



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

Le je je



ACCORD RELATIF AUX AIDANTS - P 4 À 6



LES AMBITIONS PRIORITAIRES DU CIH POUR
2020 - P 8 À 9



L'ATHA S'EST MOBILISÉE POUR LA SEEPH -
P 13 À 15

102

HIVER
2019
trimestriel

www.atha.fr
contact@atha.fr

2020

*"Il est grand temps
de rallumer les étoiles."*

Guillaume Apollinaire

Françoise Fournier, Présidente, les Administrateurs ainsi que les Salariés et les Bénévoles de l'Association des Personnes en Situation de Handicap au Travail ou en Retraite de La Poste & Orange vous adressent leurs meilleurs vœux pour la nouvelle année 2020.

LOTO DE LA SECTION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Comme chaque début d'année, le traditionnel loto de la région Auvergne Rhône Alpes de l'Association des Personnes en Situation de Handicap de La Poste et Orange s'est déroulé le samedi 18 janvier 2020 à la mairie du 8ème arrondissement de Lyon.

C'est toujours avec un réel plaisir que les adhérents fidèles se retrouvent pour passer un moment convivial et amical entre collaborateurs en situation de handicap des Entreprises La Poste et Orange.

C'est aussi une façon de démontrer que l'esprit de solidarité anime l'Association au cours de cette après-midi récréative.

Après la présentation des vœux 2020 par le Responsable de région Régis DUCRUIX, le loto a débuté, animé par Régis DUCRUIX et JérémY PHILIPPE.



Les gagnants ont été ravis des lots distribués lors du jeu.

L'après-midi s'est terminée dans la bonne humeur autour de la traditionnelle galette / brioche des rois accompagnée de cidre, jus de fruits et boissons chaudes.

Merci aux bénévoles de l'Association pour l'organisation de ce moment de détente.



Dorénavant, les adhérents de l'ATHA recevront gratuitement le journal «Le Lien»

ACCORD RELATIF AUX AIDANTS (1/3)

Accord relatif à l'amélioration de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle des postières et postiers aidants

11 millions de personnes de 16 ans ou plus aident de façon régulière et à domicile une ou plusieurs personnes de leur entourage pour des raisons de santé ou de handicap.

Parmi elles, 4,3 millions sont aidantes de personnes de plus de 60 ans et 4 millions sont aidantes de personnes de moins de 60 ans. Il s'agit le plus souvent de femmes (57 %), de personnes membres de la famille (79 % dont 44 % des conjoints), de personnes exerçant une activité professionnelle (47 %) ou étant retraitées (33 %). Par ailleurs, 11 % des aidants ont moins de 30 ans, 32 % ont entre 30 et 49 ans, 23 % ont entre 50 et 59 ans, 24 % ont entre 60 et 74 ans, et 10 % ont 75 ans ou plus.

La notion d'aidants non professionnels, souvent réduite à celle d'aidants familiaux, a une trentaine d'années. En premier lieu, ce terme renvoyait à l'aide apportée aux personnes âgées et s'est progressivement étendu aux **personnes en situation de handicap ou atteintes de maladies chroniques**. Avant l'apparition de cette notion, il existait déjà un soutien non professionnel, mais qui n'était pas forcément formalisé comme tel. Ces quelques données montrent que la question des aidants est un véritable sujet de société et que l'entreprise ne peut pas ignorer la situation d'une partie de ses salariés. D'autant plus que, parmi **les aidants ayant une activité professionnelle, 36 % évoquent un impact négatif sur leur vie professionnelle** et 26 % disent avoir déjà pris des congés pour assurer leur rôle.

La population postale, à l'image de la population française, comprend en son sein de nombreux

aidants. **La Poste a signé un accord pour la période 2018-2021** qui détaille les mesures visant à favoriser la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des aidants. Cet accord s'inscrit dans le cadre de la politique de qualité de vie au travail pour tous les postiers (postières et postiers salariés (CDI et CDD), fonctionnaires et agents contractuels de droit public).



L'aidant n'a pas de statut juridique à proprement parler. Cependant, différentes définitions sont proposées par la Charte européenne de l'aidant familial de 2007, le Code de l'Action sociale et des familles (aidant de la personne handicapée), le Code de la santé publique (aidant naturel) et un consensus s'est fait autour de la définition suivante :

« L'aidant familial est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à une personne âgée dépendante ou une personne handicapée de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne. Cette aide régulière (soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques...) est permanente ou non. Elle peut se dérouler au domicile du proche aidé ou au domicile de l'aidant. »

Les aidants ont un besoin important de temps et sont confrontés à des contraintes souvent lourdes ayant des répercussions sur leur vie professionnelle, personnelle et sur leur santé.

ACCORD RELATIF AUX AIDANTS (2/3)

Le présent accord complète les dispositifs existants et renforce ainsi la bienveillance qui doit être apportée aux postières et postiers aidants au regard de la situation qu'ils vivent. D'une part, il promeut des facilités d'organisation du travail permettant d'apporter plus de souplesse aux aidants, afin qu'ils puissent préserver une activité professionnelle tout en tenant compte des contraintes liées à leur rôle d'aidant ; d'autre part, il organise le don de jours de repos pour les parents d'un enfant gravement malade, ou les aidants de proches en perte d'autonomie ou présentant un handicap d'une particulière gravité.

1. Faciliter la conciliation vie professionnelle / vie personnelle des aidants

- Organisation du temps de travail : **faciliter les horaires de travail ou les jours de travail** (dans le respect des obligations légales en matière de temps de travail),

PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES AIDANTS EN ACTIVITÉ



- **Assouplissement des règles relatives au télétravail** : jusqu'à 25 jours de télétravail flottants par an, ou des jours ou des ½ journées en télétravail fixes déterminés avec le manager

- **Création d'ASA : 3 jours d'ASA** (fractionnables) par an pour accompagner l'aidé pour des démarches médicales, attribuées de droit, sur justificatif. L'aidant doit en faire la demande au plus tard 2 semaines avant l'absence. Tout refus du manager doit être motivé par écrit.

- **Evolution professionnelle** : **les besoins spécifiques des aidants sont pris en compte** dans le cadre d'une mobilité, notamment géographique, pour pouvoir remplir leur rôle d'aidant plus facilement, ainsi qu'en matière

d'évolution de carrière et d'accès à la promotion.

- **Temps partiel : accès facilité, organisé et déterminé en concertation avec le manager.**

Le temps partiel s'organise dans un cadre hebdomadaire ou annuel afin de répondre à un besoin d'organisation personnelle spécifique lié à la qualité d'aidant.

2. Création du dispositif de dons de jours de repos à des aidants

Cadre légal : le dispositif s'appuie sur 2 réglementations : la loi du 9 mai 2014 qui permet le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade (âgé de moins de 20 ans, présence soutenue indispensable et soins contraignants) et la loi du 13 février 2018 qui crée un dispositif de dons de jours de congés non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie, ou présentant un handicap.

- **Bénéficiaires du dispositif** :

L'aidant doit satisfaire à deux conditions : venir en aide de manière bénévole à un proche (de sa famille, de la famille de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs, d'une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables) et la personne aidée doit être atteinte d'une maladie grave, d'une perte d'autonomie, d'un handicap, d'une particulière gravité, rendant indispensable une présence soutenue de l'aidant et des soins contraignants.

- **Modalités d'obtention des jours de repos**

L'aidant doit faire une demande :

- Accompagnée d'un certificat médical justifiant de la gravité de la maladie, de la perte d'autonomie, du handicap de la personne aidée, ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants et de la durée prévisible du traitement.

ACCORD RELATIF AUX AIDANTS (3/3)

- L'aidant doit produire une attestation sur l'honneur par laquelle il déclare être aidant d'un proche.
- Le nombre de jours demandés doit être en lien avec le certificat médical produit.
- La demande doit être faite en respectant un délai de prévenance de 2 semaines.
- **Les jours peuvent être pris de manière non consécutive** (sur recommandation du médecin



qui suit la personne aidée).

- **L'aidant doit avoir épuisé tous ses congés** à l'exception de 3 fois ses obligations hebdomadaires de travail, cela afin de préserver son droit au répit. Le nombre de jours de repos pouvant être accordé à un postier aidant peut aller jusqu'à 5 fois ses obligations hebdomadaires de travail, par année civile. Le dispositif pourra être renouvelé une fois sur présentation d'un nouveau certificat médical. Si le bénéficiaire reprend le travail avant la fin de l'utilisation des jours de repos accordés, les jours non pris sont reversés au fonds de solidarité. En cas de refus d'attribution de jours, le postier aidant peut exercer un recours auprès du DRH de sa branche. La durée en jours pris dans le cadre de ce dispositif est assimilée à une période de service effectif. L'aidant bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence comme s'il s'agissait d'une période de congés annuels.

• La création d'un Fonds de solidarité

La Poste crée un Fonds de solidarité destiné à recueillir l'ensemble des jours de repos cédés et à les allouer aux bénéficiaires (les aidants) par l'intermédiaire d'une commission d'attribution. Le Fonds est alimenté par :

- La Poste, qui alimente le fonds à hauteur de 1.000 jours versés annuellement.
- Les postiers et postières qui peuvent alimenter le fonds tout au long de l'année. Les dons sont anonymes et réalisés sans contrepartie. Les dons sont réalisés en jours ou en nombre d'heures équivalant à une journée de travail. Le don de jours se fait sans validation du manager. Les jours non utilisés en fin d'année restent dans le fonds et serviront pour les années suivantes. A l'inverse, si en cours d'année le fonds est insuffisant, La Poste fera l'avance de 500 jours pris sur le don de l'année suivante.



Actualité juridique à suivre :

La Loi du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit d'**indemniser le congé**

de proche aidant pendant trois mois maximum pour l'ensemble de la carrière de l'aidant. Le congé proche aidant, créé en 2016 pour les salariés et en août 2019 pour les fonctionnaires, n'est quasiment pas utilisé aujourd'hui. Dans l'objectif de développer son recours, le Gouvernement souhaite l'indemniser, à l'instar du congé de présence parentale et du congé de soutien d'un proche en fin de vie. Cette indemnisation, mise en place d'ici octobre 2020, sera versée par les CAF et caisses MSA, pour 3 mois maximum sur l'ensemble de la carrière (entre 43 et 52 euros selon la composition du foyer). Son versement ouvrira des droits à la retraite. Les conditions seront fixées par décret (à paraître). Toutes les précisions vous seront fournies sur cette nouvelle allocation dès la publication de ce décret.

UN NOUVEAU COLLABORATEUR QUI NE MANQUE PAS DE FLAIR

Un article est paru dans Forum sur Régis Ducruix (Administrateur de l'ATHA et responsable de la section Auvergne-Rhône-Alpes) et Népal :

Depuis le 24 juin 2019, Népal, un labrador noir de deux ans, a intégré l'équipe RH de la direction régionale Rhône-Loire du Réseau auprès de Régis Ducruix, assistant RH, au poste de «chien accompagnateur». Comment fonctionne ce binôme étonnant ? Interview de Régis.

Régis, comment votre rencontre s'est faite avec Népal ?

Suite à ma demande d'attribution d'un chien-guide, j'ai rencontré les éducateurs de l'école de chiens-guides d'aveugles de Mizérieux (01), leur permettant de déterminer le profil de chiens me correspondant, compte tenu de critères, tels que la taille, la vitesse de marche, le tempérament... et le fait qu'il s'agissait d'une 1ère remise.

En mai dernier, Cécile, éducatrice, m'a présenté



Népal assiste également aux CA de l'Atha à Paris avec neutralité lors des décisions

Népal, labrador noir de 2 ans récemment certifié, afin de nous mettre en situation de déplacement au harnais lors d'un parcours. L'essai nous paraissant concluant, Népal m'a été confié pour le week-end, à la grande satisfaction de ma famille, en tant que chien de compagnie pour évaluer s'il se créait l'indispensable symbiose. Là aussi, ça a "matché" !

Ensuite, l'éducatrice a programmé les 2 semaines de formations nécessaires pour apprendre les commandements et s'approprier les parcours de mon quotidien.

Quel est votre quotidien à tous les deux ?

Népal m'accompagne désormais dans tous mes déplacements avec enthousiasme. Contraint de m'attendre patiemment lors de mes journées au travail, je lui prévois des séances de jeu ou des promenades qui me sont plus faciles au harnais qu'à la canne blanche et pour lesquelles je retrouve du plaisir.

Qu'est-ce que cette collaboration vous a apporté ?

De la fluidité et plus de sécurité dans mes déplacements, une plus grande aisance, moins d'appréhension et de fatigue qu'en utilisant la canne avec laquelle je buttais sur les obstacles, Népal me proposant des solutions, des alternatives. Il favorise également les échanges, plus de personnes nous propose spontanément de l'aide. Népal est de compagnie très agréable, dévoué et affectueux ; il m'est précieux.

Muriel Marchai apporte son témoignage :

« L'arrivée de Népal nous sensibilise davantage à la problématique de Régis que l'on avait perçue pour la lecture de documents par exemple ou pour le travail sur écran, mais dont nous n'avions pas pris toute la mesure en terme de déplacement. Nous n'avions pas forcément pris conscience de tout ce que Népal pouvait apporter. Népal est un "super chien", il apporte une dimension plus "humaine" dans l'équipe et favorise le partage. »

LES AMBITIONS PRIORITAIRES DU CIH POUR 2020

Le mardi 3 décembre 2019, l'ensemble du gouvernement s'est réuni autour du Premier ministre Edouard Philippe pour tenir le 3ème Comité Interministériel du Handicap. Les objectifs fixés sont de continuer à simplifier et améliorer (logement, mobilité, les aides techniques et l'accès aux soins), sur tout le territoire, la vie des citoyens en situation de handicap.

En 2020, l'accent sera mis sur une véritable société du choix, où chaque personne pourra avoir le parcours personnel, scolaire, professionnel, culturel et sportif qu'elle souhaite près de chez elle. Pour ce faire, le gouvernement se fixe la mise en œuvre de 22 mesures :



1. Ouverture, au second semestre 2020, d'un **droit à vie** pour les bénéficiaires de la prestation de compensation du handicap, dont le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement.
2. Pour les personnes ayant droit à la prestation de compensation du handicap avant leurs 60 ans, **possibilité de continuer à en bénéficier après 75 ans**, alors que ce n'est pas le cas aujourd'hui. Mesure qui sera effective au premier semestre 2020. Environ 8 000 bénéficiaires.
3. Dès le 1er janvier 2020, **délivrance à vie** de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) en cas de handicap irréversible.
- 4 **Création d'une indemnisation de 3 mois pour le congé proche aidant**, dont la mobilisation est par ailleurs simplifiée (suppression de la condition d'ancienneté, plus de souplesse pour le fractionnement). (Mesure effective à compter d'octobre 2020).

5. **Défiscalisation, et exonération totale de contributions sociales pour le dédommagement « aidant »** attaché à la prestation de compensation du handicap perçu à compter du 1er janvier 2020, et possibilité de cumul avec le revenu de solidarité active (RSA) à compter du 1er avril 2020.

6. **Mise en place d'un numéro unique d'appel** pour rompre l'isolement des aidants et déploiement de solutions nouvelles de répit pour les familles.

7. Développement de solutions nouvelles et de proximité pour **éviter la séparation des familles et les départs contraints en Belgique** (engagement d'un plan à 3 ans de 90 M€ sur les principaux territoires concernés : Hauts-de-France, Ile-de-France et Grand Est).

8. Pour la rentrée 2020, une **meilleure scolarisation des enfants en situation de polyhandicap** grâce à des unités d'enseignement adaptées.

9. **Amélioration** des modalités d'accompagnement des élèves en situation de handicap dans l'enseignement agricole.

10. Mise en œuvre dès 2020 des premiers **logements « évolutifs »**, avec obligation de salles de bain adaptables (zéro ressaut de douche), de façon à pouvoir aménager maisons et appartements en cas de survenance ou d'évolution du handicap.

11. Mise en place d'un **centre de ressources « Vie intime, sexuelle et accompagnement à la parentalité »** dans chaque région pour les femmes en situation de handicap, leurs proches et les professionnels.

12. Déploiement numérique dès le début de l'année 2020 du nouveau **« HANDIGUIDE » pour identifier l'offre de sport accessible** à proximité de chez soi.

13. Mise en œuvre obligatoire, au plus tard à compter de septembre 2020, de **tarifs préférentiels, pouvant aller jusqu'à la gratuité**, dans tous les services de transports collectifs terrestres, pour les accompagnateurs des personnes handicapées.

LES AMBITIONS PRIORITAIRES DU CIH POUR 2020 (SUITE)

14. Élargissement, au plus tard à compter de septembre 2020, de l'**accès au service de transport adapté** : cet accès ne peut plus être restreint, ni par une obligation de résidence sur le territoire concerné, ni par l'obligation d'un passage devant une commission médicale locale, au minimum pour les personnes handicapées avec un taux de 80 % et à mobilité réduite disposant d'une carte mobilité et inclusion.

15. Amélioration de l'accès aux soins avec notamment le déploiement en 2020 d'une offre de consultations dédiées au sein des établissements de santé afin de proposer une réponse plus adaptée et un parcours de soins mieux coordonné aux personnes en situation d'échec de soins et la mise en place d'une tarification graduée des consultations hospitalières, tenant mieux compte de la situation spécifique des patients handicapés.

16 . Lancement d'un plan massif de formation au bénévolat, intégrant la formation aux premiers secours, dans la perspective d'un engagement de 3000 bénévoles en situation de handicap pour les événements sportifs internationaux et les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024.

17. Mise en place, sur un site pilote par région, d'un **accueil unique Pôle emploi / Cap emploi pour une offre d'accompagnement personnalisée** et plus efficace des personnes handicapées en recherche d'emploi.

18. Lancement d'une **plateforme numérique «emploi / formation » dédiée aux personnes en situation de handicap**, avec la mise en ligne de premiers services « d'information accompagnée » en 2020 pour en finir avec la complexité des démarches.

19. Augmentation forte du nombre de jeunes apprentis en situation de handicap, dans la sphère privée comme dans la sphère publique.

20 . Déploiement d'un **service national universel** ouvert à tous les jeunes en situation de handicap.

21. Déploiement des premières **équipes mobiles départementales** croisant l'expertise de la protection de l'enfance et du médico-social pour

mieux accompagner et prendre en compte les besoins particuliers des enfants en situation de handicap confiés à l'aide sociale à l'enfance.

22. Accessibilité renforcée des biens et services culturels par l'amélioration de l'accès aux livres adaptés et aux catalogues d'éditeurs en format numérique, l'extension des obligations légales d'accessibilité aux services audiovisuels non linéaires et l'augmentation du volume horaire des programmes accessibles. S'assurer de l'amélioration effective de la représentation des personnes handicapées et du handicap dans les médias audiovisuels, conformément aux engagements pris par les signataires de la charte du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA).

Une approche transversale pragmatique et ambitieuse pour apporter des réponses aux personnes en situation de handicap est privilégiée par le Gouvernement depuis 2017 lui permettant actuellement de s'inscrire dans une démarche de progrès pour un État inclusif.

Pour atteindre cet objectif, un manifeste porteur de 10 engagements concrets, devrait être endossé par chaque membre du Gouvernement pour :

- renforcer l'accessibilité aux services publics de l'État, qu'elles qu'en soient les voies d'accès (numérique, téléphonique, physique) ,
- bâtir un collectif de travail au sein duquel la compétence des personnes handicapées est pleinement reconnue et encouragée ,
- davantage incarner l'objectif de pleine participation des personnes, qu'il s'agisse de renforcer le partenariat de travail avec le Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) ou encore de rendre « visible » ce projet de société.

Enfin, la date de la prochaine **Conférence Nationale du Handicap** a été officiellement annoncée. Elle aura lieu le **11 février 2020**, 15 ans tout juste après l'adoption de la loi handicap de 2005.

JOURNÉE DE FORMATION DE L'APAHF (1/3)

«Le Travail, l'emploi et la formation professionnelle des personnes en situation de handicap». Tel était le thème cette année, de la journée d'étude organisée par Sébastien HUMBERT, Président de l'APAHF (Association Pour l'Aide au Handicap du ministère des Finances) qui s'est déroulée le jeudi 10 octobre dernier.

Cet article propose uniquement les synthèses de quelques interventions :

Mme Cécile Lombard, Sous-Directrice Compétences et Parcours Professionnels à la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGF-AFP), représentant M.Olivier Dussopt.

Mme Lombard intervient sur la réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés plus spécifiquement dans la fonction publique. Cette réforme concerne les trois fonctions publiques (Etat, Collectivités Territoriales, Hospitalière).

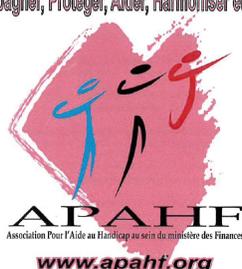
Un des objectifs de la réforme de l'Obligation Emploi est de consolider les ressources du FIPHPH (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). En effet, ces dernières diminuent étant donné que le taux d'emploi des Travailleurs Handicapés dans la fonction publique augmente. La politique du handicap dans la Fonction Publique ne se joue pas uniquement au travers d'un taux d'emploi qui n'en est qu'un indicateur. **Un bon taux n'est pas forcément synonyme de maintien dans l'emploi**, ni de pro-activité au niveau du recrutement. Afin de remédier à ces problématiques, une concertation a eu lieu en mai 2018 entre les représentants du personnel de la Fonction Publique au niveau national et les employeurs pour étudier les meilleurs leviers pour garantir le taux d'employabilité.

La loi relative à la transformation de la Fonction Publique d'août 2019 s'en inspire notamment lorsqu'elle aborde l'égalité professionnelle entre travailleurs handicapés et autres travailleurs en se référant au parcours professionnel. **L'idée est que les personnes en situation de handicap aient les mêmes chances** d'accession au même poste que le collègue lambda et/ou à des responsabilités supérieures. Des leviers sont mis en place pour favoriser ces parcours par le biais de dispositifs expérimentaux comme l'accueil d'apprentis dans la Fonction Publique. Le dispositif envisagé permettrait une titularisation directe sans concours des apprentis en situation de handicap. Mais, il y aurait quand même **un processus de sélection pour vérifier leurs aptitudes à occuper les emplois** ouverts par le corps. Le second processus se mettant en place pour 5 ans dès janvier 2020, est la possibilité d'accès à un corps de niveau supérieur sans concours interne au sens classique du terme. Toutefois, ici aussi il y aura des épreuves adaptées au niveau du corps prétendu. Il faudra cependant faire l'évaluation de l'impact de ce dispositif.

Ces deux dispositifs semblent néanmoins intéressants afin de permettre à tous d'accéder à un poste qui recouvre des responsabilités supérieures.

La systématisation des référents handicap est également prévue dans les trois fonctions publiques (étatique, des collectivités territoriales, hospitalière). Ces derniers ont vocation d'accompagner la personne en situation de handicap dans l'évolution de sa carrière et à veiller à la coordination entre les différents services susceptibles de l'accueillir. Les référents handicap doivent dialoguer avec les responsables des ressources humaines, les services chargés de la santé au travail etc.

La nouvelle loi rappelle aussi la **responsabilité des employeurs** eu égard au développement



JOURNÉE DE FORMATION DE L'APAHF (2/3)

des parcours professionnels datant de la loi de 1983 (statut général des fonctionnaires). Elle instaure aussi la portabilité des aménagements de poste à proprement dit les équipements mis en place quand la personne en situation de handicap change de travail. Elle prévoit aussi l'aménagement des épreuves aux concours pour tous handicaps jusqu'à alors limité aux handicaps physiques.

M. Slimane Laoufi, Chef du pôle Protection des Droits, Affaires Juridiques et Emploi auprès du Défenseur des Droits.

En introduction, il convient de rappeler que Le Défenseur des Droits a été nommé par le gouvernement en octobre 2011. C'est une Autorité de Suivi de la mise en place de la **Convention Internationale relative aux droits des personnes en situation de Handicap** qui prochainement, doit rendre un avis alternatif sur son application en France et cela dans tous les domaines (économique, politique, social et culturel)



Depuis deux ans sur 95 000 réclamations, le 1er critère de discrimination est le handicap. Dès que le terme de handicap est avancé, il y a suspicion de discrimination.

L'action du défenseur des droits dans ce domaine repose sur deux axes :

- la protection des droits et leur promotion. La protection des droits recouvre les réclamations qui font l'objet d'une enquête, d'une instruction et par la suite d'une solution par voie d'une transmission au procureur de la république aboutissant ou non à une condamnation.

- la promotion des droits recouvre la sensibilisation au respect de ces derniers par les personnes mais également informer de leur existence. Le défenseur des droits sensibilise aussi les acteurs c'est-à-dire les employeurs par exemple au travers du guide paru sur l'aménagement raisonnable de poste.

La problématique du handicap dans l'emploi relève très souvent de la discrimination dès la formation professionnelle. Les employeurs ont tendance à faire valoir la non employabilité en arguant du fait qu'il n'y a pas de personnes formées. A ce niveau, le Défenseur des Droits promeut le principe d'interdiction des discriminations grâce à l'arsenal juridique que recouvre l'art 1132-1 du code du travail, les dispositions spécifiques concernant le handicap et la Convention Internationale relative aux droits des personnes en situation de handicap. **L'interdiction des discriminations s'applique à toutes les étapes de la vie professionnelle.** Ainsi, sont concernés l'accès à la formation professionnelle, à l'emploi par le biais du refus d'embauche sous prétexte de l'impossibilité d'aménager sans savoir si cela constitue une charge disproportionnée. A ce niveau, il suffit de rappeler l'obligation d'aménagement raisonnable instaurée par les directives communautaires de 2000 et repris par la loi du 2 février 2005. Seule la charge disproportionnée peut immuniser un employeur de toutes poursuites pour discrimination. La notion de charges disproportionnées n'est pas définie. Seules quelques pistes existent comme le coût financier.

Une fois l'étape de l'accès à l'emploi franchie, existent toutes les discriminations dans l'emploi liées à l'exécution du contrat de travail ou l'environnement du travail. Celles relatives au contrat de travail sont un salaire moindre ou des primes non octroyées ou proratisées au temps de présence ou l'absence d'évolution de carrière. **Les discriminations liées à l'environnement de travail peuvent être le harcèlement en raison**

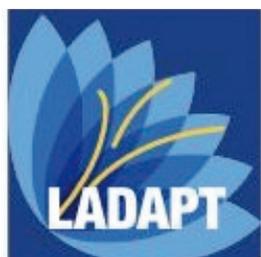
JOURNÉE DE FORMATION DE L'APAHF (3/3)

du handicap (sujet rarement évoqué). Ce type de harcèlement est souvent le fait des collègues non sensibilisés aux questions de discrimination. Depuis peu, les dossiers reçus par le Défenseur des Droits montrent que les personnes souffrant de handicap psychique sont souvent victimes de harcèlement.

En conclusion, il est permis de dire que le stéréotype ou le préjugé nourrissent la discrimination. Einstein disait « il est beaucoup plus facile de désagréger un atome plutôt qu'un préjugé ».

Mme Josiane GIRE-JOUBERT de l'ADAPT

En préalable, Mme GIRE-JOUBERT présente très succinctement l'ADAPT. Il s'agit d'une Association loi 1901, reconnue d'utilité publique. Avec près de 110 établissements et services d'accompagnement, de formation, d'insertion, de scolarisation ou de soin, **l'ADAPT accompagne en France chaque année plus de 19 000 personnes vers l'emploi**. Peu importe le handicap de la personne, l'ADAPT accueille tout le monde.



www.ladapt.net

Association loi 1901,
reconnue d'utilité publique

L'intervenante, Mme GIRE-JOUBERT travaille à l'insertion de personnes cérébraux-lésés. Il s'agit d'un handicap acquis et non inné. Ce sont des personnes victimes de traumatismes crâniens, d'un AVC, de rupture d'anévrisme, de tumeurs cérébrales. Dans l'accompagnement de ces personnes vers l'emploi, il est toujours difficile de dresser le bilan des aptitudes restantes pour tenir un poste et/ou de réaliser l'intégration au niveau de l'employeur et des équipes en place. Ces personnes atteintes de troubles mnésiques (difficultés à mémoriser des tâches), de troubles

de l'attention ou de la concentration assorties parfois de troubles du comportement rendent l'intégration au sein d'une équipe souvent très compliquée. En ce qui concerne les troubles mnésiques, la personne oubliera vite les tâches à accomplir. Pour pallier aux différentes difficultés, l'ADAPT met en place des agendas ou des procédures permettant de séquencer les tâches afin d'éviter au maximum de solliciter le tuteur. Mais très souvent, d'autres limites existent comme le déplacement domicile lieu de travail et vice versa. En effet, tout le monde n'est pas autonome pour prendre les transports en commun ou pour parvenir de l'entrée de l'entreprise à son poste de travail. Au fil du temps, l'adaptation d'un salarié en situation de handicap peut être amenée à évoluer.

Dans le cas des troubles mnésiques, les collègues sont très souvent sollicités pour réexpliquer ce qu'il convient de faire. Il est à noter pour le collectif de travail que la perte d'autonomie du salarié en situation de handicap peut être chronophage. Le fait de devoir répéter est très fatigant sans compter que le collègue doit assumer aussi sa propre charge de travail. Sans compter que cette situation crée aussi le mécontentement de la hiérarchie. Il s'agit alors d'un véritable frein à l'intégration. Mais parfois aussi surprenant que cela puisse être, l'environnement de travail est porteur d'astuces insoupçonnées pour remédier à ces types de difficultés.

Pour les personnes cérébraux lésés ayant des troubles comportementaux, l'inclusion devient plus compliquée parce qu'elles ne possèdent pas ou plus les codes du monde du travail. Dans ce cas, malgré le travail réalisé par l'ADAPT en amont, les limites de l'intégration professionnelle peuvent être atteintes.

D'autre part, dans le monde de l'entreprise commence à apparaître des personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer ou d'autres troubles liés au vieillissement cérébral. Ces diverses pathologies ont des conséquences similaires à celles dont sont atteints les cérébraux-lésés.

L'ATHA S'EST MOBILISÉE POUR LA SEEPH 2019 (1/3)

Cette année encore de nombreux Bénévoles de l'Association ont fait preuve d'un grand dynamisme pour animer la 22ème édition de la SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées) 2019 qui s'est déroulée la 3ème semaine du mois de novembre. Pour rappel, LADAPT en est à l'origine depuis 1997 dans l'objectif de rendre le handicap visible au travail afin qu'il ne constitue pas un frein ni à l'accès ni au maintien dans l'emploi.

Nos bénévoles, convaincus sur le fait qu'une situation de handicap n'est pas incompatible avec le fait de travailler ont, au cours de leur intervention dans les différents Établissements de La Poste et d'Orange, sensibilisé les managers et ou collègues au handicap dans l'entreprise. Certains d'entre eux se sont focalisés sur la présentation des missions de l'ATHA en mettant l'accent sur sa raison d'être qui est le maintien dans l'emploi des Personnes en Situation de Handicap.



Sophie Cluzel, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée des Personnes handicapées. Ils ont collé leur portrait géant simultanément sur 11 bâtiments postaux à travers la France le 21 novembre 2019.



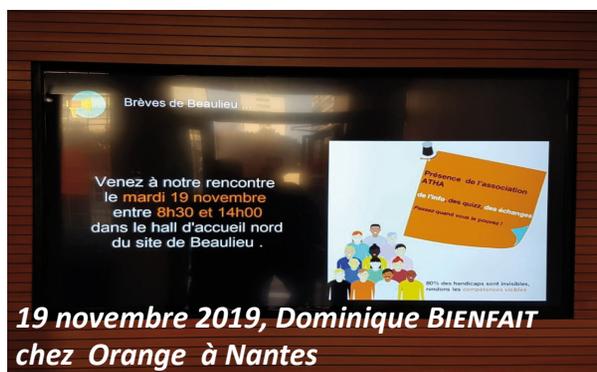
Les actions déployées lors de cette semaine consacrée à l'emploi des personnes en situation de handicap connaissent un succès grandissant auprès des collègues qui viennent se renseigner sur le handicap pour eux-mêmes ou pour un proche.



D'autres ont expliqué l'intérêt d'être reconnu RQTH et de le déclarer à l'employeur, tout en soulignant le fait qu'il s'agit d'une démarche personnelle. D'autres encore, ont fait partie des 200 postiers participant à l'opération «Trouver ma place» en collaboration avec l'Association «Makanak et vous» et La Poste sous le parrainage de Madame

Ces rencontres, même éphémères, permettent à chacun d'aborder le handicap en toute confiance sans crainte des préjugés, en faisant part de ses difficultés voire de ses souffrances. Pouvoir

L'ATHA S'EST MOBILISÉE POUR LA SEEPH 2019 (2/3)



19 novembre 2019, Dominique BIENFAIT chez Orange à Nantes

sans aucune crainte, échanger sur ce type de problématique est important. A l'ATHA, le dialogue dans l'empathie s'avère possible grâce à l'écoute des bénévoles et des permanents.

Un grand merci à tous les bénévoles et permanents, qui ont participé à cette SEEPH avec enthousiasme et détermination.



19 novembre 2019, Éric GÉLIG et Gaëtan GRÉGOIRE à La Poste d'Angers



19 et 21 novembre 2019, animations chez Orange Gardens à Châtillon



Forum Handicap le 3 décembre au Centre Financier de Montpellier

Et également :

- Claude KRACHER à l'Hangagement Handicap chez Orange à Dijon,
- Marguerite GRONDIN a animé un Espace Temps Communication au bureau de Poste du Tampon à Île de La Réunion.

Nous avons mené une action à la PPDC (Plateforme de Préparation et de Distribution du Courrier), rue François Cevert, et au Réseau, rue Clemenceau, à la Roche sur Yon.

Dans ce cadre, nous sommes allés nous présenter et rencontrer les agents, leur avons expliqué nos missions et les avons incités à se sensibiliser au handicap.

Quelques contacts positifs, mais on sent encore des réticences à formaliser pour certains.

Nous avons aussi dialoguer avec les Directeurs d'établissements M. Massuyeau, au Réseau et M. Bayle à la PPDC.

Distribution de plaquettes et affichages ont été effectués sur les deux établissements.

Nous sommes aussi allés nous présenter à la médecine du travail où l'infirmière nous a reçus et à récupéré de la documentation pour la salle d'attente ainsi qu'une affiche avec nos coordonnées.



Catherine BERBUTO et Stéphane GUÉRIN

L'ATHA S'EST MOBILISÉE POUR LA SEEPH 2019 (3/3)

Tous les jours du 19 au 22 novembre 2019 plusieurs activités étaient organisées par le groupe de travail Diversité inter-métiers de La Poste à Bordeaux.

L'ATHA, qui participe à l'organisation depuis plusieurs années, s'est chargée, comme d'habitude, d'organiser la journée du mardi 19 novembre 2019, mais aussi cette année, celle du vendredi matin. L'Association représentée par Josefina ZAMBRANO, venue spécialement aider Hélène BORNES, pour l'occasion a aussi animé un stand à la pause méridienne (11h15-14h15) au sein du forum des associations. Ce dernier



se situait juste en face des portes de sortie du RIE

(Restaurant Inter-Entreprises) ce qui a permis à une centaine de personnes de s'arrêter devant le stand pour poser des questions notamment sur la mission de l'ATHA. Ils ont pu bénéficier de mise en situation grâce au kit d'animation et au Quiz.

Le forum des associations est important car il permet de faire connaître les nombreuses structures de La Poste qui oeuvrent pour le handicap mais aussi des partenaires externes régionaux tels que l'Envol ou l'ADAPAI qui maintiennent en emploi des Travailleurs Handicapés et proposent des prestations aux particuliers.

Hélène BORNES et Joséfina ZAMBRANO

TOUS DIFFÉRENTS TOUS PERFORMANTS

SEMAINE DU HANDICAP ET DE LA DIVERSITÉ

18 au 22 novembre 2019
immeuble Metadeck - 52 rue G. Bonnac - Bordeaux

PROGRAMME

Lundi 18

- 18h00 à 18h30 : Accueil des participants.
- 18h30 à 19h00 : Conférence d'ouverture.
- 19h00 à 19h30 : Présentation des ateliers.
- 19h30 à 20h00 : Ateliers de travail.
- 20h00 à 20h30 : Ateliers de travail.
- 20h30 à 21h00 : Ateliers de travail.
- 21h00 à 21h30 : Ateliers de travail.
- 21h30 à 22h00 : Ateliers de travail.

Mardi 19

- 18h00 à 18h30 : Accueil des participants.
- 18h30 à 19h00 : Conférence d'ouverture.
- 19h00 à 19h30 : Présentation des ateliers.
- 19h30 à 20h00 : Ateliers de travail.
- 20h00 à 20h30 : Ateliers de travail.
- 20h30 à 21h00 : Ateliers de travail.
- 21h00 à 21h30 : Ateliers de travail.
- 21h30 à 22h00 : Ateliers de travail.

Mercredi 20

- 18h00 à 18h30 : Accueil des participants.
- 18h30 à 19h00 : Conférence d'ouverture.
- 19h00 à 19h30 : Présentation des ateliers.
- 19h30 à 20h00 : Ateliers de travail.
- 20h00 à 20h30 : Ateliers de travail.
- 20h30 à 21h00 : Ateliers de travail.
- 21h00 à 21h30 : Ateliers de travail.
- 21h30 à 22h00 : Ateliers de travail.

Jeudi 21

- 18h00 à 18h30 : Accueil des participants.
- 18h30 à 19h00 : Conférence d'ouverture.
- 19h00 à 19h30 : Présentation des ateliers.
- 19h30 à 20h00 : Ateliers de travail.
- 20h00 à 20h30 : Ateliers de travail.
- 20h30 à 21h00 : Ateliers de travail.
- 21h00 à 21h30 : Ateliers de travail.
- 21h30 à 22h00 : Ateliers de travail.

Vendredi 22

- 18h00 à 18h30 : Accueil des participants.
- 18h30 à 19h00 : Conférence d'ouverture.
- 19h00 à 19h30 : Présentation des ateliers.
- 19h30 à 20h00 : Ateliers de travail.
- 20h00 à 20h30 : Ateliers de travail.
- 20h30 à 21h00 : Ateliers de travail.
- 21h00 à 21h30 : Ateliers de travail.
- 21h30 à 22h00 : Ateliers de travail.

du 18 novembre au 19 novembre 2019

CHALLENGE DE L'ACCESSIBILITÉ

18h00 à 19h00

challenge@poste.jeccce.com

au profit des associations de La Poste 67000, 67010, 67011

Régional à l'origine depuis : 1983

Journée Convivialité de la DNAS EST

Une Opération convivialité a été organisée par la DNAS EST au complexe cinématographique KINEOPOLIS de METZ le 22 décembre de 13h 30 à 18 h 30.

Les postiers et leur famille pouvaient visionner un film dans une salle privatisée. Ils avaient le choix entre deux films : La reine des neiges et Star Wars.

Ensuite un goûter à volonté était offert. Ils pouvaient participer au jeu "Qui suis-je ?". Le but du jeu, sous forme de quiz, étant de trouver le nom des douze Associations présentes grâce aux informations disponibles sur les stands de ces dernières.

Cette opération convivialité était pour la première fois proposée sous la forme d'une offre cinéma. Ce fut un réel succès puisque ce sont près de 500 postiers et leur famille qui ont participé à cette journée.

Alain DEBEURY



ADOPTONS LES BONS RÉFLEXES !

Extrait du livret réalisé par l'Atha sur les bons réflexes à avoir face à une personne en situation de handicap. Dans ce numéro la deuxième fiche consacrée au handicap visuel



Le Handicap Visuel

Le handicap visuel, souvent invisible se manifeste selon les personnes par des capacités réduites à voir, à lire, à écrire ou à se déplacer.

- Quand vous vous adressez à la personne présentez-vous au préalable et appelez-là par son prénom car elle ne reconnaîtra pas nécessairement votre voix ni que vous vous adressez à elle.
- Proposez à la personne de lui lire certains documents lorsqu'elle ne peut en prendre connaissance seule.
- Pour se déplacer, demandez à la personne comment elle souhaite être guidée.
- Quand elle pénètre dans les locaux pour la première fois, n'hésitez pas à lui décrire l'agencement de la pièce et à lui faire visiter.
- Ne changez pas les objets de place et faites attention à ne pas laisser traîner d'objet sur son passage.
- Dans un bureau, en réunion amenez la personne jusqu'à sa chaise et posez sa main sur le dossier afin qu'elle puisse s'asseoir.
- Ne laissez pas les portes entrouvertes mais grandes ouvertes ou complètement fermées.

Le saviez-vous ?

Un peu d'histoire : Jusqu'au XVIIIe siècle, l'histoire des aveugles se confond avec celle de tous les autres exclus. Les moins favorisés mendient ou vivent d'expédients. C'est la publication par Diderot, le 9 juin 1749, de sa Lettre sur les aveugles à l'usage de ceux qui voient, qui va changer l'image des aveugles dans la société. Et ce n'est que 36 ans plus tard, en 1785, que la première école pour aveugles est fondée par Valentin Haüy (1745-1822).



**Site équipé
pour les
malvoyants**

Définition de la déficience visuelle : Un déficient visuel est une personne dont l'acuité visuelle est faible voire inférieure à 1/20.

La déficience peut se manifester par une vision floue, un champ rétréci ou entrecoupé, des difficultés de balayage du regard, une vision réduite en forte luminosité ou pénombre, une sensibilité aux variations brusques de lumière, une absence de relief, une absence de couleur...

Différentes formes la caractérisent : La déficience visuelle est définie par 2 critères : la **mesure de l'acuité visuelle** (aptitude que possède un œil pour apprécier les détails) ; et **l'état du champ visuel** (espace qu'un œil immobile peut saisir). On distingue les personnes : aveugles ou non voyantes (acuité visuelle inférieure à 1/20) et **malvoyantes** (atteintes d'amblyopie), dont l'acuité visuelle du meilleur œil après correction est comprise entre 1/10 et 4/10.

Quelques chiffres : En France, on compte environ 70.000 personnes aveugles et 1.500.000 personnes malvoyantes. Savez-vous qu'environ 90 % d'entre elles ont des « restes visuels » (lumières, ombres, formes...)

PIAPO : PROJET INTER ASSOCIATIF DE LA POSTE ET D'ORANGE

En 2018, le groupe de travail PIAPO s'est constitué avec 6 associations du secteur prévoyance et solidarité travaillant sur le champ de la santé, qualité de vie au travail et bien-être, Copiloté par Brice Tran-Trong, coordinateur d'ADIXIO, il oeuvre pour l'amélioration de la diffusion des messages et l'offre qu'apportent ces 6 associations en Île De France.

Mieux faire connaître les 6 associations partenaires et communiquer plus efficacement sur leurs missions, tel est l'essence du groupe PIAPO. De plus,

les travaux du groupe visent à servir les salariés, l'entreprise et chaque association participante. Enfin et surtout, **son périmètre d'action est l'Île de France** et n'a aucune visée nationale.

L'objectif principal est d'apporter une **réponse anticipée et cohérente aux demandes d'actions des structures des 2 Entreprises** tout en respectant chaque association dans son essence. Ainsi chaque association reste maître de ses messages et du contenu de son intervention sur la forme et le fond. La complémentarité, la solidarité et l'émulation dans le groupe apportent une meilleure efficacité dans la visibilité des associations et une meilleure diffusion des messages. Autrement dit, **il ne s'agit en aucun cas d'une mutualisation des Associations mais d'une collaboration.**

Pour ce faire, les membres du groupe ont été sensibilisés aux spécificités de chaque association : gestes qui sauvent, nutrition et sommeil, gestion du risque addictif, missions de l'ATHA, de l'AFEH et du Don du Sang.

Ce projet a offert la possibilité de confronter les idées, de mieux cerner l'offre des autres associations et de travailler avec méthodologie sur les messages et les outils de chacun.

A l'issue de la phase de réflexion, deux types d'outils ont été créés :

- La **réunion de présentation PIAPO** : Une présentation des 6 associations comprenant contacts, historique, offres de services et missions. Chaque membre est en capacité de l'animer auprès d'équipes de direction, de Comité Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail, de Comité Social et Economique, services sociaux ou médicaux et d'encadrants ou de salariés.
- Le **parcours PIAPO** pour les forums ou animations dans les structures : Imaginé comme un parcours sur les différents stands, ils se déclinent en 3 thèmes : Santé aujourd'hui finalisé, social/solidarité en cours de développement et Qualité de vie au travail.



Un livre à découvrir

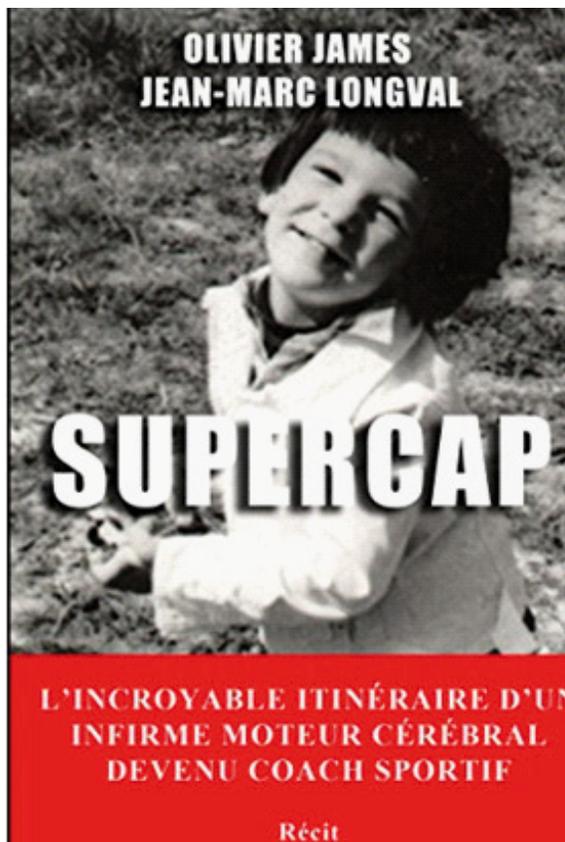
Olivier James raconte dans ce livre son parcours optimiste.

Privé d'oxygène à la naissance, il a des séquelles irréversibles. Toute sa vie aura été un combat, avec des efforts physiques et des luttes verbales incroyables. Il est ainsi devenu le premier éducateur sportif diplômé d'Etat pour les valides, avec un handicap.

- « Je veux passer mon permis de conduire.
- Mais tu es infirme.
- Je veux devenir coach sportif.
- Mais tu es infirme.
- Je veux me marier et avoir des enfants.
- Mais tu es infirme ! »

Depuis que je suis tout petit, j'entends dire que je suis infirme. C'est pourquoi je n'ai eu de cesse de vouloir faire mentir les pronostics et donner tort à ceux qui, par ignorance, par bêtise, par peur, par dérision ou par indifférence, ne me croyaient capable de rien.

Un parcours combatif qui suscite le respect et la tolérance. Un itinéraire de gagnant !



Une BD sur la différence

La Différence invisible est un album de bande dessinée (ou un roman graphique) sur une autiste Asperger. Le scénario est de Julie Dachez, qui présente sa propre histoire, avec des dessins de Mademoiselle Caroline.

Marguerite a 27 ans, en apparence rien ne la distingue des autres. Elle est jolie, vive et intelligente. Elle travaille dans une grande entreprise et vit en couple. Pourtant, elle est différente.

Marguerite se sent décalée et lutte chaque jour pour préserver les apparences. Ses gestes sont immuables, proches de la manie. Son environnement doit être un cocon. Elle se sent agressée par le bruit et les bavardages incessants de ses collègues. Lassée de cet état, elle va partir à la rencontre d'elle-même et découvrir qu'elle est autiste Asperger. Sa vie va s'en trouver profondément modifiée.

De Julie Dachez et Mademoiselle Caroline, La Différence invisible, Delcourt, coll. « Mirages »



LES PARCS NATIONAUX ACCESSIBLES À TOUS : LE GUIDE

Depuis 10 ans, le mécénat qui unit GMF (Garantie Mutuelle des Fonctionnaires) et les parcs nationaux vise à rendre accessible à tous la nature et les territoires des 10 parcs nationaux de France. L'édition 2019 du guide « Les parcs nationaux accessibles à tous », entièrement mise à jour, vient d'être publiée.

Un guide pour recenser l'intégralité des services accessibles dans les parcs nationaux de France

Le guide « Les parcs nationaux accessibles à tous » présente l'intégralité des services destinés aux personnes en situation de handicap sur les territoires des 10 parcs nationaux et le futur parc national de forêts en Champagne et Bourgogne. Son objectif : faciliter l'accès à la connaissance de la nature pour les personnes en situation de handicap. Au fil des pages, vous retrouverez :

- les outils de découverte disponibles,
- les lieux d'accueil et de séjours labellisés « Tourisme et Handicap »,
- les itinéraires de randonnée « Promenade

confort »,

- les hébergements, sorties et visites de sites pour certains marqués Esprit parc national, la marque collective des parcs nationaux.

Cette édition mise à jour, réalisée avec le soutien de GMF, mécène des parcs nationaux, est le fruit d'un travail mené par l'Agence française pour la biodiversité et le réseau des parcs nationaux de France.

Le guide papier est disponible dans les maisons ou points d'accueil des parcs nationaux ainsi que sous format numérique sur les sites :

- www.afbiodiversite.fr, rubrique Documentation
- www.parcsnationaux.fr, rubrique « Etudes et publications »

« La nature en partage », mécénat GMF des parcs nationaux de France

Porté par l'Agence française pour la biodiversité au bénéfice des parcs nationaux de France, le mécénat GMF réunit sur le thème « La nature en partage », l'ensemble des acteurs autour de valeurs communes telles que le respect et la solidarité.

Quatre champs d'action définissent et donnent sens au mécénat :

- Offrir un accès facilité aux territoires des parcs nationaux et à la connaissance de la nature pour tous y compris pour les personnes en situation de handicap auditif, mental, moteur et visuel ;
- Valoriser l'accessibilité sociale des territoires par un dispositif d'accueil privilégié des jeunes en services civiques ;
- Œuvrer à la restauration de la biodiversité et à sa protection par la réintroduction ou le suivi d'espèces ;
- Contribuer à une politique de prévention des risques efficace sur le territoire des parcs nationaux.

Depuis 2008 ce sont près de 90 actions qui ont été rendues possibles sur les territoires des parcs nationaux de France grâce au soutien de GMF.



BULLETIN D'ADHÉSION 2020

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 et papier de la revue « Le lien »).

Je soutiens l'ATHA en effectuant un don de _____ €

Modes de paiement choisis : par chèque par prélèvement*

* Contacter le secrétariat pour recevoir le mandat SEPA

Montant total du règlement : _____ €

Facultatif : 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

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