX b

recueil
PR 9
PX 1 PX b 1

diffusion
B

	pages
1. Les dispositions applicables à La Poste	252
11. Généralités	252
12. Programme d'actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés	252
13. Les contrats de fournitures ou de prestations de service avec le secteur protégé	253
2. Le cadre de fonctionnement	254
21. Structures externes	254
211. La COTOREP	254
212. Les associations	255
22. Structures internes spécifiques à La Poste	255
221. Le correspondant local	255
222. L'équipe pluridisciplinaire	256
223. La commission de reclassement, réadaptation et réorientation dite commission des 3R	256
3. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	257
31. Notion de handicap	257
32. Les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	258
33. Les emplois réservés	258
34. Le dénombrement des agents de La Poste, bénéficiaires de l'obligation d'emploi	259
4. Le recrutement de travailleurs handicapés ayant la qualification COTOREP	260
41. L'insertion des travailleurs handicapés	260
42. Le recrutement de fonctionnaires	262

	pages
421. Les modalités de recrutement par la voie des concours	262
4211. Niveaux de recrutement	262
4212. Conditions particulières d'accès aux concours	262
4213. Aménagements d'épreuves concernant les handi-capés	263
422. Les modalités de recrutement par la voie des emplois réservés	264
423. Les modalités de recrutement par la voie contractuelle de droit public	265
4231. Niveaux de recrutement	265
4232. Conditions d'accès et de diplôme	265
4233. Déroulement du contrat	267
43. Le recrutement de contractuels de droit privé	268
44. La procédure médicale d'embauche	268
441. Examen par le médecin de prévention	268
442. Examen par le médecin de contrôle	269
45. Le déroulement du stage ou de la période d'essai	270
46. La titularisation ou la validation du recrutement	270
461. Les fonctionnaires stagiaires	270
462. Les agents recrutés par la voie contractuelle de droit public ou « quasi-stagiaires »	272
463. Les agents contractuels de droit privé	272
5. Le reclassement des agents reconnus physiquement inaptes à leurs fonctions	272
51. Notion de reclassement pour inaptitude physique	272
52. Distinction entre l'inadaptation professionnelle et l'inaptitude physique	273

	pages
53. Dispositions réglementaires applicables aux différentes catégories statutaires	274
531. Agents fonctionnaires titulaires	274
532. Agents fonctionnaires stagiaires non titulaires d'un autre grade	275
533. Agents fonctionnaires stagiaires titulaires d'un autre grade	275
534. Agents contractuels de droit privé	275
535. Agents contractuels de droit public	276
54. Procédure médicale de reclassement	276
541. Procédure médicale applicable aux fonctionnaires et contractuels de droit public	276
5411. Cas de reclassement à effectuer après un congé ordinaire de maladie (ou d'accident de service ou du travail) supérieur à six mois, CLM, CLD, congé de grave maladie, disponibilité ou congé d'office pour maladie	276
5412. Autres cas de reclassement	277
542. Procédure médicale applicable aux contractuels de droit privé	277
55. Recherche d'un poste compatible : rôle de l'équipe pluridisciplinaire et de la commission des 3R	278
56. Saisine de la commission administrative paritaire compétente	279
57. Suivi pendant la période d'essai	279
58. Validation du reclassement	279
6. Les principes de gestion	280
61. Dispositions spécifiques	280
611. Autorisations spéciales d'absence, facilités de service	280
612. Minitel dialogue	281

	pages
613. Utilisation d'interprètes gestuels	281
62. Suivi médical	281
63. Formation	281
64. Mobilité fonctionnelle et promotion	282
65. Mobilité géographique	282
 ANNEXE 1 : Associations œuvrant à La Poste en faveur des personnes handicapées	 284
ANNEXE 2 : Procès-verbal de la commission des 3R	285
ANNEXE 3 : Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	286
ANNEXE 4 : Contrat type de droit public	288
ANNEXE 5 : Contrats de droit privé	290
ANNEXE 6 : Codification des handicaps	291
ANNEXE 7 : Reclassement des fonctionnaires et ACO de droit public	292
ANNEXE 8 : Reclassement des ACO de droit privé	293
ANNEXE 9 : Modèle de lettre pour l'accès au minitel dialogue	294
ANNEXE 10 : Associations mettant à disposition des interprètes gestuels	295
ANNEXE 11 : Liste des textes abrogés	296

1. Les dispositions applicables à La Poste

11. Généralités

La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés crée, pour tout employeur d'au moins 20 salariés, l'obligation d'employer, à concurrence de 6 % de ses effectifs, des personnels ayant la qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés, mutilés de guerre ou assimilés, agents reclassés pour inaptitude physique).

Les dispositions de cette loi insérées au livre III du code du travail distinguent les modalités applicables aux entreprises privées et aux établissements publics industriels et commerciaux (art. L 323-1) de celles applicables à l'État et aux établissements publics de l'État (art. L 323-2). Si les obligations fixées par le législateur sont les mêmes quel que soit le statut de l'entreprise, les modalités du décompte des bénéficiaires et d'assiette de l'obligation sont différentes selon l'article de référence. En outre, les entreprises relevant de l'article L 323-1 ont la possibilité de s'acquitter de leur obligation en versant une contribution substitutive au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH). Elles peuvent aussi faire application d'accord de branche ou d'entreprise, agréé par le ministère du travail.

La Poste emploie à la fois du personnel sous statut de droit public et sous statut de droit privé. Toutefois, elle est considérée au regard de la loi du 10 juillet 1987 comme employeur public et relève ainsi exclusivement de l'article L 323-2 du code du travail.

En conséquence les services n'ont pas à remplir la « déclaration annuelle obligatoire » adressée par les services du ministère du travail et destinée au contrôle du pourcentage des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à l'effectif.

12. Programme d'actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

La Poste a signé le 1^{er} juin 1995 avec quatre organisations syndicales un premier accord interne triennal en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Cet accord concrétise la volonté de l'entreprise d'assumer sa responsabilité sociale en poursuivant une politique d'insertion de

travailleurs handicapés déjà largement engagée dans les services et en mettant en œuvre une politique de maintien en activité des agents devenus physiquement inaptes à leurs fonctions lorsque leurs aptitudes demeurent compatibles avec une des fonctions de La Poste.

Afin d'avoir une approche globale et sans discrimination entre les différentes catégories de personnel, cet accord concerne l'ensemble des personnels quel que soit leur statut.

L'accord national portant sur la période 1995-1997 est publié au *BRH*, instruction du 13 octobre 1995 (*BRH* 1995 doc. RH 68, p. 541) figurant à la rubrique PR 9.2 des dossiers de principe. Il est décliné dans des accords locaux signés par les différents services territoriaux et les organisations syndicales signataires de l'accord national.

Une commission de suivi de l'accord local est instituée. Elle se compose des signataires de l'accord local.

L'élément essentiel de la majorité des accords signés est de s'engager sur un plan d'embauche de travailleurs handicapés.

Les autres points faisant l'objet d'engagements locaux concernent notamment :

- des actions de sensibilisation et de formation des personnels concernés,
- des actions de prévention des inaptitudes s'agissant des fonctions comportant des contraintes physiques importantes,
- des actions d'adaptation et d'aménagement des locaux et postes de travail,
- le développement des relations avec le secteur protégé par la passation de contrats de fournitures ou de prestations de service.

13. Les contrats de fournitures ou de prestations de service avec le secteur protégé

Certaines personnes handicapées, qui ne peuvent être intégrées dans le milieu ordinaire de travail, sont employées dans des établissements de travail protégé. Les dispositions réglementaires (art. L 323.8 du code du travail) permettent aux employeurs de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi de 6 % en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec des ateliers protégés, des

centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Ces établissements doivent être agréés.

Le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi équivalent aux contrats passés avec des établissements de travail protégé, est égal au quotient obtenu en divisant le prix des fournitures et des prestations figurant au contrat, par le traitement annuel minimum correspondant à l'indice brut 224 (indice majoré 233) soit 75 504 F (dernier barème en vigueur au 1^{er} mars 1997).

La dispense d'emploi de bénéficiaires ainsi obtenue ne peut être supérieure à plus de la moitié du nombre total de bénéficiaires correspondant à l'obligation de l'employeur.

2. Le cadre de fonctionnement

21. Structures externes

211. La COTOREP

La COTOREP (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel) est en place dans chaque direction départementale du travail et de l'emploi (art. L 323.11 du code du travail).

Cet organisme qui comprend experts, gestionnaires et représentants des intéressés, a pour missions essentielles :

- la reconnaissance du handicap : c'est le domaine de la première section de cet organisme qui, outre un avis sur l'orientation et l'insertion des intéressés, attribue aux personnes concernées la qualification de travailleur handicapé selon le classement :

A. handicap léger;

B. handicap modéré;

C. handicap grave.

- l'attribution de certaines prestations qui est du ressort de la deuxième section de la commission.

Périodiquement, la première section de la COTOREP siège «en formation de secteur public» pour délivrer aux demandeurs d'emploi des avis de compatibilité de leur handicap avec des emplois publics.

Des représentants des administrations (et de La Poste) siègent dans cette formation.

C'est ainsi que les candidats travailleurs handicapés à un emploi de fonctionnaire doivent fournir la « double attestation » COTOREP c'est-à-dire la qualification de travailleur handicapé et la compatibilité du handicap avec l'emploi public postulé.

212. Les associations

Un certain nombre d'associations de personnes handicapées dont celles existant à La Poste et à France-Télécom (cf. annexe 1) mettent en œuvre des actions en faveur de leurs adhérents. Elles peuvent éventuellement être sollicitées par les responsables de La Poste notamment pour des actions de sensibilisation et d'information des personnels.

22. Structures internes spécifiques à La Poste

221. Le correspondant local

Un correspondant local « travailleurs handicapés » est désigné par le directeur à chaque niveau opérationnel de déconcentration.

Il est chargé de la mise en œuvre du programme d'action correspondant aux orientations de La Poste en matière d'insertion de travailleurs handicapés et notamment de l'élaboration et du suivi de l'accord local signé dans son service.

Les correspondants locaux sont constitués en réseau et sont en relation par l'intermédiaire des correspondants des délégations (ou des directions à compétence nationale) avec la mission nationale créée au sein de la DOIGRH (direction de l'organisation, de l'informatique et de la gestion des ressources humaines) dans le cadre de l'accord triennal en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le correspondant local est l'animateur de l'équipe pluridisciplinaire composée de l'ensemble des acteurs concernés par les actions à mener (cf. § 222).

Lorsque la première section de la COTOREP se réunit en formation de secteur public pour donner des avis de compatibilité aux

personnes handicapées avec des emplois publics, le correspondant local représente La Poste dans cette formation.

Son rôle et ses compétences le désignent tout naturellement comme secrétaire de la commission des 3R qu'il lui revient d'informer sur la situation de son service au regard de tout le domaine « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » et notamment leur répartition dans les différentes entités.

Il est également, au plan local, un interlocuteur des associations.

222. L'équipe pluridisciplinaire

Les programmes d'action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés relèvent de la compétence de plusieurs acteurs (responsable et gestionnaire RH, médecin de prévention, médecin de contrôle, assistant social, formateur, conseiller mobilité orientation professionnelle et autres acteurs de l'environnement du travail) animés par le correspondant local.

Une réflexion concertée est indispensable pour la résolution de cas difficiles. Le correspondant local doit susciter la contribution de chacun des acteurs concernés, selon son domaine de compétence, en liaison avec les responsables opérationnels.

223. La commission de reclassement, réadaptation et réorientation dite commission des 3R

La commission des 3 R n'ayant pas de caractère statutaire, des règles souples peuvent être adoptées pour son organisation et son fonctionnement.

C'est une structure interne à La Poste créée en 1982 et mise en place dans chaque service. Elle comprend nécessairement :

- le directeur et/ou le DRH,
- le correspondant local,
- le médecin de prévention,
- l'assistant social,
- le (ou les) chef (s) d'établissement concerné (s).

Selon les cas examinés, d'autres acteurs peuvent se joindre à cette formation, tels que :

- responsables opérationnels,
- responsables des organisations et des métiers de La Poste,
- autres acteurs RH de l'équipe pluridisciplinaire.

La commission des 3R a pour mission essentielle d'étudier les possibilités de reclassement des agents devenus inaptes physiquement à leur emploi, de proposer une affectation sur un poste compatible avec leur état de santé et enfin d'entériner le reclassement définitif après la période d'essai (cf. § 55 et 57).

Elle doit également être réunie pour examiner les possibilités de recrutement de travailleurs handicapés ou les demandes de mutation entrante de la part d'agents d'autres services : agents travailleurs handicapés COTOREP ou agents reclassés.

Chaque dossier présenté donne lieu à l'établissement d'un PV (cf. annexe n° 2) rassemblant les documents nécessaires justifiant la décision qui sera notifiée à l'agent par l'autorité compétente.

3. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

31. Notion de handicap

Selon l'article L 323-10 du code du travail : « est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) prévue à l'article L 323-11 » (cf. § 221).

La Poste recrute en tant que tels, sur des emplois de droit public ou de droit privé, des agents ayant la qualification de travailleur handicapé COTOREP (cf. § 4).

Par ailleurs, certains agents, en cours de carrière, font la démarche personnelle auprès de la COTOREP pour être reconnus travailleurs handicapés et obtiennent cette qualification. En gestion administrative, ces agents sont des « Agents reconnus travailleurs handicapés par la COTOREP ». Les autres agents, notamment les agents reclassés pour

inaptitude physique quel que soit le handicap qu'ils présentent, ne sont pas désignés comme agents handicapés s'ils n'ont pas obtenu la qualification COTOREP. Ce sont des « agents reclassés par la C3R » ou des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi à un autre titre (cf. § 32 et annexe n° 3).

32. Les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (cf. annexe n° 3)

À La Poste, les agents de droit public (fonctionnaires et ACO de droit public) et les agents de droit privé, peuvent être bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Selon les termes de la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, les différents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont :

A. Les agents reconnus travailleurs handicapés par la COTOREP.

B. Les agents reclassés pour inaptitude physique.

C. Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi en raison d'une invalidité à titre civil :

- * agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI),

- * agents victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle,

- * agents titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires.

D. Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon les dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre (emplois réservés, s'il s'agit de fonctionnaires) :

- * agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité,

- * agents titulaires d'un emploi réservé au titre du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,

- * agents orphelins de guerre, veuves de guerre, femme d'invalidité de guerre.

33. Les emplois réservés

Ce sont des emplois de fonctionnaires, déterminés par le ministère des anciens combattants et victimes de guerre et réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés au § 32 D.

De surcroît, les personnes handicapées, ayant la qualification COTOREP peuvent également être recrutées par cette voie dite des « emplois réservés » conformément au décret n° 65-1112 du 16 décembre 1965 portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés, aux administrations et organismes visés à son article 3, avant dernier alinéa.

À La Poste, les emplois réservés correspondent aux emplois de :

- agent technique et de gestion de 1^{er} niveau (ATG1),
- agent professionnel qualifié de 1^{er} niveau (APN1).

Les examens professionnels prévus pour ce type de recrutement sur des emplois réservés sont désormais du ressort de La Poste (décret n° 95-484 du 27 avril 1995 portant modification des tableaux d'emplois réservés annexés au chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre). Les modalités afférentes à ces examens seront précisées par note de service.

34. Le dénombrement des agents de La Poste, bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Pour chaque agent, l'enregistrement des caractéristiques est effectué lors du recrutement et/ou en cours de carrière.

Chaque catégorie est identifiée et enregistrée dans le système d'information RH sous un code spécifique (cf. mode opératoire « bénéficiaires de l'obligation d'emploi ») diffusé par la DOIGRH.

Il arrive qu'un agent présente des caractéristiques le classant dans plusieurs catégories de bénéficiaires (par exemple titulaire d'une ATI et reclassé pour inaptitude physique).

Lors du dénombrement, pour éviter qu'un agent soit décompté simultanément dans plusieurs catégories de bénéficiaires, la priorisation des labels est la suivante :

1. Agents reconnus travailleurs handicapés par la COTOREP.
2. Agents reclassés pour inaptitude physique par la commission des 3R.
3. Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon les dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (emplois réservés).

4. Autres bénéficiaires.

Bien entendu, le dénombrement des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi est effectué pour les deux catégories de personnel : droit public et droit privé.

4. Le recrutement de travailleurs handicapés ayant la qualification COTOREP

La Poste a la possibilité de recruter des travailleurs handicapés soit sur des emplois de droit public selon les règles applicables dans le cadre du statut de la fonction publique : par la voie des concours, des emplois réservés et la voie contractuelle de droit public (cf. § 42), soit sur des emplois de droit privé relevant de la convention commune, soit enfin dans le cadre de la politique générale de l'emploi, sur des contrats d'insertion (contrat emploi solidarité) (cf. § 424).

41. L'insertion de travailleurs handicapés

Le plan d'embauche de travailleurs handicapés correspondant aux engagements de La Poste et arrêté localement doit être mis en œuvre par le responsable du recrutement en liaison étroite avec le médecin de prévention. Il s'agit d'étudier en synergie, les demandes d'emploi des personnes handicapées et les emplois pouvant être disponibles avec éventuellement la réalisation d'aménagement de poste et/ou de l'environnement du travail (accès, toilettes).

C'est la comparaison entre les caractéristiques d'un poste, avec les possibilités d'aménagement des conditions de travail et le profil de la personne handicapée : type de handicap, niveau de qualification et d'expérience professionnelle qui permettra une embauche avec les meilleures chances de réussite.

Ainsi, les dossiers de candidature sont étudiés par le responsable du recrutement et le médecin de prévention.

Le médecin de prévention confronte les données à partir du dossier médical fourni par les candidats avec les exigences des postes proposés par le responsable du recrutement. Ce premier contrôle a pour but d'écarter les candidats qui présentent un handicap manifestement incompatible avec les types de postes correspondant aux activités de

La Poste. Cette procédure évite ainsi des examens et des déplacements contraignants pour le candidat et qui n'aboutiront pas.

À compétences égales, les candidatures sont classées en quatre groupes selon l'ordre chronologique d'arrivée :

1. Agents contractuels sous contrat emploi solidarité handicapés et apprentis handicapés d'après l'ordre chronologique de première embauche à La Poste.
2. Ayants droit handicapés et enfants handicapés d'agents de La Poste.
3. Ayants droit handicapés et enfants handicapés d'agents de France-Télécom.
4. Autres candidats handicapés.

Les candidats retenus sont convoqués pour un examen médical devant le médecin de prévention qui évaluera les contre-indications liées au handicap et la compatibilité avec l'exercice des fonctions envisagées (cf. § 441).

Selon le type d'emploi à pourvoir, le responsable du recrutement de son côté effectuera éventuellement un entretien d'embauche.

Les propositions d'embauche de travailleurs handicapés doivent être étudiées par la commission des 3R, cet organisme devant avoir la visibilité de toutes les possibilités des établissements à intégrer soit des travailleurs handicapés COTOREP, soit des agents de La Poste à reclasser pour inaptitude physique.

Lorsque l'embauche d'une personne handicapée est décidée, son intégration dans l'établissement doit être préparée par des actions de sensibilisation et d'information adaptées.

Si une formation de base est prévue pour l'exercice des fonctions, les conditions particulières de cette formation seront si nécessaire, mises au point en liaison avec les services de formation.

La préparation de l'embauche qui relève de la compétence de plusieurs acteurs de l'équipe pluridisciplinaire doit permettre de réaliser les conditions favorables à une bonne intégration dans les services de la Poste.

42. Le recrutement de fonctionnaires

Le recrutement de travailleurs handicapés sur des emplois de fonctionnaires peut se faire selon trois voies :

- le recrutement par concours avec possibilité d'aménagement des épreuves en fonction du handicap reconnu (cf. § 421) ;
- la voie des emplois réservés à la suite d'examens professionnels qui, jusqu'alors organisés par le ministère des anciens combattants et victimes de guerre, sont désormais du ressort de La Poste (cf. § 422) ;
- la voie contractuelle de droit public en vue d'une titularisation sur les emplois correspondant à des grades de niveau de classe I, II, III, IV (cf. § 423).

Les postulants à un emploi de fonctionnaire doivent présenter la «double attestation» COTOREP reconnaissant leur qualité de travailleur handicapé (en cours de validité) et la compatibilité de leur handicap avec l'emploi recherché (cf. § 211). Ils doivent en outre être reconnus aptes à l'exercice d'une activité à temps complet, même si dès leur affectation ils ont la possibilité de bénéficier d'un régime de travail à temps partiel.

421. Les modalités de recrutement par la voie des concours

4211. Niveaux de recrutement

Les personnes remplissant les conditions générales de recrutement des fonctionnaires peuvent être candidates aux concours externes avec en conséquence l'accès aux fonctions de niveau I.1, I.2, II.1, III.1, III.2, IV.1 et IV.2.

4212. Conditions particulières d'accès aux concours

Outre les conditions générales, la limite d'âge supérieure d'accès aux concours est supprimée pour un candidat handicapé. Celui-ci peut également demander une dérogation aux conditions normales de déroulement des épreuves de recrutement afin de les adapter à son handicap.

Lors du dépôt de sa candidature, l'intéressé doit fournir la « double attestation » de la COTOREP.

4213. Aménagements d'épreuves concernant les handicapés

Sur avis du médecin de prévention, le directeur peut autoriser, à titre dérogatoire, des aménagements d'épreuve en faveur des candidats handicapés.

Les justificatifs à fournir par le candidat sont :

- la copie de l'attestation de la COTOREP reconnaissant à l'intéressé la qualité de travailleur handicapé et déclarant le handicap compatible avec l'emploi demandé.
- les certificats médicaux attestant de la nécessité d'aménagement d'épreuves et définissant la nature de ces aménagements.
- l'avis du médecin de prévention sur la compatibilité du poste de travail envisagé avec le handicap du candidat et sur la nature et l'étendue des aménagements d'épreuves.

Les demandes, formulées par les candidats souhaitant bénéficier d'un aménagement d'épreuves, doivent être examinées avec le maximum de bienveillance. Toutefois, les raisons invoquées par les candidats ne doivent en aucune manière être de nature à remettre en cause l'aptitude de ces derniers à exercer dans des conditions acceptables des fonctions en rapport avec l'emploi recherché.

Les aménagements d'épreuves peuvent concerner à la fois les épreuves écrites et les épreuves pratiques et orales. Ces mesures particulières concernent :

- l'installation matérielle.

Dans la mesure où les locaux le permettent, les candidats composant à la machine à écrire ou au micro-ordinateur sont groupés dans une salle spéciale afin de ne pas perturber les autres candidats. Ceux qui sont assistés d'un secrétaire sont autant que possible isolés afin que la surveillance des secrétaires puisse être effective.

- le temps de composition.

Les candidats handicapés peuvent, le cas échéant, bénéficier d'un temps de composition majoré d'un tiers.

Les heures de composition sont alors fixées de manière à laisser aux candidats un temps de repos suffisant entre les épreuves.

- le déroulement des épreuves.

Toutes les consignes et précisions complémentaires sont données par écrit aux candidats atteints de déficiences auditives.

Les candidats non voyants ou mal voyants peuvent au moment de l'inscription demander que le sujet soit établi en braille ou en gros caractères. Ils peuvent aussi demander à rédiger leur copie en braille si la transcription a été prévue.

Les épreuves orales sont également aménagées selon les difficultés rencontrées par les candidats.

422. Les modalités de recrutement par la voie des emplois réservés

Ce mode de recrutement est l'application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

La nomenclature des emplois réservés a été modifiée par le décret n° 95-484 du 27/04/95. Elle concerne uniquement pour La Poste les grades d'agent technique et de gestion de 1^{er} niveau (II.1) et d'agent professionnel qualifié de 1^{er} niveau (I.2).

Les examens pour les emplois réservés qui étaient jusqu'alors organisés par le ministère des anciens combattants et victimes de guerre sont désormais de la compétence de La Poste et organisés à son initiative.

Il faut noter que ce mode de recrutement concerne deux catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs handicapés reconnus comme tels par la COTOREP,
- les anciens militaires engagés ou réengagés, les veuves de guerre, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité allouée au titre de victimes militaires ou civiles de guerre (cf. § 3).

423. Les modalités de recrutement par la voie contractuelle de droit public

4231. Niveaux de recrutement

L'article 111 de la loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social, modifiant l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État est applicable à La Poste et élargit à l'ensemble des catégories de personnel (Classes I, II, III, IV) la possibilité de recruter des travailleurs handicapés par la voie contractuelle de droit public en vue de leur titularisation sur un emploi de fonctionnaire après l'accomplissement d'un stage.

4232. Conditions d'accès et de diplôme

Les candidats doivent :

- remplir les conditions générales de recrutement des agents contractuels de droit public ainsi que les conditions d'aptitude physique exigées pour exercer la fonction recherchée,
- être en possession de la double attestation de la COTOREP en cours de validité,
- satisfaire aux conditions générales de l'accès à la fonction publique définies à l'article 5 du titre I du statut général des fonctionnaires (loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Aucune condition d'âge supérieure ne leur est opposable.

Les candidats doivent posséder le même niveau de connaissances générales et techniques que celui exigé pour accéder à l'emploi de titulaire correspondant par la voie du recrutement normal.

Classe I

Pour l'accès au grade d'agent professionnel de la Poste (AP) niveau I.1 la possession d'un diplôme n'est pas exigée, mais le candidat devra satisfaire préalablement à son recrutement à un examen probatoire. Cet examen probatoire sera organisé par le responsable chargé du recrutement et permettra de vérifier si le

candidat possède le niveau de connaissances générales et techniques pour tenir l'emploi postulé.

Pour l'accès au grade d'agent professionnel qualifié de premier niveau de La Poste (APN1) niveau I.2, le candidat devra être titulaire d'un brevet d'études professionnelles ou certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme équivalent figurant sur une liste fixée par décision de La Poste n° 642 du 28 avril 1994 modifiée par la décision n° 1594 du 28 octobre 1996 (*BRH* 1994 doc. RH 31, p. 335 repris au chapitre 4 du recueil PR du guide mémento des règles de gestion des RH).

Classe II

Pour l'accès au grade d'agent technique et de gestion de premier niveau de La Poste (ATG1) niveau II.1, le candidat devra être titulaire du baccalauréat de l'enseignement secondaire ou d'un diplôme équivalent.

Classe III

Pour l'accès au grade de technicien supérieur de La Poste (TS) niveau III.1, le candidat devra être titulaire d'un diplôme sanctionnant deux années d'études supérieures ou d'un diplôme équivalent.

Pour l'accès au grade de cadre de premier niveau de La Poste (CA1) niveau III.2, le candidat devra être titulaire d'un diplôme sanctionnant trois années d'études supérieures ou d'un diplôme équivalent.

Classe IV

Pour l'accès au grade de cadre supérieur de premier niveau de La Poste (CS1) niveau IV.1, le candidat devra être titulaire d'un diplôme sanctionnant cinq années d'études supérieures ou d'un diplôme équivalent figurant sur une liste fixée par décision n° 350 du 24 mars 1993 (*BRH* 1993 doc. RH 16, p. 277) repris au chapitre 4 du recueil PR du guide mémento des règles de gestion RH) modifiée par la décision n° 77 du 23 janvier 1996 (*BRH* 1996 doc. RH 3, p. 5) et la décision n° 1593 du 28 octobre 1996 (*BRH* 1996 doc. RH 03, p. 7).

Par ailleurs, pour l'ensemble des classes, les candidats titulaires d'un diplôme délivré dans un autre État membre de la Communauté européenne doivent demander l'assimilation de leur diplôme en vertu du décret n° 94-741 du 30 août 1994 auprès de la commission nationale d'assimilation des diplômes délivrés dans d'autres États membres de la Communauté européenne créée par décisions n^{os} 790 et 791 du 24 mai 1996 (BRH 1996 doc. RH 01 et RH 02).

4233. Déroulement du contrat

La période de stage d'une durée minimum de 1 an est accomplie selon les termes d'un contrat de droit public établi conformément au modèle figurant en annexe 4 et signé par l'intéressé et le responsable du recrutement.

Le travailleur handicapé recruté par la voie contractuelle de droit public est rémunéré dans les mêmes conditions que les agents de même niveau recrutés par la voie du recrutement normal.

Son traitement est calculé sur la base de l'indice de début de l'emploi considéré (comme les fonctionnaires stagiaires) ; il bénéficie donc du même régime indemnitaire que les fonctionnaires stagiaires du grade correspondant. Il bénéficie notamment du complément Poste.

En sa qualité d'agent contractuel de droit public, le travailleur handicapé est affilié au régime général de la sécurité sociale et au régime de retraite complémentaire des agents contractuels de droit public (IRCANTEC).

En ce qui concerne leur gestion et leurs droits, les travailleurs handicapés recrutés par la voie contractuelle de droit public relèvent pendant le stage des dispositions générales applicables aux agents contractuels de droit public (instruction du 6 mars 1987 (BO 1987, doc. 72 DAC 29 : dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État).

43. Le recrutement de contractuels de droit privé (cf. annexe 5)

Les travailleurs handicapés ayant la qualification COTOREP peuvent être recrutés comme contractuels de droit privé selon les dispositions de l'article 20 de la convention commune La Poste - France-Télécom.

L'embauche peut se faire :

- soit directement par CDI ou CDII,
- soit par CDD ou l'une des voies d'insertion prévues dans le cadre de la politique d'emploi (contrats emploi-solidarité, contrat d'apprentissage par exemple).

Les travailleurs handicapés recrutés selon ces modalités peuvent par la suite faire l'objet d'un engagement définitif sur un emploi stable (CDI, CDII).

Il est précisé que les travailleurs handicapés peuvent être admis en apprentissage jusqu'à l'âge de 26 ans. Cette dérogation doit être accordée par la COTOREP.

44. La procédure médicale d'embauche

La procédure médicale d'embauche des travailleurs handicapés est la même quel que soit le mode de recrutement. Elle nécessite obligatoirement deux examens médicaux effectués successivement par le médecin de prévention et le médecin de contrôle.

Au moment du recrutement, les candidats doivent présenter l'attestation délivrée par la COTOREP (double attestation s'il s'agit d'un emploi de fonctionnaire) leur reconnaissant la qualité de handicapé et la classification de ce handicap dans l'une des catégories A, B ou C (cf. § 211).

441. Examen par le médecin de prévention

Le médecin de prévention procède à l'examen clinique des candidats retenus (cf. § 41).

Le dossier comprend :

- la fiche de renseignements remplie par le médecin traitant,
- l'attestation de la COTOREP.

- le descriptif des activités exercées dans le cadre du (ou des) poste(s) de travail susceptible(s) d'être confié(s) aux postulants handicapés.

À l'issue de l'examen, il attribue le code correspondant au handicap (cf. annexe n° 6). Ce code qui ne doit pas figurer dans le dossier de personnel de l'intéressé est utilisé uniquement dans des statistiques pour des informations de portée générale.

442. Examen par le médecin de contrôle

En cas d'avis favorable émis par le médecin de prévention, le candidat travailleur handicapé, comme tous les candidats à un emploi à La Poste doit subir une visite médicale d'embauche.

Le médecin de contrôle qui examine l'agent doit disposer de l'ensemble du dossier médical complété au préalable par le médecin de prévention.

Il utilise comme pour tous les examens d'embauche la fiche médicale d'embauche et d'observation 944 FME et le certificat d'aptitude physique 942-1.

Lors de cet examen et pour les postulants à un emploi de fonctionnaire, le médecin de contrôle détermine le taux d'invalidité relatif à chaque infirmité présentée par le postulant, conformément à la circulaire du 20 novembre 1979 (BO 1979 doc. 1050 PAS 12, p. 83).

Il s'agit, en effet, d'informations dont la connaissance est indispensable :

- en cas d'octroi d'une allocation temporaire d'invalidité ou d'une rente viagère d'invalidité, lorsque les infirmités préexistantes présentent un lien médical ou fonctionnel avec l'infirmité ou la maladie imputable au service ;

- en cas d'admission à la retraite pour invalidité ou de décès en activité, au regard de l'application des dispositions de l'article L 30 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Il faut préciser également que pour un emploi de fonctionnaire, l'attestation de compatibilité avec l'emploi postulé a été délivrée par la COTOREP. Si le médecin de contrôle est amené à donner un avis

d'inaptitude à la fonction soit lors de la visite d'embauche, soit en cours de stage, le dossier de l'agent devra être présenté de nouveau à la COTOREP avec les explications nécessaires, données par le médecin de prévention.

45. Le déroulement du stage ou de la période d'essai

Quel que soit le mode de recrutement de l'agent travailleur handicapé, une période probatoire (stage pour les fonctionnaires, durée du contrat pour les agents recrutés par la voie contractuelle de droit public, période d'essai pour les agents contractuels de droit privé) se déroule avant la titularisation ou l'engagement définitif.

L'agent doit bénéficier à la fois d'un soutien médical, social et professionnel.

Le médecin de prévention assure le suivi médical régulier de l'agent pendant la période probatoire et délivre à l'issue de chaque visite la fiche de compatibilité.

Les problèmes éventuels d'intégration doivent être analysés au plan médical, social ou professionnel par le médecin de prévention, l'assistant social et le responsable encadrant. Une adaptation du poste de travail peut être proposée par le médecin de prévention. De même, une action particulière de formation peut être mise en place.

En cas de difficultés au cours de la période probatoire (inadaptation au poste de travail, insuffisance professionnelle, problèmes d'ordre médical), la commission des 3R peut proposer une nouvelle affectation sur des fonctions plus adaptées.

Il convient en effet de tout mettre en œuvre afin que l'agent handicapé puisse effectuer son stage ou sa période d'essai dans des conditions lui permettant de réussir son insertion professionnelle en faisant preuve de ses capacités à tenir sa fonction et à faire face à tout problème tant personnel que professionnel au sein de l'entreprise.

Toutefois, si cela est jugé nécessaire, une prolongation de stage du fonctionnaire stagiaire peut être décidée, après avis de la commission des 3R, dans les mêmes conditions que pour les agents de la même catégorie.

La période d'essai des agents de droit privé peut éventuellement être prolongée selon les mêmes modalités pour les catégories II.3 à III.3 suivant les termes de la convention commune.

Pour les agents handicapés engagés par la voie contractuelle de droit public la période minimale de 1 an couverte par le contrat de droit public constitue le stage que l'agent handicapé doit accomplir avant sa titularisation sur un emploi de fonctionnaire. Durant cette période et pour les distinguer des fonctionnaires stagiaires, ces agents peuvent être désignés par commodité sous le terme de « quasi-stagiaires ».

Le stage fait l'objet d'un rapport d'appréciation établi par le supérieur hiérarchique et le cas échéant, par l'organisme de formation.

Au terme du contrat, le directeur ayant pouvoir de nomination, apprécie l'aptitude professionnelle au vu de ce rapport et après un entretien devant un jury organisé par La Poste. Ce jury doit avoir un caractère professionnel.

Pour ce qui concerne les emplois des classes III et IV, le jury doit avoir un caractère d'extériorité suffisant par rapport à l'autorité hiérarchique dont l'agent relevait au cours de son stage.

Si le travailleur handicapé n'a pas fait la preuve de la capacité professionnelle suffisante sans s'être révélé totalement inapte, le directeur ayant pouvoir de nomination prononce le renouvellement du contrat pour une durée d'un an après avis de la CAP du corps au sein duquel l'agent a vocation à être titularisé.

Éventuellement, un avenant au contrat est établi si une réorientation sur une autre fonction ou sur un autre poste de travail a été proposée par la commission des 3R et acceptée par l'agent.

Dans ce cas, la situation de l'agent est examinée à l'issue de la deuxième année de contrat.

46. La titularisation ou la validation du recrutement

461. Les fonctionnaires stagiaires

Leur titularisation est prononcée au terme normal du stage ou après une période de prolongation dans les mêmes formes que pour les agents de leur catégorie.

Lorsqu'il apparaît au terme du stage (ou de sa prolongation) que le stagiaire handicapé est manifestement incapable d'exercer les fonctions pour lesquelles il a été recruté, une procédure de licenciement peut être engagée conformément aux dispositions applicables aux stagiaires.

462. Les agents recrutés par la voie contractuelle de droit public ou « quasi-stagiaires »

Au terme du contrat, le travailleur handicapé est titularisé dans le grade correspondant à l'emploi occupé après avis de la CAP du corps d'accueil, s'il a donné toute satisfaction pendant l'année probatoire.

L'année qu'il a accomplie en tant qu'agent contractuel de droit public est alors prise en compte dans les conditions prévues pour une année de stage par le statut particulier.

Dans le cas où l'agent est amené à suivre une formation statutaire dépassant une année, cette formation ne pouvant en toute hypothèse, dépasser la durée légale des deux années, la prise en compte de l'ancienneté s'effectue dans les conditions prévues par le statut particulier en cause.

Si le renouvellement du contrat par un avenant est intervenu du fait de l'insuffisance constatée à l'issue de la première année, la prise en compte de l'ancienneté est limitée à une année.

463. Les agents contractuels de droit privé

À l'issue de la période d'essai, l'agent contractuel de droit privé handicapé est engagé définitivement selon les termes de son contrat.

Toutefois, au cours de la période d'essai ou de sa prolongation, s'il s'avère que l'agent est incapable de tenir son poste de travail, il peut être procédé à la rupture du contrat de travail.

5. Le reclassement des agents reconnus physiquement inaptes à leur fonction

51. Notion de reclassement pour inaptitude physique

Le reclassement pour inaptitude physique concerne les agents qui sont reconnus médicalement inaptes à une partie ou à la totalité des tâches leur incombant dans le cadre de leur fonction.

Il est admis de considérer comme « reclassé pour inaptitude physique », un agent qui en raison de ses problèmes de santé fait l'objet d'une façon permanente :

- soit d'un changement de fonction,
- soit de mesures particulières concernant l'exercice de sa fonction, ces mesures peuvent concerner l'adaptation matérielle du poste de travail, l'aménagement des différentes tâches à exécuter ou les conditions habituelles de travail (par exemple : horaires spécifiques, durée des vacations adaptée).

Ainsi, le terme « reclassement » est-il utilisé dans une acception très large, c'est à dire, même lorsqu'il s'agit d'adaptation et d'aménagement et qu'il n'y a pas au sens statutaire du terme, un reclassement sur un autre type d'emploi.

Le reclassement pour inaptitude physique est effectué après avis de la commission des 3R.

52. Distinction entre l'inadaptation professionnelle et l'inaptitude physique

Avant d'engager une procédure de reclassement pour inaptitude physique, il est important de distinguer ce qui relève de la santé et de l'aptitude physique et ce qui relève de l'inadaptation professionnelle ou de la discipline. À cet égard, l'entretien d'appréciation est un moment privilégié pour mettre en lumière certains éléments passés inaperçus.

L'inaptitude à l'emploi peut prendre différentes formes suivant les situations. Selon les cas, une action concertée de l'équipe pluridisciplinaire (médecin de prévention, assistant social, formateur, cadre opérationnel) doit être menée pour informer l'agent et lui permettre de s'expliquer. L'agent doit comprendre clairement les enjeux d'une procédure de reclassement pour inaptitude physique puisqu'il en sera l'acteur essentiel.

La question de l'inaptitude physique à l'emploi peut en effet se poser dans différentes circonstances :

- le plus souvent dans un contexte de maladie ou d'accident après une période d'arrêt de travail, la reprise de l'agent est envisagée mais avec des réserves quant aux conditions d'emploi ;

- lors d'un examen médical effectué par le médecin de prévention soit dans le cadre des visites systématiques, soit à la demande de l'agent ;
- lorsque l'agent normalement en activité, fournit un certificat de son médecin traitant demandant la dispense d'une partie de ses tâches ;
- lorsque l'agent rencontre des difficultés dans son travail et les exprime à sa hiérarchie ou à l'assistant social ;
- lorsque l'agent se signale à l'encadrement par un mauvais service ou de nombreux congés de maladie.

Dans tous les cas, un entretien avec l'agent est nécessaire pour analyser avec lui sa situation.

Ce premier entretien sera conduit le plus souvent par le médecin de prévention et dans certains cas par un cadre de proximité, ou l'un des acteurs RH (assistant social, formateur par exemple).

Dans un contexte de difficultés au travail (par exemple mauvais service, intempérance, nombreux congés de maladie) avec présentation ou non d'un certificat de dispense établi par le médecin traitant, l'intervention du chef d'établissement ou d'un cadre responsable est indispensable pour élucider avec l'agent les problèmes rencontrés. La solution est peut-être à trouver au plan organisationnel, au plan social ou au plan disciplinaire.

53. Dispositions réglementaires applicables aux différentes catégories statutaires

531. Agents fonctionnaires titulaires

Le reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires relève de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris pour son application.

De surcroît depuis 1991, le principe du reclassement est expressément inclus dans le code des pensions civiles et militaires de retraite par une modification des articles L 27 et L 29 (cf. circulaire du 3 octobre 1991 *BP* 1991, doc. RH 132, p. 981 : modification de certaines dispositions du code précité).

Il résulte de ces dispositions qu'aucune mise à la retraite d'office pour invalidité ne peut être prononcée si des tentatives de reclassement n'ont pas été effectuées.

532. Agents fonctionnaires stagiaires non titulaires d'un autre grade

Les dispositions du décret n° 94-874 du 07 octobre 1994 relatives au statut des fonctionnaires stagiaires ne prévoient pas le reclassement sur un autre emploi des stagiaires reconnus inaptes de façon permanente et absolue à leurs fonctions.

Toutefois, ils peuvent faire l'objet d'un engagement au titre de travailleur handicapé dans la mesure où ils obtiennent la qualification de travailleur handicapé délivrée par la COTOREP (cf. § 4).

En revanche, en cas d'inaptitude partielle, un aménagement du poste de travail doit être proposé par la commission des 3R. En effet, le licenciement pour inaptitude physique d'un stagiaire, ne peut intervenir qu'après épuisement des droits statutaires à congé pour raisons de santé **et si la commission de réforme déclare l'intéressé inapte de façon permanente et absolue à son emploi.**

533. Agents fonctionnaires stagiaires, titulaires d'un autre grade

S'il est titulaire d'un autre grade, l'agent stagiaire reconnu inapte de façon partielle ou absolue à son emploi est réintégré dans son ancienne fonction.

534. Agents contractuels de droit privé

Les dispositions de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992, complétée par la circulaire du ministère du travail DRT 93/11 du 17 mars 1993, apportent des garanties de reclassement et/ou d'indemnisation aux salariés inaptes de manière définitive à leur emploi.

Les procédures applicables aux agents contractuels de droit privé de La Poste ont été décrites dans la circulaire du 29 juillet 1993 (*BRH* 1993, doc. RH 46, p. 693) repris au chapitre 8 du recueil PX du guide mémento des règles de gestion RH (procédures applicables aux agents contractuels de droit privé placés sous le régime de la convention commune, en maladie ou reconnus inaptes et incidences sur leur contrat de travail), et la circulaire du 17 juin 1993 (*BRH* 1993, doc. RH 29, p. 361) repris également au chapitre 8 du recueil PX du guide mémento des règles de gestion RH (procédures

médicales applicables aux agents contractuels de droit privé devenus inaptes à leur emploi).

535. Agents contractuels de droit public

Aucune obligation légale n'impose le reclassement pour inaptitude physique à l'emploi des contractuels de droit public. Toutefois, dans un souci d'équité avec les personnels des autres catégories, ces agents bénéficient des mêmes avantages que les autres agents de La Poste. Les modalités de reclassement par la commission des 3R leur sont donc applicables.

54. Procédure médicale de reclassement

La procédure médicale fait intervenir systématiquement la médecine de prévention et dans le cas où les dispositions réglementaires le prévoient, la médecine de contrôle.

La procédure médicale est une étape essentielle du processus de reclassement. Le médecin de prévention et/ou l'assistant social (ou un responsable RH) doit donner toutes les informations utiles à l'agent et lui expliquer la nécessité éventuelle d'examens médicaux complémentaires.

Dans les cas difficiles (cas de contestation des avis médicaux par l'agent ou par La Poste), il importe que médecin de prévention, médecin de contrôle et médecin traitant puissent dialoguer afin d'aboutir à une solution permettant de régler au mieux la situation de l'agent.

En tout état de cause, en cas de contestation ou par saisine obligatoire (lorsque la réglementation le prévoit), il relève du seul comité médical de La Poste, de donner un avis définitif sur l'aptitude physique de l'agent, au vu de l'ensemble du dossier médical.

541. Procédure médicale applicable aux fonctionnaires et contractuels de droit public (cf. annexe n° 7)

5411. Cas de reclassement à effectuer après un congé ordinaire de maladie (ou d'accident de service ou du travail) supérieur à six mois, CLM, CLD, congé de grave maladie, disponibilité ou congé d'office pour maladie

Dans ces cas, la procédure est la suivante :

- l'examen médical en vue de la reprise a été effectué par le(s) médecin(s) de contrôle (généraliste et/ou spécialiste) qui a donné un avis d'aptitude à reprendre avec des réserves quant aux conditions d'emploi ;
- le médecin de prévention rédige un rapport indiquant les possibilités de réintégration de l'agent sur un poste compatible avec son état de santé ;
- le comité médical de La Poste examine l'ensemble du dossier et donne un avis, soit d'aptitude à la reprise selon les aménagements proposés par le médecin de prévention, soit un avis de prolongation du congé (cf. fascicules PC3 Bis et PC5 de l'Instruction générale).

5412. Autres cas de reclassement

Le médecin de prévention examine l'agent, soit à la demande de celui-ci, qu'il présente ou non une pièce médicale de son médecin traitant, soit à la demande de La Poste (Cf. § 52). Le médecin détermine les incompatibilités avec le poste tenu et préconise un aménagement de poste ou un changement de fonction.

Si le médecin de prévention estime que l'agent est inapte à toutes les fonctions correspondant à son grade, l'agent sera convoqué devant le(s) médecin(s) de contrôle (généraliste et/ou spécialiste) dont les conclusions seront soumises à l'avis du comité médical de La Poste (art. 7 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986).

Selon les conclusions de cette instance, le reclassement de l'agent pourra être envisagé sur un autre emploi.

542. Procédure médicale applicable aux contractuels de droit privé (cf. annexe n°8)

La procédure est décrite dans la circulaire du 17 juin 1993 précitée (procédures médicales applicables aux agents contractuels de droit privé devenus inaptes à leur emploi). Il faut noter que l'examen d'aptitude à la reprise après un arrêt de travail pour maladie doit être

effectué par le médecin de prévention qui peut préconiser un aménagement temporaire ou définitif du poste de travail.

L'examen par le médecin de contrôle n'est requis que lorsque l'agent est supposé inapte définitivement à ses fonctions.

55. Recherche d'un poste compatible : rôle de l'équipe pluri-disciplinaire et de la commission des 3R

La réadaptation sur un poste aménagé ou la réorientation sur une autre fonction envisagée par le médecin de prévention doivent être étudiées en liaison avec d'autres acteurs : conseiller mobilité professionnelle, assistant social, responsables opérationnels.

En effet, après le constat des inaptitudes, il faut s'attacher à valoriser les capacités de travail mobilisables et à évaluer des compétences pouvant être développées.

Cette phase réclame la participation active de l'agent qui doit prendre conscience de ses possibilités et être un acteur à part entière de son reclassement.

Les propositions de reclassement sont examinées par la commission des 3R qui donne son avis sur l'affectation des agents à reclasser sur tel ou tel poste.

Le reclassement peut se faire (cf. § 51) :

- dans les mêmes fonctions mais avec aménagement du poste de travail,
- dans des fonctions différentes de niveau de qualification équivalent ou inférieur à celui détenu par l'intéressé, avec ou sans aménagement du poste de travail.

Lorsqu'aucune solution ne peut être dégagée dans ces conditions, il y a lieu de faire des tentatives de reclassement sur des postes de travail d'un niveau de qualification supérieur à celui détenu par l'agent (niveaux $n + 1$ ou $n + 2$). L'agent est alors affecté sur sa nouvelle position de travail mais conserve son grade et son niveau de rémunération.

Il est encouragé, dès qu'il remplit les conditions, à passer les concours ou examens d'aptitude (EdA) en vue d'une intégration dans le grade correspondant à ses nouvelles fonctions. Des modalités particulières, visant à adapter les règles normales de déroulement des épreuves, peuvent être adoptées selon le handicap.

Suivant les conditions et circonstances du reclassement, des périodes d'essai sur le nouveau poste, plus ou moins longues, peuvent être proposées par la commission des 3R.

56. Saisine de la commission administrative paritaire compétente

Une proposition de reclassement pour inaptitude physique préconisée par la commission des 3R doit être soumise pour avis à la CAP compétente, si elle entraîne une dérogation aux règles de la mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

57. Suivi pendant la période d'essai

Selon l'importance du changement de travail induit par le reclassement, la commission des 3R préconise une période d'essai plus ou moins longue et la fréquence minimale des visites en médecine de prévention (fiche de compatibilité). La réussite du reclassement dépend en grande partie des conditions d'insertion de l'agent dans son nouvel emploi. L'intéressé doit bénéficier durant cette période probatoire d'un suivi médical, social et professionnel (cf. § 45).

La période d'essai permet la mise en œuvre d'un contrat moral entre La Poste qui assure les conditions d'une nouvelle insertion et l'agent qui consent des efforts pour s'adapter.

58. Validation du reclassement

La commission des 3R doit avoir une remontée d'information suffisante pour enregistrer tous les cas de reclassement effectués dans le département, qu'il s'agisse d'inaptitude provisoire ou déclarée définitive.

Cette commission valide les reclassements considérés comme réussis après la période d'essai et une notification est adressée à l'agent concerné. Les échecs donnant lieu ou non à de nouvelles tentatives sont également examinés. Dans l'hypothèse où un dossier doit être présenté à la commission de réforme, il importe que le (ou les) rapport (s) sur les tentatives de reclassement soient suffisamment argumentés et que le dossier de l'agent soit complété par le procès-verbal détaillé de la commission des 3R (cf. annexe n° 2).

6. Les principes de gestion

Dans tous les domaines de la gestion RH, les agents recrutés en tant que travailleurs handicapés et les agents de La Poste reclassés pour inaptitude physique ont les mêmes droits et les mêmes obligations que les autres personnels appartenant aux mêmes catégories.

Cependant, le fait que leur poste de travail est spécialement aménagé et/ou que leur état de santé est incompatible avec certaines fonctions correspondant à leur niveau de qualification, nécessite la prise en considération de leur situation particulière.

En outre, des dispositions spécifiques doivent permettre de tenir compte également des difficultés qu'ils peuvent rencontrer pour se déplacer, recevoir ou communiquer l'information.

61. Dispositions spécifiques

Les modalités décrites ci-après permettent de faciliter l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise mais n'apportent pas de solution à tous les cas particuliers.

D'une façon générale, les responsables RH concernés veilleront à ce que ces personnels ne soient pas coupés des actions d'information collectives ou individuelles qui les concernent.

611. Autorisations spéciales d'absence, facilités de service

Le régime des congés-absences de l'ensemble du personnel est bien entendu applicable aux travailleurs handicapés et agents reclassés.

Cependant, certains d'entre eux doivent bénéficier de soins médicaux liés à leur handicap (par exemple adaptation d'appareils, séances de rééducation).

Afin de permettre à ces agents de suivre sans trop de difficultés les prescriptions médicales les concernant, il convient de leur accorder si nécessaire et dans la mesure permise par l'organisation des services, des facilités consistant à aménager les horaires de travail. Exceptionnellement, des facilités de service ne donnant pas lieu à récupération pourront être octroyées.

Une pièce médicale justifiant les soins et leur périodicité devra être fournie par l'agent ainsi que tout document précisant les contraintes horaires imposées par ces soins. Les modalités d'octroi de ces

facilités seront déterminées localement en fonction des cas particuliers.

612. Minitel dialogue

Un abonnement gratuit au minitel dialogue est attribué à tout agent handicapé au plan de l'audition et de la parole.

Pour bénéficier de cette mesure, chaque agent concerné devra :

- être reconnu travailleur handicapé par la COTOREP ou être reclassé pour inaptitude physique,
- avoir un avis favorable du médecin de prévention,
- être bénéficiaire d'un poste de continuité de service.

Tous les agents remplissant ces trois conditions, doivent être consultés à l'aide du document joint en annexe n° 9.

613. Utilisation d'interprètes gestuels

Lorsqu'une procédure de gestion RH (appréciation, évaluation, concours, examen) prévoit un entretien individuel avec un agent ayant des troubles de l'audition ou de la parole, il est recommandé, pour le bon déroulement de ces entretiens, de faire appel à des interprètes spécialisés. À titre d'information, les coordonnées de quelques associations mettant à disposition ces spécialistes sont jointes en annexe. Cette liste n'est pas limitative (cf. annexe n° 10).

62. Suivi médical

Selon le décret n° 82-453 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, les agents travailleurs handicapés et les agents reclassés font l'objet d'une surveillance médicale particulière par le médecin de prévention, c'est-à-dire qu'ils bénéficient au moins une fois par an d'une visite médicale obligatoire quel que soit leur poste de travail.

63. Formation

Les agents handicapés et les agents reclassés par la commission des 3R doivent au même titre que leurs collègues d'un niveau équivalent, bénéficier de formations : formation de base et formation complémentaire.

Ils peuvent toutefois se trouver empêchés, par la nature de leur handicap ou en raison de contraintes liées à celui-ci, de participer à des modules de formation organisés à l'intention des personnes de leur catégorie. Dans ce cas, les responsables de ces actions s'efforceront de leur permettre d'acquérir par d'autres moyens adaptés à leur état, les connaissances dispensées à leurs collègues.

64. Mobilité fonctionnelle et promotion

Les agents reconnus travailleurs handicapés par la COTOREP et les agents reclassés par la commission des 3R bénéficient d'un déroulement de carrière comparable à celui offert aux agents de même niveau de qualification. Lors des dépôts de demande de mobilité fonctionnelle ou de promotion (EdA, concours) un rapport du médecin de prévention doit être joint pour donner toutes les indications sur les éventuelles restrictions liées à l'état de santé des intéressés et afférentes aux nouvelles fonctions envisagées.

65. Mobilité géographique

Les agents reclassés par la commission des 3R sont soumis aux mêmes règles de mobilité que les autres personnels. Si l'exercice de la fonction nécessite un aménagement spécifique du poste de travail ou si la mutation géographique se conjugue avec une mobilité fonctionnelle, les mesures du § 64 ci-dessus s'appliquent.

Dans le cadre des dispositifs annuels de reclassement liés aux réorganisations de service, les agents reclassés par la commission des 3R bénéficient impérativement des mêmes priorités de mutation que les autres agents.

Les agents travailleurs handicapés reconnus comme tels par la COTOREP bénéficient d'une priorité à la mutation selon les termes de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Leur demande fait l'objet d'un examen immédiat par la commission administrative paritaire locale qui siège auprès du directeur du service prenant. Une mutation est effectuée hors quota, éventuellement en sureffectif.

Il est recommandé au correspondant local « travailleur handicapé » du département prenant qui est saisi de la demande de mutation soit d'un agent reclassé dont des fonctions nécessitent un aménagement de poste

Le Bulletin

des Ressources Humaines

LA POSTE 

ou d'un agent handicapé COTOREP, de soumettre le dossier à l'examen de la commission des 3R qui envisagera les possibilités d'intégration dans les différents services.

ANNEXE 1**Associations œuvrant à La Poste en faveur
des personnes handicapées**

AFEH PTT	Association des familles d'enfants handicapés 32, rue A. MOUNIÉ BP 99 92164 ANTONY CEDEX Téléphone : 01 42 37 57 37 Télécopie : 01 46 74 04 70
AGEF PTT CAT / Foyer de Nuits- Saint-Georges	Association d'étude et de gestion des œuvres des familles d'enfants handicapés des PTT 32, rue A. MOUNIÉ BP 99 92164 ANTONY CEDEX Téléphone : 01 42 37 57 37 Télécopie : 01 46 74 04 70
La Maison d'Accueil AGEF PTT du Pays de Brive	32, rue A. MOUNIÉ BP 99 92164 ANTONY CEDEX Téléphone : 01 42 37 57 37 Télécopie : 01 46 74 04 70
APCLD	Association au service des grands malades des PTT 6, impasse Bonne Nouvelle 75010 PARIS Téléphone : 01 48 24 21 50 Télécopie : 01 42 46 21 23
ATHA	Association des travailleurs handicapés des PTT 58, boulevard Voltaire 75011 PARIS Téléphone : 01 47 00 71 95 Télécopie : 01 47 00 33 89

ANNEXE 2

LA POSTE 

DIRECTION

COMMISSION DE RECLASSEMENT
READAPTATION ET REORIENTATION

SIEGEANT A _____

PROCES - VERBAL

DE LA SEANCE DU | | | | |

M(me) _____	Président
M(me) le Docteur _____	Médecin de prévention
M(me) _____	Correspondant local pour les travailleurs handicapés
M(me) _____	Représentants des chefs d'établissements
M(me) _____	Représentants des Services d'exploitation
M(me) _____	Responsable DRH
M(me) _____	Assistant(e) Social(e)
M(me) _____	Secrétaires de la séance de la Commission
M(me) _____	

FAC-SIMILE DE LA 1ere PAGE

NOM et Prénom de l'agent : _____

Grade : _____ Bureau : _____

Activités contre-indiquées ou limitées : marche, utilisation des bras, etc ...

DOCUMENT NON COUVERT PAR LE SECRET MEDICAL
(ne pas mentionner de pathologie)

Type(s) de poste(s) conseillé(s) par le médecin de prévention :

1 _____

2 _____

3 _____

BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI
(loi n° 87-517 du 10 juillet 1987)

POPULATION CONCERNÉE		Fonctionnaires	ACO droit public	ACO Droit privé convention commune	CATEGORIES DE BENEFICIAIRES (1)	Code du travail	Observations
Travailleurs handicapés COTOREP	Agents recrutés en tant que tels.	X	X	X	Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'art. L. 323-11.	Art. L. 323.3.1	
	Qualification reconnue en cours de carrière.	X	X	X			
AGENTS RECLASSES par la C3R		X	X		Les agents qui ont été reclassés en application de l'art. 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des art. 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des art. 71 à 75 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.	Art. L. 323.5 2e alinéa 1er tiret	Les dispositions réglementaires ne prévoient pas le reclassement des ACO de droit public. A La Poste, ils sont reclassés selon les mêmes modalités que les fonctionnaires.
				X	Salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi précédemment occupé et reclassé par mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail.	Art. L. 122.32.5 1er et 3e alinéa Art. L. 122.24.4	
AGENTS BENEFICIAIRES EN RAISON D'UNE		X (2)	X	X	Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.	Art. L. 323.3.2	
			X	X	Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain.	Art. L. 323.3.3	

ANNEXE 3

INVALIDITE A TITRE CIVIL		X	X	X	Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service	Art. L 323 3.9	Art. 19 de la loi n° 91-1389 - Les sapeurs pompiers fonctionnaires victimes d'accident bénéficient des dispositions statutaires plus favorables (cf art. 65 loi 84-16 ci-dessous)
		X			Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'art. 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, de l'art. 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou de l'art. 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.	Art. L 323 5 2e alinéa 2e tiret	
AGENTS BENEFICIAIRES D'UNE PENSION MILITAIRE D'INVALIDITE	EMPLOIS	X	X	X	Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.	Art. L 323 3.4	
		X	X	X	Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.	Art. L 323 3.5	
		X	X	X	Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.	Art. L 323 3.6	
	RESERVES	X	X	X	Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur mariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus.	Art. L 323 3.7	
		X	X	X	Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'art. L. 124 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre	Art. L 323 3.8	
		X			Les autres titulaires d'un emploi réservé attribuée en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'art. L 323 1.	Art. L 323 5 1er alinéa	

(1) Pour le dénombrement de chaque catégorie de bénéficiaires cf § 3.4 du présent BRH

(2) Il s'agit de fonctionnaires qui ont été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle lorsqu'ils étaient auxiliaires ou contractuels de droit public, ou contractuels de droit privé, et qui sont titulaires d'une rente à ce titre

annexes

ANNEXE 4

MODÈLE DE CONTRAT DE DROIT PUBLIC

Vu l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État

Vu l'instruction du 6 mars 1987 (BO 1987 Doc. 72 DAC 29)

Vu la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 et notamment son article 3

Vu le décret n° 95-979 du 25 août 1995 pris en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée

Vu (le cas échéant) l'avis de la Commission nationale d'assimilation des diplômes

Vu l'avis de la COTOREP de _____ en date du _____

Entre les soussignés

Le Directeur de La Poste de _____

et M. (M^{me}) _____

demeurant à _____

Il a été convenu ce qui suit :

Article premier

M. (M^{me}) _____ reconnu(e) travailleur(se) handicapé(e) dans les conditions mentionnées à l'article 1^{er} du décret n° 95-979 du 25 août 1995 susvisé est recruté(e) en qualité d'agent contractuel dans le cadre de l'article 27 de la loi n° 84-16 susvisée en vue d'occuper les fonctions de _____ à _____

Article 2

Le présent contrat est conclu pour une période de un an à compter du _____. Il pourra être renouvelé une seule fois pour une même durée dans les conditions prévues à l'article 8 II du décret n° 95-979 du 25 août 1995 ⁽¹⁾.

Article 3

La rémunération de M. (M^{me}) _____ est fixée par référence à l'indice brut correspondant à l'indice de début du grade de _____. Il (elle) bénéficiera du même régime indemnitaire que les stagiaires du grade correspondant.

⁽¹⁾ « Si sans s'être révélé(e) inapte, il (elle) n'a pas fait la preuve des capacités professionnelles suffisantes, le contrat sera renouvelé pour une année après avis de la commission paritaire du corps d'accueil ».

ANNEXE 4 (suite et fin)**Article 4**

À l'issue du présent contrat et sous réserves des dispositions prévues à l'article 2, M. (M^{me}) sera titularisé(e) dans le grade dans les conditions prévues à l'article 8 I du décret n° 95-979 susvisé ⁽¹⁾.

Article 5

Si le contrat a fait l'objet d'un renouvellement selon les dispositions prévues par l'article 2 du présent contrat, la situation sera examinée dans les conditions suivantes :

Si M. (M^{me}) est déclaré(e) apte, il (elle) sera titularisé(e) selon les dispositions de l'article 4 du présent contrat.

Si M. (M^{me}) n'est pas déclaré(e) apte, le contrat prendra fin au terme de la période de renouvellement.

Article 6

Pendant la durée du présent contrat, M. (M^{me}) est soumis(e) aux dispositions de l'instruction du 6 mars 1987 (BO 1987 Doc. 72 DAC 29) applicable aux agents non titulaires de l'État pour ce qui concerne :

- le régime de sécurité sociale § 12
- le régime des congés (chapitre 3)
- la discipline (chapitre 5)
- le licenciement (chapitre 6)
- les indemnités de licenciement (chapitre 7)

Article 7

Pendant la durée de son contrat, M. (M^{me}) est soumis(e) aux mêmes obligations que les fonctionnaires titulaires et les stagiaires.

L'ensemble des textes cités sont tenus à sa disposition.

Fait à

Le

Le contractant

Lu et approuvé

Date et signature

Le Directeur

(1) « Si M. (M^{me}) est déclaré(e) apte à exercer les fonctions, le directeur procède à sa titularisation après avis de la CAP du corps concerné. L'année de stage accomplie en tant qu'agent contractuel sera prise en compte dans les conditions du statut particulier ».

ANNEXE 5**CONTRATS DE DROIT PRIVE**

Pour l'établissement des contrats de droit privé (CDD, CDI, CDII) les services se reporteront au guide mémento des Règles de gestion des ressources humaines, Recueil PX Gestion des agents contractuels de droit privé.

ANNEXE 6

CODIFICATION DES HANDICAPS

(à effectuer par le médecin de prévention)

Les handicaps peuvent être classés selon leur nature ou leur origine en cinq grandes catégories :

		Codes
Moteurs	Déficit des membres supérieurs	M1
	Déficit des membres inférieurs	M2
	Pathologies rachidiennes, lombalgies, sciatiques	M3
Sensoriels	Atteintes oculaires	S1
	Atteintes auditives	S2
	Surdi-mutité	S3
	Dysarthrie	S4
Organiques	Déficit respiratoire (asthme, bronchite chronique, insuffisance respiratoire)	01
	Déficit cardio-vasculaire	02
	Atteintes endocrinologiques (diabète, Basedow, etc.)	03
	Atteintes hématologiques (hémophilie)	04
	Atteintes néphrologiques (glomérulonéphrites, hémodialyse, etc.)	05
	Autres atteintes	06
Neurologiques	Épilepsie	N1
	Myopathies	N2
	Affections neurologiques en évolution	N3
	Séquelles d'atteinte neurologique	N4
Psychiatriques	Psychoses caractérisées	P1
	Troubles du comportement	P2
	Déficit intellectuel	P3

Il appartient au médecin de prévention chargé de l'examen médical de définir la nature du handicap en indiquant le code correspondant à chaque handicap, à l'exclusion des atteintes pathologiques qui ne sont pas liées au handicap.

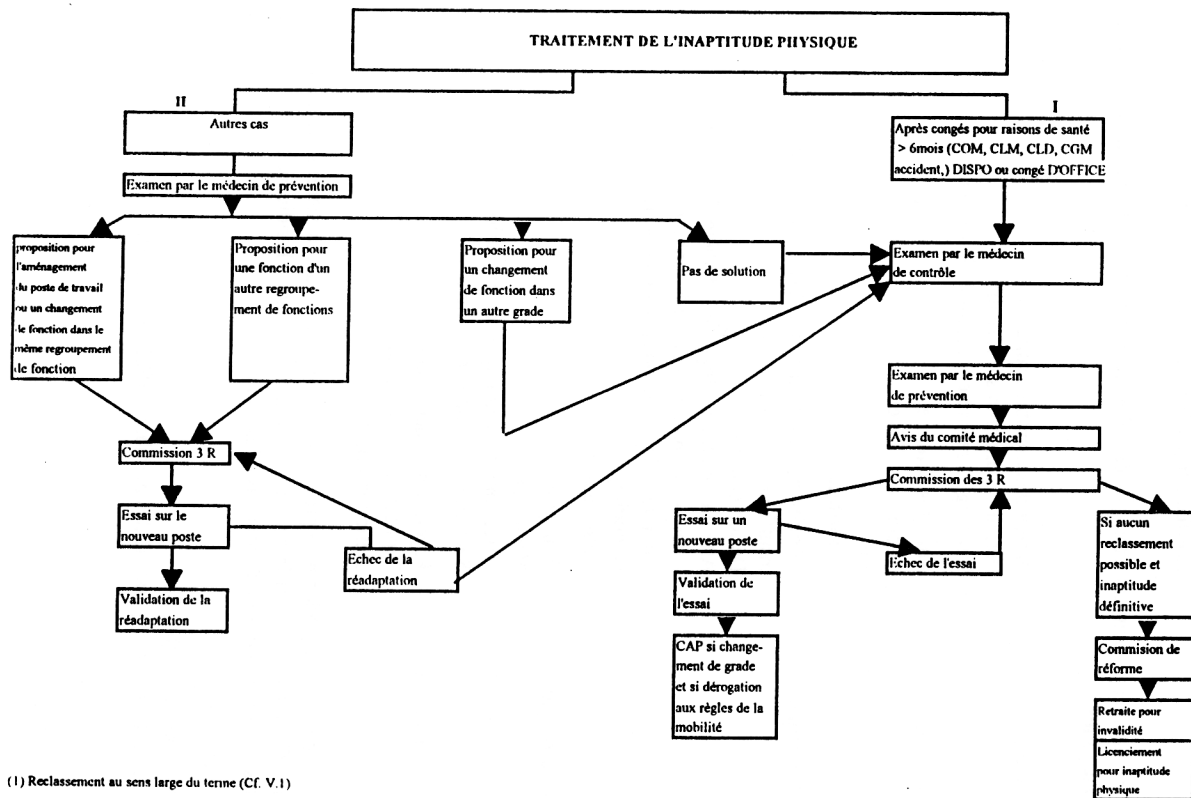
Exemples

Candidat aveugle : S1

Candidat sourd et paralysé des membres inférieurs : S2 M2

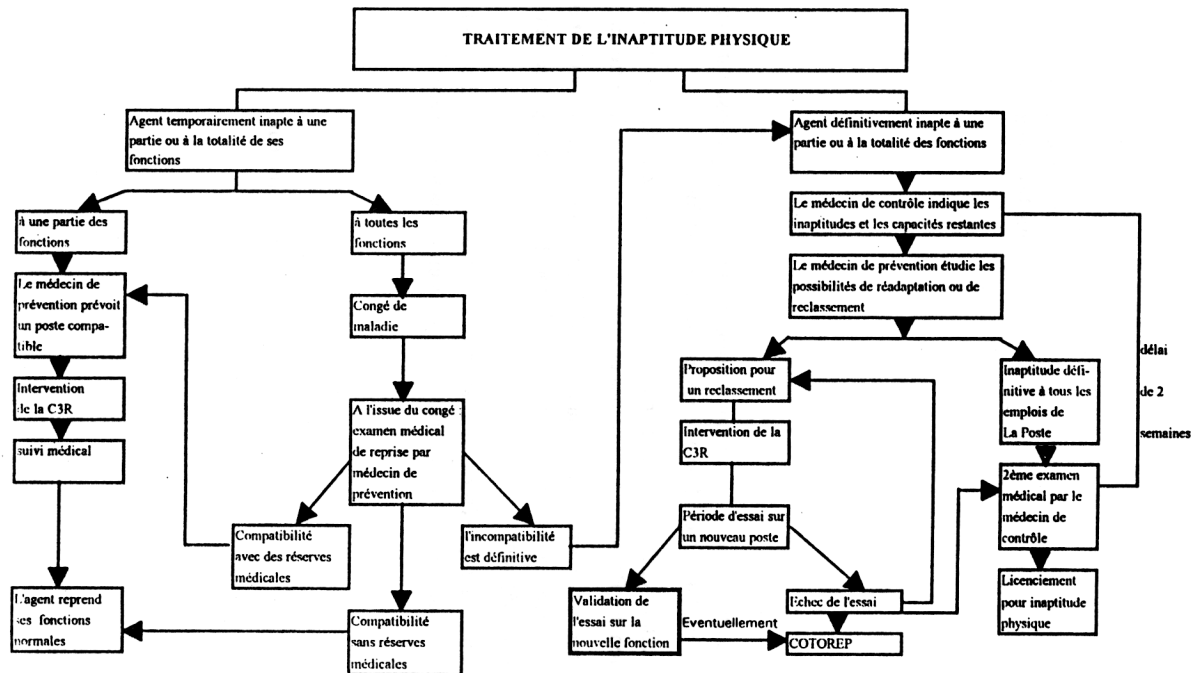
ANNEXE 7

RECLASSEMENT (1) DES FONCTIONNAIRES ET ACO DE DROIT PUBLIC



ANNEXE 8

RECLASSEMENT (1) DES CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE



(1) Reclassement au sens large du terme (Cf. V.1)

ANNEXE 9

M.....

Fonction ou grade

Établissement ou Service

Pour vous faciliter l'accès à la communication, La Poste vous propose l'abonnement gratuit au MINITEL DIALOGUE avec deux avertisseurs lumineux.

Si vous souhaitez bénéficier de cette possibilité, vous pouvez en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines de votre département ou de votre direction.

Dans la mesure où vous possédez déjà un MINITEL DIALOGUE, il convient de le signaler, afin que l'abonnement à ce matériel, actuellement à votre charge, ne figure plus sur vos factures de téléphone.

Enfin, il y aura lieu de préciser si vous souhaitez un seul ou deux avertisseurs lumineux et dans l'hypothèse où vous en auriez déjà un, si vous en souhaitez un second.

Le Directeur,

ANNEXE 10**ASSOCIATIONS METTANT À DISPOSITION
DES INTERPRÈTES GESTUELS**

SERAC (Sourds-entendants-recherche-action-communication)

63, Avenue de Villiers

75017 PARIS

☎ 01 42 67 94 28

CPSAS (Centre de promotion d'adultes sourds)

254, rue Saint-Jacques

75005 PARIS

☎ 01 43 29 24 00

ILS (Interprétation en langue des signes)

11, rue Sarrazebolles

BP 1023

31023 TOULOUSE

☎ 05 62 14 17 27

annexes

ANNEXE 11

LISTE DES TEXTES ABROGÉS

Circulaire du 20 octobre 1978 (Doc 388 P As 183)

Application des dispositions légales et réglementaires pour l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique.

Circulaire du 20 janvier 1982 (Doc 13 P As 9)

Complète la circulaire du 20 octobre 1978.

Note de service n° 127 du 10 juin 1983

Complète et clarifie la circulaire du 20 janvier 1982.

Lettre circulaire du 23 août 1985 DIPAS B2 1^{re} section

« Commission de reclassement, réadaptation et réorientation ».

Circulaire du 13 décembre 1988 (363 Dac 143)

Rappelle et précise la circulaire du 20 janvier 1982.

Note de service n° 34 du 2 mars 1989 (Po/SPEL.C1/1.AN/109)

Dispositions particulières applicables au recrutement des travailleurs handicapés par la voie contractuelle.

Lettre circulaire Po/DReF/SP5/GN 78/HAND du 16 octobre 1992

Minitel dialogue : abonnement gratuit pour les travailleurs handicapés au plan de l'audition et de la parole.

Lettre circulaire Po/DSGP/RCG1 n° 4041 du 22 août 1994

Mesures en faveur des travailleurs handicapés : facilités de service.

Note de service n° 88 Po/DSGP/RCG1 du 15 juin 1995

Reclassement des fonctionnaires titulaires pour inaptitude physique.

Lettre circulaire Po/DSGP/RCG1/5004/M 264.1 du 8 février 1996

Application à La Poste de la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés : déclaration annuelle obligatoire.

I M P R I M E R I E N A T I O N A L E

7 114066 P