



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

Revue

91

Printemps
2017
trimestriel



Intervention de M. MORIN
p. 8



Intervention de Clarisse Mathieu
p. 9



Conseil d'Administration 2017
p. 2

www.atha.fr
contact@atha.fr

**Numéro Spécial
ASSEMBLEE GENERALE
des 31 mars et 1er avril 2017**



**Conseil d'Administration
2017 de l'ATHA**

**Françoise Fournier
Alain Debeury
Franck Lory
Claude Kracher
Josefina Zambrano
Thierry Carpentier
Dominique Bienfait
Olivier Boutin
Régis Ducruix
Olivier Ducruix
Gaëlle Hamon
Jean-Luc Trouillard
Annie Rousseau**

Suivez toute l'actualité
de l'ATHA

sur le site web:

www.atha.fr

Si vous souhaitez rejoindre l'Atha
comme bénévole/correspondant

Contactez-nous au:
01 41 24 49 50

contact@atha.fr



**En 2017, 1ère Journée des
Bénévoles de l'ATHA**

**Le 29 juin au Siège
de l'Association**

Sommaire

- **2** : Conseil d'administration 2017
- **3** : Édito
- **4 & 5** : Assemblée générale 2017;
Rapport moral 2016
- **6 & 14** : Synthèse des intervenants
- **14 & 16** : Discours de clôture
- **17 & 18** : Correspondante en
région Occitanie, MF. ESPINASSE
- **19** : A lire
- **20** : Nouveau kakémono



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 mai 2017

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
Edwige Zettor

I.S.S.N. 1292-5438

Couverture : direction artistique « Atha »

Impression : M4 Conseil



Imprimé sur papier 100 % recyclé



Chère Lectrice, Cher Lecteur,

Pour la première fois, le numéro du printemps est uniquement consacré à la 32^{ème} Assemblée Générale. En effet, cette réunion étant un temps fort de la vie associative, il semble important que les adhérents non présents ainsi que nos lecteurs habituels ou ponctuels puissent prendre connaissance des travaux qui s'y sont déroulés.

L'assemblée se déroule sur deux demi-journées.

L'après-midi du vendredi est consacré aux intervenants de la Poste, d'Orange, d'Associations partenaires. Dans ce numéro vous trouverez une synthèse de chaque intervention. Ces dernières ont suscité plusieurs questions non recensées ici.

Les travaux internes à l'Association se déroulent le samedi matin. Le rapport d'activité, le bilan comptable, le quitus au trésorier sont soumis aux votes ainsi que d'autres décisions comme l'adoption de nouveaux statuts ou la validation d'une décision du conseil d'administration (cooptation par exemple).

Je vous invite à lire dès maintenant le condensé du rapport d'activité de l'année écoulée ainsi que l'intégralité du discours de clôture. Ce dernier vous donnera les perspectives de l'ATHA pour 2017. Même, si il y eu des avancées notoires de la Poste et d'Orange en faveur des personnes en situation de handicap, il reste encore des choses à mettre en place dans divers domaines. L'Association sera présente non seulement pour y veiller mais aussi pour émettre des avis chaque fois qu'elle sera sollicitée par les acteurs de la politique sociale du handicap dans les deux Groupes.

Je finirai cet édito en précisant que l'Association s'est dotée d'un nouveau kakémono pour les forums ou salons auxquels nous participons à Paris ou en Province. C'est un support de communication idéal pour transmettre en un coup d'œil le message clair, précis et concis de l'ATHA auprès nos différents publics.

Françoise Fournier,
Présidente de l'ATHA

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2017

Rapport moral



Après les présentations et les remerciements d'usage, la Présidente prononce son allocution d'ouverture.

L'année écoulée a encore, de par le nombre de dossiers traités, démontré que le handicap en situation professionnelle reste une problématique souvent très complexe à gérer, et ce, malgré tous les accords qui existent et les mesures qui peuvent être prises. L'ATHA présente et impliquée sur le terrain, a une vision des difficultés que peuvent rencontrer aussi bien le salarié en situation de handicap, les collègues, voire les managers. Demain, dans le rapport d'activités, ces problématiques seront mises en évidence. Cependant, je peux déjà vous dire que le nombre de dossiers traités reste stable alors que la santé au travail est devenue le sujet incontournable de toutes nos politiques sociales.

A l'heure où la prise en considération de la diversité figure comme l'un des facteurs essentiels d'une politique sociale réussie, le handicap, qui d'une certaine manière en fait partie, peut rencontrer des points d'achoppement pour être accepté d'une façon pleine et entière dans les collectifs de travail. Des situations de handicap existent entraînant du « mal être » aussi bien pour la personne concernée que pour ses collègues voire son manager.

C'est notamment les cas des handicaps dit invisibles, mais pas toujours. Souvent, pour

continuer à travailler, les dispositifs existants sont détournés et il est fait appel à des stratégies discrètes. Les salariés concernés vont alors gérer leur travail comme ils le peuvent afin de cacher au maximum ce qui entrave leurs capacités physiques et/ou psychologiques. Dès lors, des absences pour soins sont masquées par des jours de congés. La question du report de tâches ou de charges de travail sur les collègues est déterminante et fait l'objet d'arrangements parfois invisibles.

Ces situations engendrent forcément, à terme, un mal-être au travail aussi bien pour la personne elle-même que pour le collectif de travail dans son ensemble. En effet, ce qui paraît rodé et fonctionner depuis des années dans une organisation, peut-être appelé à basculer du jour au lendemain dès lors qu'une personne n'est plus en capacité d'être comme avant. En effet, soit cette personne handicapée depuis toujours subit l'effet du vieillissement ou change de service et voit tous ses repères disparaître, soit elle est devenue handicapée suite à un accident de la vie ou du travail. Non seulement son bien-être au travail s'en trouve bafoué car elle fournira des efforts multiples mais le bien-être de ses collègues aussi car ils se poseront des questions auxquelles ils n'auront pas forcément de réponse. Le résultat est que le mal-être est dès lors susceptible de s'installer. A ce niveau, être en capacité de désamorcer la situation n'est simple pour personne.



RAPPORT MORAL

Suite

Pour la personne concernée, il n'est pas simple, sauf exceptions, de parler de son handicap. En effet, ce dernier fait partie de soi intrinsèquement et il n'est pas toujours aisé de se livrer de but en blanc à un manager ou à des collègues, même les plus proches. En revanche évoquer les conséquences, permet déjà d'affirmer ce que l'on peut faire ou non et dédramatise bien des situations. De plus, cela a le mérite d'éviter toutes discussions sur le type de handicap relevant du secret médical.

Les collègues eux aussi ne sont pas dans une situation facile. Ils n'osent pas toujours évoquer le handicap même quand ce dernier est visible par crainte de choquer ou et de faire naître une souffrance chez la personne concernée. Bref, ils peuvent être dans l'impasse également. Ils s'interrogent mais n'osent mettre des noms sur des situations de fait. Il faudrait dès lors trouver des espaces où ils pourraient évoquer leurs questionnements en toute objectivité. Ainsi, une sensibilisation au handicap peut sembler en l'occurrence efficace. Elle permettrait de connaître des comportements à avoir face à une situation de handicap.

Le manager peut aussi, parfois, être confronté à des questionnements qui sont naturels. Ne pas parler du handicap est une attitude courante et respectable.

Mais parfois pour une bonne intégration au sein du collectif de travail, il ne faut pas passer outre. Comment traiter la question qui touche conjointement le secret médical et la sphère privée ? Défi difficile à résoudre.

Ce que le manager doit parvenir à cibler avant tout, ce sont les besoins spécifiques du collaborateur en situation de handicap. A partir de là, il peut étudier et mettre en œuvre les compensations requises.



Ce sont les conséquences du handicap qui demandent à être évoquées sous forme de questions ouvertes du type:

Pouvez-vous m'indiquer si votre handicap a des conséquences sur votre activité ?

Cette approche reste factuelle (notion de conséquences), individuelle (rapportée à la personne), ouverte et objective.



En guise de conclusion, voici rapidement exposées, les réflexions que m'inspirent les problématiques soulevées dans les dossiers traités au quotidien par l'Association.

Sur ces considérations, je laisse la parole à M. Didier LAJOINIE, Directeur de La D.N.A.S de la Poste.

Info Portail Malin:
www.portail-malin.com
- offre
- sociale

SYNTHÈSE DES INTERVENANTS

M. Didier LAJOINIE, Directeur de la D.N.A.S

Direction Nationale des

Activités Sociales, à La Poste.

Dans son intervention, M. Didier LAJOINIE donne des informations relatives aux activités sociales déployées par la Poste.

Le budget des activités sociales se veut stable, avoisinant par postier 1100€ par an.

La création d'un Comité d'Entreprise à La Poste n'est ni en projet, ni à l'ordre du jour.

A La Poste, 1480 Associations sont dénombrées. Elles peuvent être départementales, régionales, nationales, fédérales. Des bénévoles et des professionnels y gravitent sans compter les 202 agents mis à disposition par la Poste.

Mais, des difficultés liées à des raisons intrinsèques guettent le système associatif.

Des problématiques se font jour, comme la judiciarisation des relations (dirigeants, présidents, trésoriers). Ces personnes peuvent être mises en cause sur des questions de recrutement, de sécurité, d'argent. C'est la raison pour laquelle La Poste soucieuse de la pérennité du système associatif a décidé par le biais de la D.N.A.S de mettre en place un dispositif de prévention des risques.

Ce denier est destiné à apporter une aide dans les prises de décisions liées à la gestion ou à la gouvernance associative.

Des collaborateurs de la D.N.A.S ont été formés par un cabinet afin d'auditer les associations sur leur mode de fonctionnement.

Une autre problématique est liée au bénévolat et à la prise de responsabilité dans le monde associatif

sachant que l'âge moyen du postier est de 47 ans. Il y a nécessité de trouver des personnes acceptant de devenir Président, Secrétaire, Trésorier. A cet effet, au niveau national aura lieu une journée de « l'engagement des Postiers » qui sera déclinée dans toutes les régions.

Une convention de mécénat entre France Bénévolat et La Poste est en cours d'élaboration. Elle aurait pour but d'être un appui pour toutes questions relevant du bénévolat.

Lors d'une réunion au niveau national, les Assistantes Sociales se sont vues remobilisées pour assurer le relais sur les activités sociales. Les 450 Directeurs des Ressources Humaines l'ont aussi été. Prochainement, ce sera au tour des médecins.

L'affichage social de proximité va être également remis en place. Il ne faut pas non plus oublier les opérations de convivialité chez Mickey ou au Futuroscope pour mettre en évidence l'offre des Associations Postales.

D'autre part, toutes les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) vont recevoir un courrier sur les activités déployées par l'ATHA et l'APCLD.

Puis, il y a toute la politique mise en œuvre pour les aidants intervenant auprès de proches vieillissants. De nombreux postiers sont concernés. Une plate-forme gérée à Limoges existe. Depuis juillet 2016, des certificats d'aidants familiaux peuvent être délivrés permettant un déplaçonnement au niveau du CESU.

D'autres projets sont en cours d'élaboration ou/et de validation lors du prochain COGAS.

Concernant les partenariats internes, un travail a été effectué avec l'UNASS afin de proposer aux aidants familiaux une formation sur les gestes et les postures permettant d'aider une personne en difficulté, sans risques pour eux-mêmes de se blesser.



**A La Poste,
1480 Associations
sont recensées**

SYNTHÈSE DES INTERVENANTS,

Suite,

En guise de conclusion, les activités sociales apparaissent capitales au sein d'une grande entreprise comme La Poste. Elles créent une transversalité entre les salariés des diverses branches appelés ainsi à se rencontrer et à se connaître.

En résulte alors, un sentiment d'appartenance qui peut aboutir à davantage de coopération entre ces derniers.

Mme Hélène MORÉ, Responsable de l'Action Logement et des ASC à ORANGE

"Bonjour à tous, je suis Hélène Moré. Je travaille à la Direction des Relations Sociales du Groupe d'Orange. Je suis responsable de l'Action Logement et d'une partie des ASC au sein d'Orange. Je travaille sur cette partie avec Jean Samuel KOEHLIN. Nous nous occupons des Activités Sociales et Culturelles déléguées par le CCUES.

Je suis très contente d'être ici aujourd'hui.

J'ai à cœur de vous parler de ce que nous faisons en matière de recrutement et d'insertion à Orange: Il faut savoir qu'Orange exploite tous les canaux de recrutements existants, ainsi que les possibilités d'accompagnement en terme de partenariats, de formations et de parcours professionnalisants, afin de favoriser et de faire émerger les candidatures de personnes en situation de handicap répondant à ses besoins en compétences.

Pour favoriser plus rapidement l'évolution du taux d'emploi de Travailleurs en situation de Handicap, Orange s'est engagé à ce qu'à compétence équivalente le candidat handicapé soit recruté en priorité ().



En matière d'alternance, Orange réaffirme sa volonté d'intégrer des personnes en situation de handicap en vue d'obtenir un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle de la branche des télécoms par la voie de l'alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation).

A l'issue de leur formation, Orange s'engage à recruter prioritairement certains d'entre eux sur les emplois ouverts aux recrutements externes après obtention de leur diplôme ou de la qualification préparée

De manière générale, un réseau de chargés de recrutement référents handicap, animé par un coordinateur national, impulse la politique de recrutement des personnes en situation de handicap auprès des acteurs du recrutement, en lien avec les DRH au niveau national et local.

Enfin, pour faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, Orange s'engage à poursuivre ses actions d'amélioration de l'accessibilité des lieux de travail. L'accessibilité des lieux de travail englobe l'accès aux locaux dans leur ensemble (accès aux bâtiments circulation, lieux de convivialité, accès à la restauration collective, sanitaires, signalétique, etc.) mais aussi l'accessibilité spécifique au poste de travail. L'innovation technologique est un des atouts d'Orange en matière d'inclusion des personnes handicapées.

SYNTHÈSE DES INTERVENANTS,

Suite,

- de nombreux développements comme le CRT, la retranscription voix – texte sont désormais déployés auprès des salariés sourds et malentendants.

- en matière d'accessibilité numérique, Orange a développé une expertise en interne qui permet de rendre accessible les postes de travail aux personnes non et mal voyantes, aux personnes en situation de handicap moteur et également aux personnes en situation de handicap auditif.

Je souhaite terminer par le fait, que le budget ORANGE dédié aux Associations est figé à 4,7 millions d'euros".

M. Christophe MORIN, Responsable de la Mission Handicap chez ORANGE

Actuellement, un travail est mené en interne pour le maintien dans l'emploi et le recrutement des personnes en situation de handicap. Le travail en externe s'intéresse à la promotion du recrutement chez Orange, des personnes en situation de handicap.

La mission pilote l'exécution des axes de l'Accord Handicap qui actuellement est en cours de renégociation.

Le taux d'emploi est supérieur à 6 % depuis 2015.

La Mission intervient comme l'AGEFIPH. Les budgets sont utilisés pour le maintien dans l'emploi. La gestion des sommes allouées est susceptible d'être contrôlée par la DIRECCTE (Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)

**A ORANGE
15 millions d'Euros
consacrés au Secteur
protégé soit 1% du
taux BOE**



L'accessibilité des applications et des postes de travail est principalement concernée.

La recherche et l'innovation constituent un axe important de la politique de maintien dans l'emploi. Sur 9 millions d'euros, 1 million est destiné à la recherche développement pour les personnes en situation de handicap. Il en est ainsi de l'outil OCARA, une tablette permettant de faire soi-même un audit de site afin de vérifier qu'il est accessible. De plus toutes les salles sont auditées pour les rendre accessibles.

Un travail est mené sur un smartphone accessible aux non-voyants. Lorsque ce produit sera finalisé, il sera offert à la communauté handicap, en open source.

15 millions d'euros sont consacrés au secteur protégé représentant 1 % du taux de BOE.

Pour ce qui est du recrutement, un travail de sensibilisation sur le handicap est effectué.

500 personnes par an sont formées.

Sur trois ans (durée de l'Accord), il y a eu 149 recrutements en CDI. Le nombre de salariés en situation de handicap est de 5700. Beaucoup de stagiaires sont recrutés. 40 personnes ont été accueillies sur des cursus de professionnalisation.

Le maintien dans l'emploi est un dossier complexe, 2000 dossiers sont traités annuellement.

La mission handicap établit de nombreux

SYNTHÈSE DES INTERVENANTS,

Suite,

reportings auprès des diverses instances internes comme externes.

Le fonds d'insertion handicap se doit aussi d'être bien utilisé.

Sur 9 millions de budget, 3.5 sont consacrés au maintien dans l'emploi.

Quatre personnes travaillent à la mission handicap. Il y a un réseau de correspondants handicap, au nombre de 20 dans les établissements principaux et 120 dans les secondaires.

140 personnes sont des correspondants handicap en région. Elles travaillent avec les médecins du travail, les services de santé au travail afin de faire avancer les dossiers pour la mise en place du maintien dans l'emploi, des formations, des cursus etc.

Mme Clarisse MATHIEU, Responsable de la Politique Handicap du Groupe LA POSTE

A La Poste
11300 Travailleurs
Handicapés dont
60 % de femmes

Au terme de l'accord 2015-2017, le quota des 6 % de travailleurs handicapés devrait être effectif. Pour l'instant, il est à 5.84 %. Cependant, la volonté de La Poste est de continuer et de développer les actions en faveur des postiers en situation de handicap.

L'application OCARA existant chez Orange, est en cours d'installation afin d'évaluer l'accessibilité du site du Village La Poste.

Une diminution des sorties définitives (70 en 2016 contre 128 précédemment) est à considérer pour l'année 2016 notamment celles pour impossibilité



de reclassement. Cette baisse résulte d'une politique volontariste.

En effet, dans chaque branche, existe une Commission Nationale appelée à statuer lorsque la personne en situation de handicap se retrouve inapte.

- 306 personnes en situation de handicap ont été recrutées depuis le début de l'accord.
- 11300 personnes en situation de handicap travaillent dans l'entreprise dont 60 % de femmes.

Dans la majorité, elles appartiennent à la classe II et ont plus de 50 ans. Pour rappel, la moyenne d'âge des postiers est de 47 ans.

- 8.5 millions d'euros ont été dépensés en 2016 pour les postiers en situation de handicap dont 6 millions pris en charge sur le budget handicap.
- 60 % des dépenses ont été consacrées au maintien dans l'emploi et 6.5 % à la sensibilisation qui est appelée à perdurer. Il s'agit d'une forte volonté.

Les achats dans le secteur adapté se sont élevés à 15 millions d'euros contre 12 initialement prévus.

Le maintien dans l'emploi représente 60% du budget. 1374 personnes ont bénéficié d'une action dont le coût avoisine les 2000€.

- 713 aménagements de postes ont eu lieu concernant 654 personnes.
- 187 postiers bénéficient d'un soutien pour le transport adapté.
- 840 personnes ont bénéficié d'ASA pour se rendre à des rendez-vous médicaux.

SYNTHÈSE DES INTERVENANTS,

Suite,

Le télétravail des BOE a augmenté de 50 % en 1 an. Le BRH sur les Commissions de Retour et de Maintien dans l'Emploi est paru en juillet 2016. Elles sont 536 au Courrier, 76 au Réseau, une trentaine dans les Services Financiers et 6 au Corporate. Ces commissions se composent de tous les acteurs du maintien dans l'emploi : le directeur du NOD, le médecin du travail, le préventeur, l'assistant social, le référent handicap, le RH de proximité et le manager.

C'est avec ce dernier notamment, que les solutions de maintien dans l'emploi peuvent être construites.

Un plan d'action est défini pour chaque personne, notamment pour celles éloignées depuis plus de trois mois du service pour raisons médicales ou de handicap.

Pour 80 % des cas étudiés les commissions trouvent des solutions rapidement.

Dans le cadre du plan, « [Bien dans son travail](#) », il est prévu d'étudier chaque poste pour les personnes ayant des aptitudes restreintes.

Des actions ont permis de réduire les écarts entre les BOE et les autres postiers en matière de formation, appréciation, etc

Les supports de communication tels que le journal du facteur, le journal en bureau, le site Internet Corporate sont accessibles. Cependant des efforts restent encore à accomplir.

Les équipes de communication ont été formées à l'accessibilité ainsi que les équipes informatiques devant développer des sites et des nouvelles applications. Des groupes de travail existent notamment sur l'accessibilité numérique, l'accueil et l'accompagnement des postiers en situation de handicap.

Pour les postiers en situation de handicap qui changent d'environnement de travail dans le cadre de mobilité interne, un plan d'actions doit voir le jour. A cet égard, une rencontre avec les organisations syndicales est prévue.

Concernant l'internalisation des compétences,

des chantiers sont également envisagés.

L'atteinte du quota des 6 % ne doit pas mettre un frein aux actions engagées ni à celles à venir. Cela est indispensable pour maintenir l'égalité des chances entre les postiers en situation de handicap et les autres dans un contexte de réorganisations permanentes dont l'objectif est de garder une Poste pérenne.

Mme Monique MAI, Directrice de l'Accessibilité ORANGE



A Orange, trois acteurs remplissent l'engagement du groupe vis-à-vis des problématiques liées aux situations de handicap : La mission handicap, La fondation Orange et La Direction Accessibilité. Cette dernière est chargée des clients en situation de handicap. Le catalogue Autonomie de la Direction Accessibilité du Groupe a été mis en place par cette direction. Les produits qui s'y trouvent sont qualifiés à partir des usages. Le catalogue est mis à disposition des personnes handicapées.

Actuellement, 285 boutiques sont labellisées sur l'offre autonomie. Le site Orange comporte une rubrique sur l'autonomie. Enfin, à Nancy, une plate-forme de conseillers existe pour répondre aux diverses questions. Il s'agit d'aider

SYNTHÈSE DES INTERVENANTS,

Suite,

au maximum le client qui du fait de son handicap a des difficultés pour s'exprimer. Une véritable conversation peut être menée grâce aux différents outils. Ainsi, il est possible de couper la parole, de faire de la parole écrite, de la Visio, du dialogue écrit avec un retour de voix. Le dernier projet en date est de rendre la vente accessible aux sourds aveugles.

Le site WEB Orange dédié à l'autonomie a évolué afin d'être plus convivial. L'accès au catalogue se veut direct. Il est mis à disposition selon trois formats différents : accessible, PDF, vocalisé.

La rubrique « bien vivre le digital » fait toujours partie intégrante du site.

7000 conseillers ont été formés à l'accueil des personnes en situation de handicap en présentiel ou au téléphone.

D'autre part, chez Orange il y a obligation d'intégrer la notion d'accessibilité dans la conception du produit. La responsable produit marketing handicap est mise dans la boucle en amont du lancement d'un produit.

Orange est également présent sur les salons AUTONOMIC au plan national. Les délégués régionaux accessibilité y sont fortement conviés pour répondre aux questions. Aussi, les remarques des clients potentiels sont prises en compte dans la construction des offres.

Actuellement, il y a 50000 Labs Explorer. Il suffit de s'inscrire en ligne sur le site pour tester les produits et suivre les projets.

Orange est implanté dans de nombreux pays avec parfois des laboratoires de recherche dans l'objectif, de développer des solutions internationales.

Les recherches et évolutions sont évidemment encadrées réglementairement.

En 2016, il y a eu la loi pour la France numérique avec des articles sur l'inclusion numérique. Il existe un projet de Directive Européenne sur l'accessibilité des produits et des services.

Une charte d'engagement volontaire de la Fédération Française des Télécommunications a

également été signée. Orange a comme spécificité de participer à des comités internationaux sur l'élaboration

des normes et des interfaces utilisateurs (PC, Smartphone ou tablette) afin de rendre l'accès plus facile et plus convivial.

cf: www.orange.fr>Menu>Et aussi>Autonomie

M. Arnaud de BROCA, Secrétaire Général de la FNATH



La FNATH, est une Association créée en 1921 accompagnant et représentant les personnes accidentées de la vie, principalement à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Je vais vous parler de nos préoccupations actuelles dans le domaine de l'emploi. Nous accompagnons des personnes qui ont eu un accident du travail, ou une maladie professionnelle. Elles sont confrontées à des conditions difficiles de maintien dans l'emploi. Nos adhérents ont beaucoup de difficultés. 60 % des adhérents ne retrouvent pas leur emploi après leur accident ou leur maladie.

L'accident aboutit à de grandes difficultés de maintien dans l'emploi. Lorsqu'il y a des pertes d'emplois, cela pose des difficultés pour obtenir des ressources, pour se maintenir dans la vie

SYNTHÈSE DES INTERVENANTS,

Suite,

sociale, sans compter aussi des difficultés pour l'accès aux soins. Selon une étude menée par la FNATH, 70 % des personnes handicapées renoncent ou reportent l'accès aux soins.

La FNATH travaille avec l'ATHA mais aussi avec l'AGEFIPH sur les sujets de l'accès et du maintien dans l'emploi. La nouvelle loi travail a changé un certain nombre de droits pour les travailleurs handicapés, notamment sur les sujets de l'aptitude et de l'inaptitude.

Tous ces sujets ont évolué, mais pas forcément que dans un bon sens. Dans certains cas, cela peut faciliter le licenciement et ainsi créer des difficultés pour un certain nombre de personnes. L'emploi accompagné est un nouveau dispositif. Il s'agit d'accompagner dans la durée, à la fois les travailleurs handicapés, et les entreprises, et non plus d'apporter des aides ponctuelles.

Mais c'est un dispositif qui reste à ce stade assez expérimental. Les finances qui sont dégagées par l'État, l'AGEFIPH, le FIPHP, permettent d'accompagner 1500 personnes.

Tous les candidats à l'élection présidentielle font de l'emploi accompagné une mesure de leur programme. Sur la question de la pénibilité, il y a un compte pénibilité créé récemment. La pénibilité est un sujet important. À l'occasion des élections, c'est un sujet que l'on essaye de porter, et de faire reconnaître par les différents candidats.

M. Christian TREMOYET Président d'Amitié La Poste Orange



Handicap et addictions est un sujet, qui, quoique problématique, est très peu évoqué.

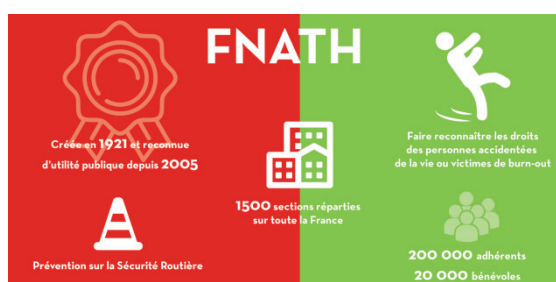
L'Association Amitié La Poste Orange a plus de 50 ans d'existence. A l'origine, elle s'occupait des personnes en difficulté avec l'alcool. Aujourd'hui, Amitié est ouverte à toutes les addictions, même si en entreprise, le problème numéro un, reste l'alcool.

Avec plus de 50 ans d'expérience, l'Association apporte des solutions personnalisées, pour faire face à différents types de dépendances. Nous avons une approche individuelle, une écoute, un soutien avec un savoir-faire visant à accompagner et à gagner en autonomie. L'Association prévient et sensibilise aux différents impacts liés aux consommations et aux comportements addictifs.

Elle agit auprès de l'ensemble des personnels des entreprises, en s'inscrivant dans une démarche globale. Nous sommes ouverts à l'extérieur, et nous faisons de la formation auprès des assistants sociaux et des médecins.

En accord avec Françoise, il y a eu un article dans la revue Amitié, sur le thème « handicap et addictions ».

Alcool, cannabis, médicaments... la consommation problématique de produits psychoactifs tou-



SYNTHÈSE DES INTERVENANTS,

Suite,

chent également des personnes en situation de handicap. Difficile à soigner pour les personnes valides, c'est encore plus difficile pour les personnes en situation de handicap moteur ou psychique.

Souvent les structures de soins, ne sont pas en mesure de recevoir les personnes handicapées par rapport à ces problèmes d'addiction. C'est un vrai problème.

Les conduites addictives peuvent toucher les personnes en situation de handicap moteur. Pour surmonter la douleur, on peut rechercher alors un apaisement dans la consommation d'alcool ou de drogues. Ainsi suite à un accident survenu il y a quatre ans, un jeune homme devenu paraplégique, perd son emploi, et sombre dans la dépression. « Je m'enfoncé, et le seul moyen que j'ai trouvé est de noyer ma solitude dans l'alcool. ».

Si le handicap est toujours une souffrance, passer du statut de valide à celui d'handicapé représente un choc très brutal.

Pour le médecin, c'est un schéma classique. Après la stupeur, le déni et la colère, c'est la quatrième phase du deuil. Le principe psychoactif est utilisé comme médicament pour aider à supporter le quotidien. Pensant que l'alcool diminue les crises d'angoisse, et permet de mieux dormir, la personne est plus tentée de consommer, si elle était déjà consommatrice auparavant.

Certains traumatismes comme les AVC, ou les accidents de la route amènent aussi parfois à une consommation d'alcool.

Les conduites addictives concernent aussi des personnes en situation de handicap psychique. Elles consomment pour les effets immédiats du produit, ou par effet d'entraînement pour se rapprocher de la "normalité". La perception du corps est plus folle. Le message de la douleur peut être perturbé. Elles peuvent avoir mal au genou, et dire qu'elles souffrent de



l'épaule. Elles ne font pas attention. Les infections bénignes peuvent s'aggraver. Les consommations ont des effets bien plus néfastes que chez les valides.

Les personnes en fauteuil roulant qui ont perdu de la masse musculaire ont des taux d'alcoolémie qui augmentent plus rapidement. Cela amène des complications, comme de graves infections urinaires.

Il faut miser sur la prévention. Les personnes en situation de handicap sont mal informées. Que ce soient les malvoyants, les personnes malentendantes, ou les personnes déficientes intellectuelles, il faut des messages clairs et accessibles. C'est sur ce point que nous devons travailler ensemble.

Pour cela, nous vous accompagnons avec une offre globale d'intervention, de la prévention à l'aide et l'accompagnement. Nous proposons des conseils personnalisés. Nous nous inscrivons dans une démarche pluridisciplinaire et facilitons la gestion des situations problématiques. Nous proposons un éclairage sur le positionnement à adopter et orientons vers les acteurs adéquats en addictologie.

Voilà l'action qu'Amitié la Poste Orange et l'ATHA peuvent être amené à gérer ensemble au sein de l'environnement de travail.

www.amitie.asso.fr

SYNTHÈSE DES INTERVENANTS,

Suite,

M. Sébastien HUMBERT, Président de l'APAHF



La Présidente de l'ATHA, invite à la tribune Sébastien HUMBERT, adhérent de l'ATHA et Président de l'APAHF, afin, qu'il présente son Association.

"Il s'agit d'une Association pour l'aide au handicap au sein du Ministère des Finances fondée en 1987 par un petit groupe de parents d'enfants handicapés. En 1992, elle s'ouvre aux agents en situation de handicap. De ce fait, les problématiques rencontrées sont d'essence commune avec celles de l'ATHA.

Sur le créneau du handicap, ces deux Associations sont loin d'être isolées. En effet, dans la fonction publique, plusieurs Associations interviennent sur le recrutement et le maintien dans l'emploi. A ce niveau, bien que l'ATHA s'occupe aussi des salariés au regard des statuts du personnel de La Poste ou d'Orange, elle aurait malgré tout sa place dans une fédération d'Associations concernant les situations de handicap dans la fonction publique. Contrairement au collectif d'Associations, la Fédération procurerait une sécurité juridique aux Associations membres. De plus, un agent qui ne relève ni de La Poste, ni d'Orange, ni du Ministère des Finances mais d'une autre fonction publique pourrait y adhérer.

Une prise de contact aura lieu avec les autres Associations du secteur public et les anciens membres du collectif.

Il est prévu que, je vienne présenter ce projet de manière plus approfondie lors d'un prochain conseil d'administration de l'ATHA.



DISCOURS DE CLÔTURE 32ème Assemblée Générale

Samedi 01 avril 2017

Maintenant, il me reste plus qu'à vous présenter les perspectives de l'année 2017. Il y a encore du travail pour continuer à assurer pleinement le développement de l'Association au cœur de nos entreprises.

L'engagement associatif

Soucieuse d'assurer la pérennité de l'ATHA, je rappellerai des principes de base qui, en cas d'irrespect, pourraient nuire à la crédibilité de notre association et par la même, à son existence à moyen terme.

L'ATHA n'est pas un syndicat, ni dans sa forme juridique, ni dans l'esprit qui animait son fondateur. Un syndicat est un regroupement de personnes dont la mission est la défense d'intérêts professionnels communs.

Non centrée sur la représentativité et sur la défense d'intérêts professionnels, l'Association

DISCOURS DE CLÔTURE,

Suite,



PARTAGER
INFORMER
ACCOMPAGNER
SOUTENIR
CONSEILLER

A vous de jouer !



www.atha.fr

01 41 24 49 50
contact@atha.fr

a des objectifs multiples. Elle ne défend généralement pas seulement ses adhérents, même collectivement. Elle concourt aussi à des missions tournées vers l'extérieur et d'intérêt général. Ses adhérents ont mis en commun des moyens dans un but qui coïncide rarement avec la défense collective de ses seuls propres adhérents.

L'Association ne s'inscrit pas dans la revendication pure et dure. Les adhérents véhiculent des valeurs, et

notamment la solidarité envers une cause. En effet, on peut défendre une cause sans que cette dernière soit brandie sous n'importe quel prétexte. Bien au contraire, ils essaient de faire avancer la problématique du handicap en situation de travail.



C'est une noble thématique pouvant être portée par tous en tant que personne selon sa propre sensibilité, qu'elle soit touchée ou non par le handicap.

Il s'agit bien souvent de faire preuve de vigilance et d'axer nos actions sur de la sensibilisation ou l'apport d'expérience afin que tous les acteurs de l'entreprise tendent vers une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap au travail. Il convient de ne pas oublier que nous représentons le handicap dans sa dimension la plus homogène.



La Communication

L'Association continuera en 2017 à accroître sa communication auprès de son réseau, adhérents ou pas, représentants de nos entreprises.

En région, vous serez équipé de kakémonos pour vos forums ou/et d'autres manifestations de ce genre. Ces derniers rendront l'ATHA plus visible aux yeux de tous, invitant les personnes qui ne nous connaissent pas à venir se renseigner et espérons le adhérer. A ce titre aussi les bulletins d'adhésion ont été « relookés » et portent la mention « Association ouverte à tous » (nous ne sommes pas sectaires).

Le site Internet est déjà, mais continuera, à être mis à jour régulièrement avec les nouveautés en matière de handicap. En général, dès qu'une actualité apparaît, Ghislaine en informe les administrateurs et les correspondants.

L'idée serait d'en élargir progressivement le cercle à tous les adhérents.

Le portail malin est aussi un site sur lequel Ghislaine relaie différentes informations liées aux handicaps. Ce portail est consultable par tout le monde « Postiers ou Orange ».

Dès que nous aurons connaissance d'informations même générales liées aux handicaps, ces dernières seront diffusées. Cette manière de procéder a pour objectif de faire parler de notre Association et d'élargir notre cercle de sympathisants qui peuvent être de potentiels adhérents.

DISCOURS DE CLÔTURE,

Suite,

Un travail est aussi effectué par Ghislaine avec l'aide de Régis, Olivier et Vincent visant à rendre tous nos supports et notamment la revue Le Lien, le plus accessible possible pour les malvoyants.

Les adhérents

Actuellement, toutes les Associations confondues se plaignent du nombre des adhérents qui d'année en année a tendance à baisser. Ce phénomène est vrai aussi pour notre Association qui enregistre une légère baisse. Ce fait peut s'expliquer par les départs massifs à la retraite et par le fait que l'adhérent est de plus en plus volage.

Fort de ce constat, j'ai proposé au conseil d'Administration de travailler cette année sur les adhérents. Après acceptation, ce sera le fil rouge 2017, qui fera l'objet d'un point de l'ordre du jour de chaque Conseil d'Administration et Bureau.

Je sais pertinemment que certains ont commencé à s'y pencher sérieusement en élaborant de nouvelles pistes afin que notre nombre d'adhérents reste stable, et soyons optimistes, progresse.

Au siège aussi, il y aura une vigilance accrue quant à cette préoccupation.

Des dossiers juridiques

Les dossiers juridiques seront toujours traités en 2017 par Maryvonne avec l'appui de Maître FELISSI si nécessaire. Ils sont parfois épineux et demandent un travail de recherche approfondi car les questions sont éclectiques et les solutions pas toujours évidentes. Elles exigent des explications parfois ardues nécessitant patience et pédagogie aussi bien envers le demandeur qu'auprès des parties prenantes.

Une question parlementaire sera déposée dès l'ouverture de la nouvelle législature. Elle concerne les « personnes embauchées dites COTOREP » sur un poste adapté et qui n'ont pas renouvelé leur RQTH. Aussi, lorsqu'il y a carence à ce niveau, l'administration refuse l'accès à

la retraite anticipée même si le handicap existe depuis la naissance ou la prime jeunesse.

L'accueil et la gestion

Edwige assurera toujours l'accueil téléphonique qui est un pan important de notre activité. En effet, la manière dont la personne est accueillie peut faire dans certains cas qu'elle va adhérer ou non dans un second temps. En parallèle, la saisie comptable sera toujours de son ressort avec cette année la mise en place d'une comptabilité analytique plus affinée. Et, la tenue d'une bonne comptabilité est capitale pour la continuité de notre activité vis-à-vis notamment de nos financeurs et de nos adhérents.

Merci, à tous, de votre implication tout au long de ces deux journées.



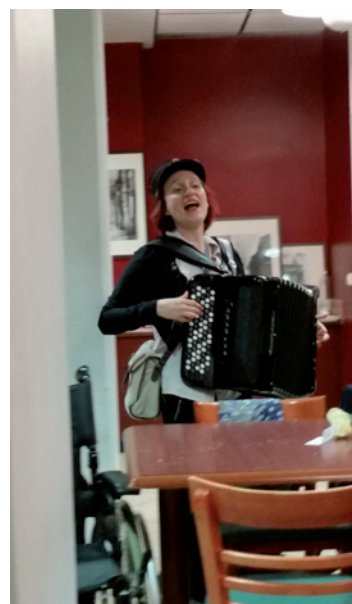
Remerciements à Alice et Samuel pour les transcriptions simultanées en LSF et vélotypie



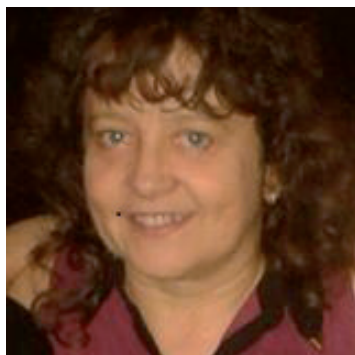
Quelques moments forts
durant l'animation lors du dîner
de clôture de
l'Assemblée Générale 2017



Merci à Christel pour l'animation
du Musée de La Poste
avec le spectacle concert
"La Poste à travers Chants"



LES CORRESPONDANTS LOCAUX EN ACTION SUR LE TERRAIN, Région Occitanie, Correspondant du TARN 81 : Marie-Françoise ESPINASSE



"Tout commence il y a dix ans, lorsque la coordinatrice de La Tutélaire au regard de mes problèmes de santé me donne les coordonnées de L'ATHA et de l'APCLD.

C'est donc la voix de Brigitte Polard qui m'a réconfortée, conseillée, épaulée. Elle ne me connaissait pas pourtant elle m'a écoutée, comprise et orientée.

J'étais accompagnée de plusieurs personnes : ma neurologue, le contrôleur de la sécu, mon représentant syndical. Entourée par tout ce monde, j'ai retrouvé ce que je considère comme l'honneur de ma vie : mon activité professionnelle !

Dès mon retour dans le milieu professionnel, il m'apparaissait comme une évidence de communiquer envers mes collègues Tarnais pour les informer qu'ils n'étaient seuls devant la maladie ou/et le handicap.

Je souhaitais que l'information sur l'existence et les missions de l'ATHA deviennent disponibles. Par conséquent, j'ai proposé qu'elle soit

Témoignage de Marie-Françoise Espinasse

Suite,



diffusée par deux canaux. Ainsi, je suis allée voir les encadrants pour présenter l'Association. Puis j'ai mis une affiche dans chaque bureau au niveau de la salle de repos. Pour moi, il paraissait primordial que tous salariés connaissent notre existence, même si le Portail Malin est pourvoyeur d'informations concernant l'Association.

C'est avec beaucoup de plaisir que je continue à offrir cette écoute si importante et essentielle à chacun d'entre nous. Il faut apprendre à gérer la différence et faire reconnaître les difficultés quand elles existent. Sans agir d'aucune manière à la place des personnes qui doivent être actrices de leurs parcours, je suis à l'écoute et essaie de comprendre.

Je suis comme eux, avec du recul. Je me situe dans une relation empathique.

Aujourd'hui, je libère une matinée par quinzaine pour visiter les bureaux, les uns après les autres au sein de mon département.

Je vais à la rencontre de mes collègues pour les informer que nos entreprises ont un tissu d'Associations qu'elles soutiennent. Je me présente et explique la raison d'être de l'Association et surtout ce qu'elle est en capacité de proposer aux postiers ou télécommunicants. Je mets aussi les valeurs de l'ATHA en exergue (écoute, confidentialité etc...).

Je m'informe sur leur santé et selon leur vécu, leur besoin, leur explique la nécessité de la

reconnaissance de la qualité de travailleur en situation handicap, leur conseille d'aller voir le médecin du travail, interlocuteur privilégié de la direction.

Je suis heureuse d'offrir ma considération pour ces employés souvent meurtris par la souffrance physique ou morale.

"En se confiant, par leurs paroles ils vident leur désespoir. Je compatis car je revis mon désarroi, dans mon regard, ils puisent l'espoir".

L'écho leur permet de trouver leur solution. Je suis un intermédiaire, un maillon. Ils retrouvent leur force car je leur donne une estime qui par le handicap semble bafouée.

Aujourd'hui je suis fière d'être l'ambassadrice de notre Association. Je suis fière de son engagement et de la considération que nous apporte Le Groupe au travers des accords et actions en notre faveur. Je suis heureuse de participer activement au maintien dans l'emploi; à permettre à des personnes en situation de handicap de continuer à exercer leur activité professionnelle.

Dès que j'évoque l'Association, la Direction se montre encore plus sensible dans la gestion humaine des salariés.

Au travers du bénévolat je tisse des liens d'amitiés très riches et très forts. J'enrichis mes connaissances et mes yeux humanisent notre entreprise.

Je me sens égale à mes collègues, active, dans le monde du travail, balayée la barrière du handicap !

MF Espinasse

À LIRE:

Vu dans les ASH de février 2017

Blessures fécondes

Bande dessinée

« *La vie n'est pas une rivale* »,
« *Accepter la souffrance, lui donner un sens* »,
« *Se nourrir de sa faiblesse* »,

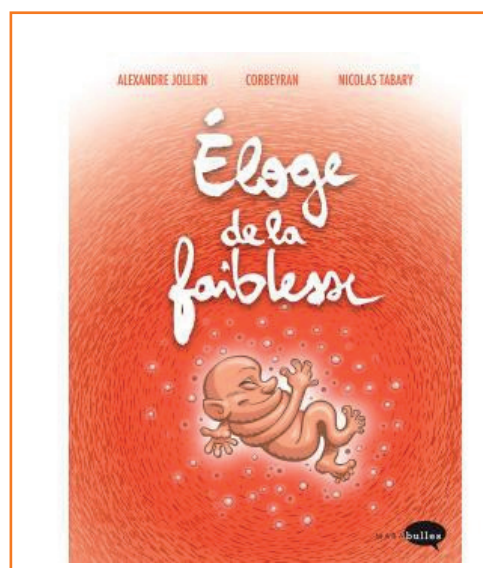
autant d'aphorismes que prodigue le philosophe Alexandre Jollien, transformé en personnage de BD et qui s'entretient avec Socrate dans l'adaptation en bulles d'Eloge de la faiblesse, son essai à succès paru en 1999 (éd. du Cerf). Son confrère est l'oreille attentive à qui Alexandre Jollien, infirme moteur cérébral, raconte sa vie, dont une bonne partie passée en établissement médico-social.

L'occasion pour celui qui se décrit comme

« une étrange créature » de détailler les thérapies qu'il a suivies depuis l'âge de 4 ans pour l'aider à marcher, à s'exprimer, à coordonner ses jambes et ses

bras tout en poursuivant un programme scolaire classique. Des journées bien remplies –

« Mon seul intérêt, mon seul objectif vraiment sérieux : progresser ! Tout le reste passait après » – pour une existence hors normes qu'il a partagée avec ses amis de l'établissement. Luc, qui n'arrivait pas à parler ; Jean, totalement grabataire ; Philippe, qui faisait moins d'un mètre ; ou Adrien, qui souffrait d'un sévère retard mental... ils étaient toujours là pour le consoler quand ses parents lui manquaient. Et pour celui qui a découvert très précocement sa passion pour la philosophie, ils ont surtout contribué « à [lui] révéler la grandeur humaine ».



Il n'en pense pas autant des professionnels, médecins comme éducateurs, qualifiant de

« superficielles » ses relations avec le personnel du centre.

« Nous avons droit à des rapports de professionnel à enfant, de médecin à malade, mais jamais nous ne parvenons à discuter d'individu à individu. » Il leur reproche leur immobilisme, et aussi d'avoir toujours préféré traiter les symptômes sans jamais essayer d'en comprendre la cause. Selon lui, l'éducateur devrait être « celui qui aide à accoucher ; qui interroge ; qui réveille les capacités enfouies par les différents obstacles »... Il n'en a pas croisé beaucoup qui correspondent

à son idéal.

A travers cette BD au style graphique non réaliste, Alexandre Jollien invite à prendre du recul et à réfléchir au fait que nos blessures ne sont pas des obstacles, et qu'elles peuvent même devenir fécondes si on les accueille avec légèreté.

Eloge de la faiblesse
Alexandre Jollien, Corbeyran (scénario)
et Nicolas Tabary (dessin)

en vente en librairie

Découvrez
notre
nouveau
kakémono



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

Pour le maintien dans l'emploi
en milieu ordinaire de travail

PARTAGER
INFORMER
ACCOMPAGNER
SOUTENIR
CONSEILLER

A vous de jouer !

Reconnaissez-vous ces pictogrammes ?



www.atha.fr



01 41 24 49 50
contact@atha.fr

Immeuble ORSUD | 3/5 avenue Galliéni | 94257 GENTILLY CEDEX