

le lien



La réforme de l'OETH p.4



Le catalogue autonomie d'Orange p. 10



Spécial 100 ème numéro du Lien p. 18

EMMANUEL CERISIER, NOUVEAU CHARGÉ DE COMMUNICATION DE L'ATHA

Je remplace Ghislaine Belda, partie à la retraite le 1er mai, depuis le 26 juin 2019 sur le poste de Chargé de Communication. J'ai fait l'essentiel de mon parcours professionnel à La Poste de Paris depuis 1996 : comme facteur jusqu'en 2003, comme Technicien S3C (Conseil, Contrôle, Client) en Carré Pro puis Technicien Qualité en Plate forme de Préparation et Distribution du Courrier. En 2015, j'ai eu l'opportunité de devenir Responsable Communication en Établissement. Ce poste m'a permis d'élargir mes compétences, de travailler en collaboration avec toutes les parties prenantes d'une PPDC. Suite au projet EVLMDS (Ensemble Vers Le Monde Des Services), j'ai dû chercher un nouveau poste et c'est avec plaisir que j'ai intégré l'ATHA afin de mettre mon savoir-faire et mes compétences au service des missions de l'Association : le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est une belle mission pleine de sens, et l'opportunité de travailler avec une équipe sympathique et professionnelle qui m'a très bien accueillie. J'aurai plaisir à vous rencontrer lors de nos diverses instances et animations. À bientôt.



UN NOUVEAU RESPONSABLE POUR LA RÉGION BRETAGNE PAYS DE LOIRE

Les adhérents de la région Bretagne Pays de Loire se sont réunis le 21 mai 2019 au Centre Financier de Nantes. Au cours de cette réunion, il a été procédé à l'élection du nouveau responsable de région en remplacement de Jean-Pierre HURTAUD, malheureusement décédé au début du printemps.

M Eric GELIG a été élu Responsable de région. M Dominique BIENFAIT devient son adjoint et se consacrera conformément à ses souhaits, au développement des relations avec Orange. Fabienne CORMIER est réélue secrétaire et Patrick BOULAY Secrétaire Adjoint.

Catherine BERBUTO et Stéphane GUERIN deviennent représentants locaux du département 85. Nous leur souhaitons la bienvenue. La région Bretagne/ Pays de Loire se réunira fréquemment pour impulser des actions de terrain.

AGENDA ASSOCIATIF

- 17/09/2019 : CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ATHA À GENTILLY
- 18/09/2019 : BUREAU DE L'ATHA À GENTILLY
- 17/10/2019 : JOURNÉE DES BÉNÉVOLES À PARIS
- DU 18 AU 23/11/2019 : SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES (SEEPH)
- 10/12/2019 : CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ATHA À GENTILLY
- 11/12/2019 : BUREAU DE L'ATHA À GENTILLY
- 26 & 27/03/2020 : ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'ATHA À LYON

AGENDA ANIMATION

- 11/09/2019 : PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION À LA DNAS DE MAISON ALFORT
- 24/09/2019 : ANIMATION À LA PIC DE LOGNES
- 25/09/2019 : FORUM À LA PPDC DE PARIS 09
- 08/10/2019 : PRÉSENTATION AUX ASSISTANTES SOCIALES CHEZ ORANGE
- 10/10/2019 : FORUM À LA PIC GONESSE
- 18/10/2019 : PRÉSENTATION AUX ASSISTANTES SOCIALES CHEZ ORANGE
- 24/10/2019 : PERMANENCE "OFFRES SOCIALES" AU LEMNYS
- 07/11/2019 : PERMANENCE "OFFRES SOCIALES" À PARIS BRUNE
- 26/11/2019 : FORUM À LA PIC WISSOUS

Sommaire

- 2 : NOUVELLES DE L'ATHA & AGENDAS
- 3 : ÉDITO
- 4 À 6 : LA RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
- 7 : SENSIBILISATION SUR LE HANDICAP INVISIBLE À RENNES
- 8 : AMITIÉ DEVIENT ADIXIO
- 9 : VERS UN NOUVEAU PICTOGRAMME ?
- 10 À 12 : LES SOLUTIONS D'ORANGE QUI SIMPLIFIENT LA VIE
- 13 : TU VEUX MA PHOTO ?
- 14 & 15 : LES TRAVAUX DE LA 5ÈME CONFÉRENCE NATIONALE DU HANDICAP ?
- 16 & 17 : 7ÈME ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES À LA POSTE
- 18 : 100 ÈME NUMÉRO DU LIEN
- 19 : IDÉES CULTURE
- 20 : BULLETIN D'ADHÉSION



Immeuble Orsud
6^{ème} étage
3-5 Avenue Galliéni
94257 Gentilly Cédex
Tél : 01 41 24 49 50
Fax : 01 41 24 14 15
Mail : contact@atha.fr

Site web : www.atha.fr

Parution en septembre 2019

Avec le soutien du COGAS La Poste et Orange S.A

Fondateur : Djamel Nedjma
Directrice de Publication :
Françoise Fournier
Comité de Rédaction :
Françoise Fournier
Ghislaine Belda
Maryvonne Bodin
Emmanuel Cerisier
Joséfina Zambrano
Edwige Zettor
I.S.S.N. 1292-5438

Couverture : direction artistique « Atha »

Impression : M4 Conseil



Imprimé sur papier éco-responsable et certifié PEFC



Chère Lectrice, Cher Lecteur,

Ce numéro d'été 2019, est le 100^{ème} numéro de notre revue intitulée *Le Lien*. Qui se serait douté à la parution du 1^{er} numéro, qu'un jour, il lirait en ce début d'automne le centième.

Dès les premières années de l'existence de l'ATHA, le Président fondateur DJAMEL NEDJMA souhaitait informer les adhérents sur l'évolution des mesures facilitatrices de l'insertion des personnes en situation de handicap au sein de l'administration des PTT. Il désirait aussi au travers de ce support évoquer les sujets portés par l'Association afin que la prise en compte du handicap s'inscrive petit à petit dans l'ADN des PTT.

Le Lien bien sûr, au fil des années a évolué notamment au niveau de la maquette dont le dernier relookage date de 2016. Vous trouverez dans ce numéro une page mettant en visibilité les évolutions ayant chacune pour objectif de le rendre plus attractif et l'envie de découvrir le contenu de la publication. L'ATHA souhaite avant tout que le magazine continue d'informer ses lecteurs réguliers ou ponctuels sur l'actualité couvrant le handicap tant au niveau de nos Entreprises respectives qu'au niveau législatif et sociétal.

Le second point sur lequel je souhaite mettre l'accent dans cet édito est l'arrivée, à la fin du mois de juin, d'Emmanuel CERISIER comme nouveau Responsable Communication. M. CERISIER sera chargé de mettre en œuvre toute la communication aussi bien interne qu'externe de l'Association, afin qu'elle tende à devenir l'interlocuteur privilégié des Postiers et Télécommunicants lorsqu'une situation de handicap se fait jour.

Au regard de la date de parution de ce centième numéro, je souhaite à vous tous une belle rentrée 2019.

Françoise Fournier, Présidente de l'ATHA

LA RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS - PARTIE 1/3

Maître Sophie THEZE, en remplacement de Maître FELISSI indisponible, a présenté la réforme relative aux travailleurs en situation de handicap lors de l'Assemblée Générale.

La loi du 10 juillet 1987 impose jusqu'à présent, aux entreprises du secteur privé ainsi que les EPIC de plus de 20 salariés une obligation d'emploi de 6 % de Travailleurs Handicapés (TH). La loi du 2 février 2005 étend cette obligation à la fonction publique. Les entreprises qui ne respectaient pas ou que partiellement les conditions d'emploi de 6% étaient obligées de verser une contribution soit à l'AGEFIPH (secteur privé) ou au FIFPH (secteur public).

Avant la réforme, quatre modalités permettaient à l'employeur de remplir son obligation :

- Le recrutement direct de bénéficiaires de l'OETH
- La conclusion d'un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche ou de maintien.
- La sous-traitance auprès du secteur protégé ou adapté, avec des contrats de fournitures ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des Établissements et Services d'Aides par le Travail (ESAT) et les Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH). Cette modalité ne vaut au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi.
- L'accueil des personnes handicapées dans le cadre d'un stage ou d'une période de mise en situation en milieu professionnel, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'Entreprise.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),
- Les victimes d'AT/MP ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 et titulaires

d'une rente,

- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail,
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- Les sapeurs-pompiers volontaire titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité attribuée suite à un accident ou maladie liée au service,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- Les victimes d'un attentat terroriste.

Ce qui change au 1er janvier 2020

✓ La reconnaissance du handicap simplifiée

🕒 La RQTH attribuée à vie

Cette mesure s'appliquera aux personnes dont le handicap est jugé « irréversible ».



🕒 Une RQTH délivrée automatiquement

Il est désormais clairement indiqué que la carte mobilité inclusion (CMI) portant la mention « invalidité » et l'allocation adulte handicapé (AAH) ouvrent droit au statut de travailleur handicapé, sans la moindre démarche supplémentaire.

🕒 Un délai pour éviter les ruptures de droits

Lors du renouvellement, les effets de la précédente RQTH seront prorogés de quatre mois sous réserve que la demande ait été faite avant échéance. ●

* DOETH : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

La réforme s'appuie sur les préconisations de deux rapports qui sont celui de l'IGAS et de l'IGF sur les perspectives du mode de financement de l'AGEFIPH et du FIFPH et celui d'un référé de la cour des Comptes relatif à « l'aide à l'insertion professionnelles des personnes handicapées : l'intervention de l'AGEFIPH et du FIFPH ».

Une concertation sur la réforme des politiques d'emploi des travailleurs en situation de handicap associant les partenaires sociaux et les associations a été lancée le 18 février 2018. La première phase de concertation terminée en mai 2018 portait sur la réforme de l'obligation d'emploi. Les mesures ont été adoptées dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». La réforme du dispositif de l'obligation d'emploi sera mise en œuvre dès le 1er janvier 2020 et impactera les contributions des entreprises versées à partir de 2021.

LA RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS - PARTIE 2/3

Les principes de la réforme sont multiples :

- Tous les employeurs sont mobilisés. Aujourd'hui, seuls les employeurs occupant au moins 20 salariés sont concernés par l'obligation d'emploi tandis que demain tous les employeurs y compris ceux occupant moins de 20 salariés devront déclarer les TH qu'ils emploient. Toutefois, seuls les employeurs de 20 salariés et plus seront assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de TH et devront verser une contribution en cas de non atteinte de cet objectif.
- Le taux d'obligation d'emploi sera revu tous les 5 ans lors d'un débat au parlement en concertation avec les acteurs de l'emploi des TH.
- L'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'Entreprise. Aujourd'hui, lorsqu'une entreprise compte plusieurs établissements, l'entité assujettie à l'obligation est l'établissement. Demain, ce sera l'entreprise en cohérence avec le niveau retenu pour les autres contributions sociales et avec le niveau de définition des politiques RH.

La simplification pour les Entreprises et la valorisation de l'emploi des TH est prévue.

- La déclaration de l'obligation d'emploi se fera via la déclaration sociale nominative.
- Le recouvrement de la contribution sera transféré aux URSAFF et aux caisses de la MSA.
- Toutes les formes d'emploi seront valorisées dans le calcul des BOETH, le plafond de 2 % des effectifs salariés prévus pour les stagiaires et les bénéficiaires d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel n'apparaît plus dans la loi. L'objectif est d'encourager l'accueil des personnes handicapées dans l'Entreprise.
- Le recours à la sous-traitance sera valorisé différemment avec un objectif de neutralité.

Les dispositifs exonérateurs seront mieux encadrés.

- Les accords agréés deviendront un levier pour amorcer une politique favorable à l'emploi des travailleurs handicapés. Ils seront limités à 3 ans renouvelables une fois afin de retrouver un rôle

de levier dans la mise en place d'une politiques RH favorable au TH et conserveront un caractère libérateur.

- La liste des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières sera révisée. Les branches professionnelles négocieront au plus tard jusqu'au 1er juillet 2019 pour formuler des propositions de révision de la liste. A l'issue de ces négociations, un décret pris après avis du CNCPH révisera la liste.
- Les minorations seront supprimées au profit d'une valorisation spécifique des BOETH rencontrant des difficultés particulières de maintien dans l'emploi. Ainsi les travailleurs handicapés les plus âgés feront l'objet d'une valorisation spécifique.
- Les dépenses déductibles seront révisées afin de favoriser l'emploi des TH.

Des mesures sont aussi en cours d'adoption dans le cadre de la loi PACTE.

- Les effectifs seront comptabilisés en équivalent temps plein travaillé (ETPT). Les effectifs d'assujettissement et les effectifs BOETH seront ETPT (ETP en moyenne annuelle) selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.
- Le délai de mise en conformité à l'obligation d'emploi passe de 3 à 5 ans.
- Les entreprises de portage salarial (intérim) seront assujetties sur leurs seuls effectifs permanents hors salariés portés.

Cinq décrets d'application sont prévus.

- Fin mars 2019 : deux décrets simples relatifs aux modalités de déclaration de l'obligation d'emploi, et à la contribution due au titre de l'obligation d'emploi et un décret en Conseil d'Etat relatif aux accords agréés pour l'emploi des personnes handicapées.
- Début juillet : décret simple relatif aux emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières.
- Fin juillet 2019 : décret en Conseil d'Etat, relatif à la répartition des missions en matière de contrôle, de contentieux et de partage d'informations.

Les mesures relatives au contenu et au budget

LA RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS - PARTIE 3/3

de l'accord agréé sont aussi modifiées :

- Suppression de la mention d'établissement dans tous les articles. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2020, les accords d'établissements n'existeront plus puisque l'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise.

- Au niveau du contenu de l'accord, deux plans doivent y figurer obligatoirement qui sont ceux liés à l'embauche et au maintien dans l'emploi. L'obligation de disposer d'objectifs quantitatifs et qualitatifs est ajoutée afin que l'employeur s'engage sur une obligation de moyens et de résultats. Ces objectifs seront assortis d'indicateurs (taux

d'emploi et nombre de recrutements de travailleurs handicapés) permettant un suivi par les partenaires sociaux et les administrations concernés. De plus, l'accord prévoit des actions ayant pour finalité l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise. Il peut également contenir

des actions de formation et de sensibilisation des salariés de l'entreprise, des actions de pilotage et de suivi, des actions de partenariat avec les EA, les ESAT et les TIH. Celles liées à la sensibilisation et au pilotage ne peuvent pas représenter plus de 25 % du budget de l'accord.

- L'article R.5212-13 du Code du travail précise les modalités de calcul du budget de l'accord agréé.

- Les articles R.5212-14 et 5212-15 concernent l'agrément de l'accord. Les accords de branche sont agréés par le Ministre chargé de l'emploi, ceux d'Entreprise par le Préfet du département où est situé l'Entreprise, ceux de groupe par le Préfet où est situé le siège de l'Entreprise mandatée pour représenter le groupe. L'agrément est délivré

pour la durée de l'accord et la demande doit être déposée au plus tard le 31 mars de la première année d'entrée en vigueur de l'accord.

Sur le suivi, le contrôle et le renouvellement de l'accord plusieurs éléments sont à noter :

- Les articles R.5212-16 et R.5212-17 prévoient qu'un bilan annuel de l'accord est présenté par l'employeur au comité social et économique. Le bilan final est établi par l'employeur et présenté au comité social et économique. Ce dernier établit le solde entre les dépenses effectivement réalisées et le montant total des contributions

dues au titre de l'OETH qui aurait dû être versé pendant la durée de l'accord. En cas de solde négatif, l'employeur reverse aux organismes sociaux ce solde. En cas de nouvel accord, ce solde peut être reversé totalement ou partiellement sur le nouvel accord, sur décision de l'Administration.

- L'article R.5212-18 concerne le renouvellement de l'accord. A la demande de l'employeur, l'accord agréé peut-être renouvelé pour une durée maximale de 3 ans, au vu des résultats du premier accord et du plan d'actions proposé par le nouvel accord. La demande de renouvellement est présentée au comité social et économique.

- Des mesures transitoires sont prévues concernant l'application des nouvelles modalités de calcul de la contribution aux accords en cours d'exécution au 1^{er} janvier 2020 et la prise en compte des modalités provisoires d'écurement de la contribution dans le calcul du budget des accords agréés pendant la période transitoire 2020-2024.



UNE SENSIBILISATION SUR LE HANDICAP INVISIBLE À RENNES

Une sensibilisation sur le handicap invisible a eu lieu au Centre Financier de RENNES le 14 mai 2019

Sur l'invitation de M. Barre, Responsable Vie au Travail au Centre Financier de Rennes, la Présidente, accompagnée de Maryse Le Bihan et Dominique Bienfait (Correspondants), s'est rendue à une réunion ayant pour sujet les situations de handicap au travail.

La rencontre réunissait des managers de proximité, le Directeur du Centre et le responsable de la vie au travail qui souhaitaient approfondir le sujet complexe du management dans un souci de bienveillance envers chaque collaborateur en situation de handicap. La Présidente, après une présentation très rapide de l'Association, a expliqué d'une façon parallèle les diverses postures du travailleur en situation de handicap.



Trois postures sont identifiables.

La première, qui veut que l'intéressé se comporte comme son collègue lambda et, dans ce cas fréquent, le handicap n'est pas problématique. Les deux autres postures peuvent générer des difficultés au sein du collectif de travail. Ainsi, être dans le déni de son handicap conduit l'intéressé à le cacher et par là même se placer en situation de souffrance. Contrairement au déni, la posture consistant à parler du handicap exagérément a aussi des conséquences négatives.

Une fois ce cadre posé, Françoise Fournier a évoqué les différents handicaps en faisant un zoom sur les handicaps invisibles et plus précisément le handicap psychique. Ce sont souvent ceux qui aux yeux des managers sont susceptibles de poser question. En effet, souvent le manager est démuni quant à la manière d'en parler. Un débat très intéressant et évocateur des problématiques posées par le handicap invisible a permis de réaliser la difficulté d'aborder encore le sujet en Entreprise et cela même lorsque toutes les mesures de diplomatie sont respectées pour laisser le dialogue prendre place.

Cette journée a été positive pour l'équipe managériale du centre Financier de Rennes et l'ATHA. Une autre rencontre sera organisée prochainement.

HANDICAP INVISIBLE

SAVIEZ-VOUS QUE 80% DES HANDICAPS SONT INVISIBLES ?

idée reçue : HANDICAP = FAUX !

IL N'Y A PAS UN MAIS DES HANDICAPS INVISIBLES...

- Les handicaps mentaux
- Les handicaps psychiques
- Les maladies invalidantes (diabète, asthme, allergies...)
- Les troubles musculo-squelettiques (lombalgies, tendinites...)
- Les troubles DYS
- Les handicaps sensoriels (déficience visuelle, surdité, anosmie...)

QUELLES ATTITUDES ADOPTER ?

Eviter de porter un jugement avant de connaître la personne.
Ce n'est pas parce qu'elle marche qu'elle n'a pas le droit de se garer à une place handicapée, elle a peut-être un handicap invisible ?

Questionner la personne porteuse d'un handicap invisible sur ses besoins et non sur son handicap. Cela vous permettra de savoir comment la soulager au quotidien.

BLA bla bla
Rester naturel, simple et ouvert au dialogue.

80% HANDICAP INVISIBLE CONTRE 20% HANDICAP VISIBLE

Le plus important est de garder en tête que les handicaps invisibles sont les plus nombreux et qu'il faut bien se garder d'un jugement hâtif.

HOPTOYS.FR

AMITIÉ LA POSTE & ORANGE DEVIENT ADIXIO

AMITIE La POSTE ORANGE, Association bien connue des Postiers et des Télécommunicants depuis sa naissance en 1962, a changé de nom depuis le 16 mai 2019. En effet, sa nouvelle appellation validée lors d'une Assemblée Générale Extraordinaire est ADIXIO.

Ce changement d'identité constituait un défi pour cette Association spécialisée depuis quelques années dans la GESTION du RISQUE ADDICTIF en milieu professionnel, s'inscrivant ainsi au cœur des politiques de prévention rendues obligatoires, de par les diverses législations dans les Entreprises.

Les mots du Président d'ADIXIO, Christian TREMOYET sont très évocateurs à cet égard. Je cite : « Notre Association a changé. D'un réseau d'entraide de personnes dépendantes de l'alcool, elle est devenue une organisation proposant formation, conseil et expertise sur toutes formes d'addictions. Il était temps de créer une identité qui corresponde à ce que nous sommes désormais ».

A l'occasion de ce changement d'identité, l'objectif de cet article est de rappeler les actions d'ADIXIO non seulement auprès des Postiers et Télécommunicants mais aussi à l'égard d'autres salariés. En effet, ADIXIO peut intervenir dans toutes les entreprises qui la sollicitent.

L'ensemble du territoire français est couvert par les coordinateurs régionaux et les nombreux militants bénévoles ouvrant dans la gestion du ou des risques liés à tous types d'addictions (avec produits ou de l'ordre comportemental).

L'Association assure quatre grandes missions qui sont :

- Le conseil et l'expertise auprès des entreprises et/ou des salariés
- La formation professionnelle
- La prévention
- L'aide et l'accompagnement des personnes



en situation complexe avec une ou plusieurs addictions.

ADIXIO appuie les structures dans leur volonté de gestion du ou des risques additifs. Pour cela, elle s'appuie sur la méthodologie de projet fondée sur l'analyse du besoin en passant par le diagnostic de la structure et la construction d'outils adaptés conduisant à l'élaboration des plans de préventions. Cette expertise peut aussi se déployer auprès des salariés. En effet, les managers et/ou encadrants ainsi que les salariés intervenant dans le domaine de la santé et sécurité au travail ou du service social peuvent être appuyés en tant que personne individuelle par les équipes d'ADIXIO.

Les actions de l'Association en Entreprise sont nombreuses. Elle accompagne les structures ou les directions dans l'élaboration des projets et peut proposer des actions comme des formations à destination des Encadrants ou des Assistants Sociaux. Les formations figurent dans les catalogues de formations de La Poste et d'Orange. De plus, selon les besoins et/ou les échanges l'Association intervient sur des modules de formation (sensibilisation sur temps courts) des forums ou toutes actions coconstruites avec le partenaire.

Enfin ADIXIO écoute, aide et accompagne les salariés et/ou leurs entourages professionnels et personnels dans la ou les addictions. Cet accompagnement, tenu au secret professionnel, se veut adapté et individualisé dans une logique d'accès aux soins et de maintien dans l'emploi. ADIXIO travaille de manière pluridisciplinaire avec les équipes du milieu professionnel mais accompagne aussi de manière discrète vis-à-vis de l'employeur. En effet, le but final est d'écouter, d'accompagner et de conseiller une personne, un groupe ou une famille face à une situation problématique.

VERS UN NOUVEAU PICTOGRAMME ?

Tout le monde connaît l'invariable pictogramme qui définit une situation de handicap moteur : un fauteuil roulant totalement statique laissant penser que handicap rime toujours avec immobilité. Mais certains ont pris le parti de dynamiser cette symbolique en optant pour une nouvelle image nettement plus punchie.



4 modifications qui ont du sens

Il se décompose en quatre parties : la tête en avant qui impulse le mouvement (la personne devient le «driver», pleinement décideur de sa mobilité), l'angle de bras qui suggère la propulsion, une roue découpée renforçant l'impression de vitesse tandis que les jambes donnent le sentiment d'aller de l'avant. « Les icônes évoquent des symboles et des symboles ont un sens » explique James W. TRENT, auteur d'ouvrages sur le handicap. Une façon astucieuse de faire bouger les consciences !

Le pictogramme gagne du terrain

Il a été dessiné par des militants pro-handicap du Gordon Collège (Massachusetts). Ils ont commencé par placarder leurs autocollants sur les anciens logos, sur tout le campus. Puis, petit à petit, ces stickers ont été distribués dans les

environs de Boston et ont fini par se propager au-delà de l'état, au point que cette nouvelle représentation sera officiellement adoptée par la ville de New-York dès l'été 2013.



A quand en France ?

Cette symbolique nettement plus moderne devrait rapidement trouver sa place sur tous les supports de cette mégapole initiatrice de tendances : places de stationnement réservées, accès prioritaires et même sur les célèbres taxis jaunes qui en connaissent un rayon en termes de mobilité. Le symbole international traditionnel n'étant soumis à aucune règle, la contagion pourrait bien gagner d'autres villes, d'autres pays. A son tour, Montréal se dit intéressée. A quand une telle initiative dans notre pays ? Si vous aimez, faites circuler...

Histoire du premier pictogramme

En 1968, Rehabilitation International, une fédération composée de 145 organisations de 82 pays différents, a tenu des délibérations sur le symbole à utiliser pour désigner les zones accessibles aux personnes handicapées. C'est à cette époque que Susan KOEFOED a soumis son projet pour qu'il soit pris en considération au même titre que six autres projets potentiels. Peu de temps après, le design de Koefed a été choisi, et une silhouette blanche reliée en fauteuil roulant sur le fond carré bleu royal, est devenu à l'échelle mondiale, le symbole utilisé pour marquer les espaces réservés aux personnes handicapées.

LES SOLUTIONS D'ORANGE QUI SIMPLIFIENT LA VIE

Depuis de nombreuses années, Orange simplifie la vie des personnes en situation de handicap afin de les rendre de plus en plus autonome que ce soit au travail ou dans leur vie privée.

Il est indéniable que les progrès technologiques facilitent les adaptations de postes en compensant de ce fait les situations de handicap au travail. Sur le plan de l'innovation, Orange a toujours occupé une place de leadership impulsant ainsi un dynamisme sur les problématiques liées au handicap : mieux vieillir, mieux se déplacer, mieux communiquer.

Orange propose ainsi des applications, des mobiles, des fixes et des objets connectés pour rendre la vie plus facile et permettre une communication plus aisée avec les proches voire les collègues.

A chaque situation de handicap correspondent des solutions adaptées en sachant que le même matériel peut compenser des déficiences différentes.

- Pour le handicap auditif :

- Personnes sourdes
- Personnes malentendantes
- Personnes sourdes-aveugles
- Difficulté de perception de la parole dans un environnement bruyant

Solutions adaptées : transcription, sous-titres, téléphones compatibles avec des aides auditives

- Pour le handicap visuel

- Personnes malvoyantes
- Personnes qui ne distinguent pas ou mal les couleurs (daltonisme, achromatopsie)
- Personnes sensibles à une forte luminosité des couleurs
- Personnes aveugles
- Personnes sourdes-aveugles

Solutions adaptées : tablette Braille, synthèse

vocale, personnalisation de l'affichage (ajustement des couleurs).

- Pour le handicap cognitif

- Personnes avec des troubles DYS
- Autres troubles affectant la lecture, la mémorisation, la concentration, la compréhension, la résolution des problèmes, le raisonnement et le langage.

Solutions adaptées : hiérarchisation et simplification de l'information, mise en page linéaire, police sans serif (Arial, OpenwDyslexic, AccessibleDfa), logiciels de dictée.

- Pour le handicap moteur et de préhension

- Difficultés de préhension et de contrôle des mouvements.
- Personnes ayant des difficultés pour réaliser des combinaisons de touches
- Personnes dont les mains tremblent
- Personnes ne pouvant pas se servir d'une main ou de ses deux mains

Solutions adaptées : périphériques adaptés (souris ou clavier ergonomique, guide-doigts pour clavier, trackball, joystick, contacteur...), logiciels de dictée.

De plus, il convient de ne pas omettre que les règles d'accessibilité servent au-delà des situations de handicaps identifiées et apportent du confort pour tous. A cet effet, il est permis de noter :

- Les environnements bruyants tels que open space, boutiques, hall d'accueil...
- Les personnes avec un handicap temporaire (bras cassé, infection de l'œil...)
- Un matériel ou service inapproprié (imprimante noir et blanc, bas débit...)
- Les formulaires à renseigner : la navigation au clavier permet de remplir les formulaires sans utiliser la souris et apporte un gain de temps appréciable

En dehors de tous ces outils, Orange propose

LES SOLUTIONS D'ORANGE QUI SIMPLIFIENT LA VIE (SUITE)

des solutions afin que le numérique compense le handicap, connues sous le terme « le design inclusif ». Il s'agit d'un processus de réflexion et de conception des produits technologiques. L'objectif premier du « design inclusif » est de rendre les nouvelles technologies plus intuitives et plus simples d'accès pour toutes les personnes. La télévision numérique, les portails web, les vidéos, les téléphones et les applications mobiles sont des outils numériques qui ouvrent et connectent au monde.

Pour les usages domestiques, les outils technologiques sont conçus avec des interfaces permettant une plus grande accessibilité. Elles s'illustrent par : du contenu facile à lire et à comprendre sur le web, l'apport de sous-titrage aux vidéos, le choix des couleurs et des contrastes, l'audiodescription sur le web et la télévision, ... Ainsi, Orange propose une solution Open Source Orange Confort+ pour améliorer le confort de chacun par la mise en valeur des sites web accessibles. Ce service offre une vingtaine d'options permettant l'adaptation des sites aux différents besoins de chacun.



Application Tactile Facile, le téléphone accessible à tous

Avec Tactile Facile, le téléphone s'adapte à vous et non l'inverse.

Cette application, accessible sur tous les mobiles Android de marque Orange, facilite l'utilisation du smartphone aux personnes en situation de handicap.

5 profils disponibles
pour répondre aux difficultés visuelles, motrices ou cognitives.

 Vision +  Vision ++  Micro gestes  Moteur +  Facile +

Extrait du catalogue autonomie printemps-été 2019 d'Orange

Pour vivre le quotidien en mobilité, certains modèles de smartphones permettent un usage simplifié des commandes pour décrocher, appeler et se connecter à internet. Orange a notamment lancé l'application Tactile Facile à l'occasion du salon Autonomix du handicap et de la dépendance en juin 2018 (cf. : le lien n°97). Cette application permet d'utiliser le téléphone Android plus facilement et de façon personnalisée.



Association créée par des travailleurs handicapés pour des personnes en situation de handicap au travail ou à la retraite

Orange Confort+ : une solution OpenSource pour améliorer le confort de tous et mettre en valeur les sites web accessibles!

Ce service offre une vingtaine d'options pour adapter les sites Web à votre besoin : que vous ayez des déficiences visuelles ou une simple fatigue, des problèmes de reconnaissance des mots pour des raisons de diphtongues ou autres, de la difficulté à utiliser une souris ou que vous ne sachiez pas comment paramétrer votre ordinateur, Orange Confort+ vous apporte des solutions : un paramétrage à réaliser une fois et tous les sites Web prendront en compte vos préférences.

Orange Confort+ est une extension pour navigateur à télécharger gratuitement, disponible sur Firefox, Chrome, et Internet Explorer 11.

Télécharger Confort+

L'ACTUALITÉ

- L'ATHA propose des idées de visites thématiques avec Accès Culture
- L'Assemblée nationale adopte le projet de loi d'orientation des mobilités
- Accord Handicap 2019-2022 à La Poste
- Nouveaux sites accessibles pour les retraites La Poste
- Atina des Orange

Toutes les actualités

AU SOMMAIRE DU JOURNAL DE L'ASSOCIATION 1100

- 20 messages à JP Huttard - Centre de recherche historique de La Poste 20 (580)
- 4 & 5: Assemblée Générale 2019 à Lyon
- 6 & 12: Synthèse des interventions
- 13 & 14: Discours de clôture
- 15: Salut les ateliers
- 16: Copulation de Vincent Anstot - Démocratie - sciences
- 17 & 18: Guides Handicourrière - Nouvelles Remarque 100% - Livres adaptés aux 14

Le site de l'ATHA bénéficie de l'outil Confort+ d'Orange

Le « design inclusif » permet en réalité de répondre à une population plus large que les personnes en situation de handicap.

Les avancées réalisées concernant toute la population des jeunes aux seniors. Elles facilitent le quotidien de chacun : personnes âgées, personnes temporairement en difficulté, personnes en situation de handicap permanent plus ou moins sévère (sensoriel, physique, autre). Par exemple, les sous-titres facilitent la lecture des vidéos non seulement des personnes malentendantes mais ils profitent aussi à ceux qui ne pratiquent pas la langue.

Sébastien VERMANDEL, Chef du projet au sein de l'AFP France handicap affirme : « Beaucoup de choses de notre quotidien ont d'abord été conçues pour des personnes en situation de handicap : le SMS avait été développé pour des personnes sourdes, la télécommande pour des personnes à mobilité réduite. Tous les efforts

LES SOLUTIONS D'ORANGE QUI SIMPLIFIENT LA VIE (SUITE ET FIN)

faits pour rendre le Web plus accessible sont au bénéfice de la société en général ».

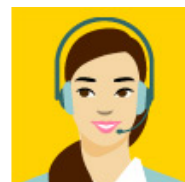
Le site dédié à « l'Autonomie » présente quant à lui, des solutions adaptées aux personnes âgées et/ou en situation de handicap. Sur ce site, les clients sourds et malentendants peuvent contacter Orange par tchat et vidéo en langue des signes.

En complément du dispositif digital, un réseau de distribution accessible de 432 boutiques Orange dont 271 labellisées « autonomie » accueille et

et de conseils spécifiques pour les clients en situation de handicap.

Se déplacer n'étant pas toujours simple, le centre de relation client Autonomie offre ses services par téléphone, par visio-interprétation, en Langage Parlé Complété, Langue des Signes Française, par écrit et texte/braille.

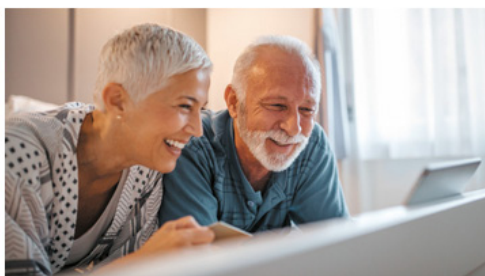
Centre client Autonomie
0 800 11 22 33
(service et appel gratuit)



Le catalogue autonomie printemps-été 2019



Le catalogue autonomie



présente des solutions mobile, internet et fixe pour les personnes âgées ou handicapées, pour plus de confort, de sécurité et de sérénité.

2 versions e-accessibles sont disponibles sur
orange.fr > boutique Orange > Solutions pour l'autonomie > le catalogue
et 1 version interactive lue par une voix de synthèse pour les personnes aveugles ou malvoyantes.

Vous pouvez obtenir la version CD audio sur appel au

0 800 112 233 Service à votre écoute

Le catalogue autonomie est disponible sur <https://orange.publispeak.com/catalogue-autonomie/>

conseille les personnes en situation de handicap dans toute la France. Les boutiques labellisées « autonomie » disposent de compétence d'accueil

Enfin, la stratégie d'open innovation du Groupe vise à favoriser une réponse rapide aux personnes handicapées par la mise en place de partenariats avec des start-ups du secteur. Grâce à cette co-innovation, les opportunités offertes par le numérique s'amplifient considérablement.

La start-up **RogerVoice** apporte une solution spécifique aux personnes sourdes et/ou malentendantes. L'application du même nom s'appuie sur un logiciel de reconnaissance vocale pour sous-titrer les conversations téléphoniques sur l'écran d'un smartphone. **J'accède.com** est une plateforme collaborative offrant aux personnes à mobilité réduite l'obtention d'informations sur l'accessibilité des lieux publics en France et à l'étranger.



Les équipes de Recherche & Développement d'Orange explorent quotidiennement toutes les possibilités offertes par les nouvelles technologies pour faciliter le quotidien de ses clients.

En conclusion, il est permis d'affirmer qu'Orange, est convaincu que le numérique constitue un levier de progrès pour tous.

TU VEUX MA PHOTO ?

Pour un autre regard sur le handicap.

Makanak & Vous est une Association créée par une personne handicapée cognitive suite à un AVC, Dina FOURNERET, qui milite pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société. Elle défend l'idée que ces dernières avec leur sensibilité, leur créativité, leur manière de penser « en dehors du cadre », sont une force pour la société.

Cette Association a pour objet :

- L'inclusion du handicap cognitif par la culture ;
- L'accès des personnes handicapées cognitives aux activités culturelles et artistiques,
- La reconnaissance, dans le regard des autres, de la réalité spécifique du handicap invisible ;
- L'engagement des handicapés cognitifs dans l'action associative.

La Poste soutient l'Association Makanak&Vous qui lance une opération nationale de mise en visibilité des personnes en situation de handicap.

Avec 14 000 Postiers en situation de handicap,

La Poste est le premier employeur de personnes handicapées en France. Alors que le nouvel accord majoritaire sur le handicap vient d'être signé, le souhait de la Poste est de leur donner davantage de visibilité dans la société française.

La Poste soutient Makanak&Vous qui participe au projet « Inside Out » créé par le photographe JR et lance une opération artistique nationale « Trouver sa place ».



Posters réalisés par l'artiste JR

Les participants transmettent leur photo à Makanak & Vous qui se charge, avec JR-ART, de les transformer en posters. Pour ce faire, les postiers en situation de handicap, ont été invités à prendre part à cette opération. Les volontaires devaient envoyer un courriel avant le 29 juin à l'Association. Les photos des volontaires sont imprimées en posters qui seront envoyés sur le lieu de l'immeuble sur lequel les posters seront collés. Les affiches sont collées par des postiers volontaires sur les murs extérieurs du site postal de chaque région.



A partir de ces posters de postiers en situation de handicap, visible ou invisible, sera créée une œuvre d'art éphémère. Les noms des personnes n'y figureront pas. L'objectif de ce geste artistique et symbolique est d'affirmer la place des personnes en situation de handicap dans la société.

En étant partie prenante dans cette opération, les objectifs de La Poste sont :

- Montrer à l'ensemble des postiers que ceux en situation de handicap ont toute leur place à La Poste.
- Dire que les personnes en situation de handicap ont leur place dans la société et œuvrer à leur inclusion en les rendant visibles.
- Encourager les postiers et postières en situation de handicap à se déclarer pour augmenter le taux d'emploi.
- Prouver le positionnement citoyen de La Poste et sa capacité à créer du lien dans les territoires, deux promesses de la marque.

OÙ EN SONT LES TRAVAUX DE LA 5ÈME CONFÉRENCE NATIONALE DU HANDICAP ?

Le Lien numéro 98 consacrait un article à la conférence nationale du handicap 2018-2019.

Afin, de lui donner une suite, voici quelques lignes sur la restitution des travaux de la 5e Conférence Nationale du Handicap (CNH) qui a eu lieu le 10 juillet 2019. Intitulée « Tous concernés, tous mobilisés », cette conférence marque la volonté d'une mobilisation citoyenne inédite, avec et pour les personnes en situation de handicap.

La mobilisation a été d'ampleur nationale, avec pas moins de 460 actions citoyennes labellisées à ce jour. Des rencontres entre citoyens et ministres ont été organisées sur l'ensemble du territoire. Enfin, la mobilisation a permis une concertation sur 5 grands chantiers nationaux :

1. Améliorer et simplifier la compensation du handicap pour les enfants

En vue de cette simplification, une nouvelle allocation de présence parentale a été proposée. Il a été également question d'une ouverture des

éléments de la PCH (Prestation de Compensation du Handicap) aux enfants et d'une prise en charge de tous les frais relevant du soin par l'assurance maladie.

En parallèle, des mesures rapides d'exécution ont été suggérées, telles l'inscription des enfants en affection longue durée pour faciliter l'accès aux soins, la proposition d'une allocation journalière de présence parentale aux parents, ou encore l'identification d'un référent handicap dans les maisons France Service.

2. Rénover la prestation de compensation du handicap pour les personnes handicapées adultes

Actuellement, 280 000 personnes bénéficient de cette prestation, soit une dépense de 1,9 milliard d'euros et l'aide humaine représente 91.5 % des dépenses. La réforme doit, améliorer l'accès à cette prestation, renforcer sa juste attribution tout en tenant compte au mieux des besoins des personnes. Ainsi, les rapporteurs proposent une simplification de la demande d'aide-ménagère départementale, d'intégrer

Chantier 2 – Constats et chiffres clés :

→ La PCH bénéficie, aujourd'hui, à plus de **280 000 personnes** et a représenté, en 2017, une dépense de **1,9 milliard d'euros**

→ L'aide humaine représente 91,5 % des dépenses. Une majorité des bénéficiaires de la PCH payés au titre d'une aide humaine recourt à des aidants familiaux (52 %), les autres personnes ont notamment recours aux professionnels de l'aide à domicile

dans la PCH du temps de préparation aux repas et la vaisselle et de mettre en place un groupe de travail pour une PCH adaptée aux personnes en situation de handicap psychique, cognitif, mental ou neurodéveloppemental. Il est également question d'une mise en place d'une mission nationale sur les aides techniques et numériques.

3. Faire évoluer les Maisons départementales du handicap

Pour atteindre un fonctionnement optimal des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), 37 propositions diverses ont été formulées. En 2017, il faut savoir que les demandes adressées aux MDPH avoisinaient les 4.5 millions et les délais moyens d'attribution étaient de plus de 5 mois. Parmi les mesures préconisées, il conviendrait de mettre en place une procédure accélérée de renouvellement des droits et leur ouverture « automatique » des droits.

Il faut par ailleurs « dégager du temps pour accompagner », les professionnels doivent ainsi trouver des solutions avec les demandeurs en les guidant au mieux. Il a aussi été question d'un pilotage renforcé des MDPH pour garantir des délais et des services homogènes sur tout le territoire.

4. Prévenir les départs non souhaités en Belgique

En 2017, 7 600 français ont migré en Belgique. Après avoir défini le nombre d'établissements wallons et de places pouvant accueillir des adultes français, il est envisagé de reverser aux 3 agences régionales de santé principalement concernées par les départs en Belgique, les crédits correspondant aux « départs évités » sur trois ans, dont le but serait de développer des réponses de proximité en France, de poursuivre activement le développement de solutions alternatives dans l'Hexagone et d'étendre les initiatives facilitant les retours.

5. Assurer la participation des personnes en situation de handicap à la construction des politiques publiques

Un Haut Conseil aux Citoyens Handicapés doit voir le jour, partageant une ambition et vision commune et qui l'irrigue auprès des autres acteurs, avec des critères de désignation transparents au sein de différents collèges. La représentation des personnes handicapées doit être plus ouverte, et inclure leur expertise concrète (à partir de leur expérience, de leur vécu..)

Cette restitution est importante par son contenu et par sa méthode, comme en atteste le travail des rapporteurs et des 800 personnes mobilisées, pour faire du handicap, selon le mot de Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, « le fil rouge de sa politique ».

Une mobilisation nationale, 5 grands chantiers nationaux :

→ Chantier 1. **Améliorer et simplifier la compensation du handicap pour les enfants**

→ Chantier 2. **Rénover la prestation de compensation du handicap pour les personnes handicapées adultes**

→ Chantier 3. **Faire évoluer les Maisons départementales du handicap**

→ Chantier 4. **Prévenir les départs non souhaités en Belgique**

→ Chantier 5. **Assurer la participation des personnes en situation de handicap à la construction des politiques publiques**

7ÈME ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP À LA POSTE (2019-2022)

La Poste a conclu, le 10 mai 2019, un nouvel accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. D'une durée de quatre ans, ce texte a été agréé le 23 mai par la Direccte. Doté d'un budget de 23 millions d'euros, cet accord couvre la période 2019-2022.

Ce nouvel accord reconduit les politiques déjà mises en place et introduit également quelques nouveautés.

Des objectifs de recrutement revus à la hausse

Le taux d'emploi des postiers en situation de handicap a atteint 6,75 % en 2018 dont 6,47 au titre de l'emploi direct, soit plus de 14.000 personnes. Le Groupe souhaite poursuivre ses efforts sur la période 2019-2022 en recrutant 650 personnes handicapées et en accueillant 120 stagiaires en situation de handicap.

Les personnes en situation de handicap nouvellement recrutées continueront de bénéficier d'un plan d'accueil spécifique ainsi que de l'intervention, si elles le souhaitent, d'un tuteur. La Poste testera le dispositif handi-management dans au moins deux régions, en s'appuyant sur le référent handicap. Un bilan sera fait au bout d'un an pour étudier l'extension du dispositif.

Le renouvellement des dispositifs de maintien dans l'emploi

- l'engagement de parvenir à une solution définitive d'aménagement ou de reclassement dans un délai maximum d'un an à compter du constat du handicap ;

- l'accès au télétravail des personnes en situation de handicap selon les conditions de l'accord du 27 juillet 2018 (v. l'actualité n° 17662 du 1er octobre

2018) ;

- l'octroi de trois jours d'autorisations spéciales d'absences (ASA) par an en vue d'effectuer des démarches liées au handicap, qu'elles soient d'ordre médical ou administratif.

L'accord introduit également quelques nouveautés à savoir :

- un accompagnement de la reprise au travail des personnes en situation de handicap revenant en temps partiel thérapeutique grâce à une formation de remise à niveau ;

- la mise en œuvre de nouvelles solutions d'emploi pour les personnes avec peu d'aptitudes restantes ne pouvant plus occuper de postes « traditionnels avec le passage d'un test de « détection des potentiels » en vue de les orienter vers les métiers sur lesquels ils sont « naturellement à l'aise » ;

- une meilleure prise en charge du handicap psychique en créant notamment une offre de formation pour les managers et les équipes concernées, comportant un e-learning et une formation en présentiel ;

- la mise en place pour les postiers handicapés d'une formation pour mieux vivre le handicap au travail ;

- l'attribution d'un jour d'ASA supplémentaire pour les personnes souffrant de maladies chroniques.

Le rôle des acteurs en matière de maintien dans l'emploi est réaffirmé.

La Poste confirme l'absolue obligation pour chacun, dans son rôle, de tout mettre en œuvre pour le maintien dans l'emploi. L'accord met surtout l'accent sur le rôle de la personne en situation de handicap et le référent handicap.

- la personne en situation de handicap sera systématiquement associée à toutes les décisions concernant sa vie au travail : il est important qu'elle s'implique dans son projet professionnel. Elle jouera un rôle majeur dans l'adaptation de son poste de travail et pourra s'appuyer sur tous les acteurs nécessaires pour valoriser ses capacités et ses aptitudes. Son interlocuteur privilégié est le référent handicap.

- les missions du référent handicap sont confirmées dans cet accord. La Poste s'engage à ce que chaque niveau opérationnel de déconcentration dispose d'un référent handicap identifié.



Limiter les départs définitifs.

L'objectif de toutes les actions de maintien dans l'emploi est d'aboutir à ce que la personne en situation de handicap puisse poursuivre son activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles. Les sorties définitives devront être très limitées et constituer l'exception.

Lorsque le maintien dans l'emploi s'avèrera impossible, les personnes concernées seront accompagnées. La Poste travaillera avec CAP Emploi pour réorienter les personnes ne pouvant être reclassées au sein du Groupe.

La reconduction des dispositifs d'aménagement des fins de carrière

L'accord reconduit le temps partiel aménagé seniors (TPAS) spécifique prévu par l'accord

handicap 2015-2017. Ce dernier a, en effet, facilité les conditions d'accès des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi au dispositif de TPAS, prévu dans l'accord « contrat de génération » du 22 janvier 2014 et l'accord « un avenir pour chaque postier de 2015 ».

Les postiers en situation de handicap bénéficient ainsi de dispositions particulières, à savoir une entrée dans le dispositif dès l'âge de 53 ans pour les bénéficiaires du service actif et dès 56 ans pour les agents sédentaires ou salariés ainsi qu'une réduction de six mois de la durée d'activité opérationnelle à temps partiel par rapport aux règles normes du TPAS.

Des actions de communication et de sensibilisation

En vue de faire connaître les engagements inscrits dans l'accord, La Poste engagera les actions suivantes :

- une communication spécifique vers l'ensemble des salariés accessible sur les intranets ;

- la remise à tous les centres de services des ressources humaines (CSRH) d'un support d'information numérique sur la première année de l'accord ;

- et, dans les six mois suivant sa signature, la diffusion d'un courrier à chaque personne en situation de handicap ainsi que la création d'une page extranet dédié au handicap où seront réunies toutes les informations utiles (droits, informations sur la retraite, liste des référents handicap, etc.). Par ailleurs, une nouvelle enquête sera réalisée en vue d'identifier les motifs de satisfaction et les difficultés rencontrées par les postiers et les postières en situation de handicap. Un focus sera fait sur la situation des cadres.

Enfin, La Poste poursuivra ses actions de formation à destination des référents handicaps, des assistants sociaux, des services de santé, des membres des CHSCT, des DRH, des RH de proximité, des conseillers mobilité/en évolution professionnelle et de l'ensemble de la filière prévention.

RÉTROSPECTIVE SUR QUELQUES UNES DU LIEN POUR LE 100ÈME NUMÉRO

Le tout premier numéro est publié en noir et blanc fin 1985 sur 4 pages

**ATHA
PTT**

LE LIEN

ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DES P.T.T.
14, Rue Philibert Lucot - BP245 - 75124 Paris Cédex 13 - C.C.P. 597 942 Paris

EDITORIAL

Nous tenons tout d'abord à remercier tous ceux qui nous ont soutenus dans notre tâche.

Nous remercions aussi tous les adhérents de notre Association qui ont répondu à notre appel au-delà de nos espérances.

Les membres du bureau de l'A.T.H.A. P.T.T. sont :

M. NEDJMA	Président
Mlle FREMONT	Vice-Présidente
Mlle FRANCOIS	Secrétaire
Mme CHAISE	Secrétaire adjointe
M. MARCHAIS	Trésorier
M. BACHIRBEY	Trésorier adjoint
Mme CLAYES	Administrateurs
Mlle DENIS	
M. FLEURY	

D'après les réponses ou questionnaire remis à nos adhérents, les problèmes importants sont :

- Formation
- Information
- Mutation

1) **LA FORMATION** : Nous espérons que l'Administration va prendre en considération qu'il est indispensable pour nous d'avoir une formation à l'examen de titularisation et une formation à l'emploi.

Nous souhaitons fermement que ces formations promises depuis longtemps deviennent dans ces prochains jours réalité.

Dans ce sens-là, nous vous informons que la Direction des Postes de Paris a déjà organisé des cours et que, depuis le mois de Septembre, la Direction des Centres Régionaux de Paris prépare à l'examen de titularisation, ceci à la suite de la demande de l'A.T.H.A. et après une rencontre entre M. NEDJMA, représentant l'A.T.H.A., M. AMOUREUX, chargé de la formation à la DCRP, Mme JEHAN, maîtrisant la langue gestuelle et les formateurs du Centre de Tolbiac.

Un cours sera organisé pour tous les agents handicapés de la DCRP pour une connaissance générale des Chèques Postaux et des différents services.

Une nouvelle présentation sur papier glacé apparaît en mai 2002 sur 12 pages

**ATHA
Petit
le lien**

ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS DE LA POSTE
ET DE FRANCE TELECOM

N° 32 - MAI 2002



**Spécial AG
22 et 23 mars 2002**

<http://perso.wanadoo.fr/atha>
A.T.H.A@wanadoo.fr

Le N°13 voit l'arrivée des premières photos et de la couleur sur 10 pages



ASSOCIATION des TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS des P & T

58, BOULEVARD VOLTAIRE
75011 PARIS

TEL : (1) 47 00 71 95
FAX : (1) 47 00 33 89
CCP : PARIS 597 94 Z

PRESIDENT D'HONNEUR: MR JEAN-PIERRE LE CHEVILLER
INSPECTEUR GENERAL

LE LIEN

LE LIEN N° 13 JUILLET 1993

SPECIAL HUITIEME
ASSEMBLEE GENERALE

25 ET 26 JUIN 1993



Accueil des invités

De 2007 à 2015, l'avant dernière maquette avant l'actuelle, sur 16 pages

le lien

Journal de l'association des travailleurs handicapés ou reclassés de La Poste et France Télécom

avril
2007
n°51
existe en braille



Hommage
à André Darrigrand

Discours de
Antoine Poubblanc
François-René Germain
Georges Lefebvre





ASSOCIATION DES
TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS OU
RECLASSÉS DE
LA POSTE &
FRANCE TÉLÉCOM

www.atha.fr
contact@atha.fr

UNE BD À DÉCOUVRIR

À travers son ouvrage "Sourd et certain", Vivien LAPLANE vous promet d'apprendre à déjouer les dialogues de sourds.

Évoquer la vie quotidienne d'une personne à travers des témoignages, des nouvelles, des poésies et des réflexions : telle est la vocation de l'ouvrage « Sourd et certain », qui rassemble un recueil de textes de style varié.

« Je suis sourd et j'écris pour être à l'écoute à travers la poésie, des histoires, des témoignages, des réflexions sur la surdité. Quand vous aurez lu ce livre, vous pourrez déjouer les dialogues de sourds », commente l'auteur, dont les textes sont publiés depuis 2013 sur le blog <https://apprendreaecouter.com>

« J'ai écrit ce livre pour faire le lien entre le monde des sourds et le monde des entendants, ajoutait-il. C'est un outil de sensibilisation sur la surdité. J'évoque ma surdité avec humour et pragmatisme. Je souhaite donner la parole à ceux qui n'arrivent pas à se faire entendre, à se faire comprendre ». Pour apprendre à entendre et écouter, même si cela nous dérange et peut peut-être nous surprendre.

« Sourd et certain », Vivien LAPLANE, Autoédition de l'auteur « Vivien Apprendre à écouter ». Livre préfacé par Adda ABDELLI, acteur dans la série vestiaires de France 2. Dessin réalisé par Peter PATFAWL, dessinateur humoristique.



UN FILM "HORS NORMES"

Ça promet...

Présenté en clôture lors du dernier festival de Cannes, *Hors Normes*, le nouveau film du duo Olivier Nakache et Eric Toledano, réalisateurs d'*Intouchables*, aborde une nouvelle fois le thème du handicap et plus particulièrement l'autisme et l'intégration des personnes autistes dans la société.

La comédie sociale française a particulièrement le vent en poupe depuis ce début d'année avec les succès enregistrés par *Les Invisibles* et *Rebelles* notamment.

Le film suit Bruno (Vincent Cassel) et Malik (Reda Kateb), responsables de structures associatives formant des jeunes issus des quartiers périphériques pour prendre en charge des cas "hyper complexes" d'autisme dont personne ne veut s'occuper.

Michel Hazanavicius, réalisateur de *The Artist*, déclarait à Cannes : "*Hors Normes* est un film extrêmement sincère, touchant et humain."

Hors normes, d'Olivier Nakache et Eric Toledano en salle le 23 octobre



**Vous aussi adhérez,
n'hésitez pas
à vous engager !**

BULLETIN D'ADHÉSION 2019

Association ouverte à tous

Nom : Prénom :
Date de Naissance :
Adresse :
Complément Adresse :
Code Postal: Ville:
Tél domicile: Portable:
Mail :

Je suis : ☐ La Poste → ☐ courrier/colis ☐ Réseau ☐ Transverse ☐ LBP
☐ Orange ☐ Autre
☐ Fonctionnaire ☐ Salarié ☐ Actif ☐ Retraité

☐ J'adhère à l'ATHA pour un montant annuel de **10 €** (comprend la version numérique de la revue « Le lien »).

☐ Je m'abonne au journal « **Le Lien** » (version papier) pour **8 €** de plus.

☐ Je m'abonne uniquement au journal « **Le Lien** » pour 16 euros (tarif non adhérent)

☐ J'effectue un don de _____ €

⊙ **Modes de paiement choisi** : ☐ par chèque ☐ par prélèvement*

*** Contacter le secrétariat pour recevoir le mandat SEPA**

☐ Montant total du règlement : _____ €

Je suis reconnu(e) travailleur handicapé (RQTH) : ☐ Oui ☐ Non

J'accepte que mes coordonnées soient transmises au correspondant départemental **ATHA**

☐ Oui ☐ Non

J'accepte de figurer sur les photos publiées dans le journal de l'association « **Le Lien** »

☐ Oui ☐ Non

Association à but non lucratif régie par la loi de 1901. CCP Paris 597 94 Z Code APE 913 E Siret 420 678 575 00010

Les informations recueillies sont nécessaires pour votre adhésion. Elles font l'objet d'un traitement informatique et sont destinées au secrétariat de l'association. En application de l'article 39 et des suivants de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent.

Conformément au [Règlement Européen sur la Protection des données \(RGPD\)](#), entrée en vigueur le 25 mai 2018, L'Atha s'engage à garantir la sécurité et la confidentialité de vos données personnelles. Si vous souhaitez exercer ce droit et obtenir communication des informations vous concernant, veuillez-vous adresser à l'Atha Immeuble Orsud 5/07 avenue Gallieni 94257 Gentilly cedex.

Date et signature



ASSOCIATION DES
PERSONNES EN
SITUATION DE
HANDICAP AU TRAVAIL
OU EN RETRAITE DE
LA POSTE & ORANGE

Immeuble ORSUD
3/5 Avenue Gallieni
94257 GENTILLY CEDEX
Tél : 01 41 24 49 50
Fax : 01 41 24 14 15
contact@atha.fr
www.atha.fr



Association à but
non lucratif régie
par la Loi de 1901
CCP Paris 597 94 Z
Code APE 913 E
Siret 420 678 575 00010