



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

Le je de



Comité interministériel du handicap
p. 7



Tous à l'asso !!!
p. 8



L'obligation d'aménagement raisonnable
p. 12 à 15

94

Hiver
2017
trimestriel

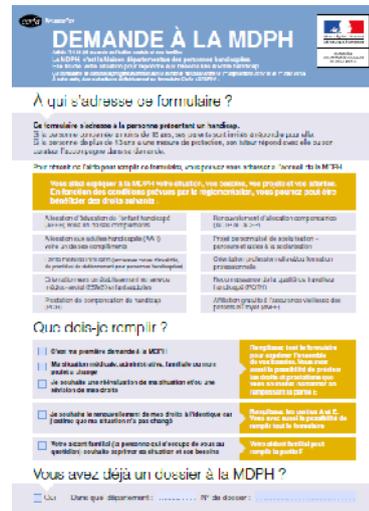
www.atha.fr
contact@atha.fr

LE NOUVEAU FORMULAIRE DE LA MDPH

Depuis le mois de septembre 2017, il existe un nouveau formulaire de demande auprès des MDPH facilitant l'accès aux droits. Le nouveau formulaire contient 20 pages contre 8 précédemment afin de mieux informer les personnes handicapées sur leurs droits et les mieux les guider pour y accéder. Tels étaient les deux objectifs affichés par le groupe de travail qui s'est réuni durant trois années consécutives.

Ce formulaire rentrera en vigueur progressivement. En effet, certaines MDPH ont jusqu'au 1er mai 2019 pour l'adopter car elles doivent passer auparavant à un nouveau système d'informations commun permettant de traiter informatiquement les formulaires. Ainsi, la personne aura la possibilité de remplir et de suivre son dossier en ligne et d'en assurer le suivi. Une première page liste l'ensemble des droits auxquels le demandeur peut prétendre : allocation aux adultes handicapés (AAH), allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), la carte mobilité inclusion (CMI), la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), l'orientation professionnelle et/ou formation, le projet personnalisé de scolarisation et les parcours et aides à la scolarisation, la prestation de compensation du handicap (PCH), l'orientation vers un établissement ou service, le renouvellement d'une allocation compensatrice (ACTP et ACFP), l'affiliation gratuite à l'assurance vieillesse des parents au foyer, etc. La marche à suivre, tout comme la procédure, est aussi indiquée (première demande, renouvellement des droits à l'identique). Une fois que ce formulaire est rempli, la MDPH réalise une évaluation approfondie. De plus, le demandeur a aussi le droit d'être reçu. La réponse intervient dans un délai moyen de 4 mois pouvant aller jusqu'à 8 mois voire 8 mois et demi dans certaines MDPH.

Les personnes qui estiment être dans une situation urgente peuvent le signaler.



Le formulaire contient trois parties : vie quotidienne, vie scolaire et vie professionnelle. Une quatrième partie intéresse les aidants familiaux qui peuvent s'y exprimer quant à leur situation, leurs besoins et leurs attentes. Une seule condition est que la personne aidée l'autorise. Le certificat médical fait aussi peu neuve. Il se veut plus détaillé que son prédécesseur notamment quant aux questions sur les capacités cognitives, demande des informations sur l'éventuel aidant familial etc. Toutefois, si la situation du demandeur n'a pas évolué depuis le précédent certificat, le médecin peut toujours se limiter à certifier qu'il n'y a aucun changement. Attention, le certificat médical accompagnant la demande doit dater de moins de 6 mois et porte le numéro CERFA 16695*01.



ATTENTION

Ce nouveau formulaire n° cerfa 15692*01, ne sera pas immédiatement déployé sur l'ensemble du territoire. Chaque MDPH devra décider de sa mise en place. Toutefois au **1er mai 2019**, il remplacera définitivement l'ancien modèle.

Sommaire

- 2 : Nouveau formulaire MDPH
- 3 : Édito
- 4 & 6 : Le nouvel accord Orange
- 7 : Comité Interministériel du Handicap
- 8 : Tous à l'asso !!!
- 9 : Chiffres du CNSA
- 10 & 11 : Le métier d'ergonome chez Orange
- 12 & 15 : L'obligation d'aménagement raisonnable
- 16 : Les gestes qui sauvent
- 17 & 18: l'ANR
- 19 & 20: journée d'étude de l'APAHF
- 21 & 23 : Le COGAS
- 24 : Bulletin d'adhésion



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

Parution en février 2018

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
Jean-Luc Trouillard

I.S.S.N. 1292-5438

Couverture : direction artistique « Atha »

Impression : M4 Conseil

 Imprimé sur papier 100 % recyclé



Chère Lectrice, Cher Lecteur,

En début d'année 2018, l'ATHA se montre toujours active au sein de nos Entreprises La Poste et Orange dès qu'une opportunité s'offre à elle. Ainsi, l'année 2017 fut riche en réunions diverses, Forums, Colloques. Les dossiers personnels soulevant des problématiques juridiques ou managériales furent nombreux et pas toujours simples à résoudre. Il en découle que notre Association a toujours sa raison d'être qui tend à devenir prégnante dans le contexte actuel.

Le présent numéro 94 est consacré en parti à l'accord handicap nouvellement signé chez Orange. La politique relative à l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap est réaffirmée et s'y ajoute aussi le volet consacré à la lutte contre les discriminations. L'accord signé par tous les partenaires sociaux et agréé par la DIRECCTE d'Ile-de-France se veut ambitieux avec notamment des objectifs de recrutement revus à la hausse.

L'accord 2015-2017 de La Poste quant à lui, est prorogé par avenant pour 2018. De ce fait, le nouvel accord ne sera signé qu'en 2019.

Malgré ce nouvel accord et cette prorogation, il reste encore beaucoup de travail pour notre Association notamment au niveau de la sensibilisation au handicap. Cette sensibilisation permet de « vivre comme si nous étions en situation de handicap ». Mais, c'est très insuffisant pour réaliser ce que recouvre le handicap avec un grand H. C'est pourquoi, il semble primordial de considérer la place accordée aux situations de handicap dans les interactions sociales existantes dans nos Entreprises réciproques. En réalité, l'inclusion ou la non inclusion découle simplement de ces interactions pouvant se révéler d'une extrême fragilité.

Françoise Fournier,
Présidente de l'ATHA



Assemblée Générale 2018
les 23 et 24 mars

ORANGE : LE NOUVEL ACCORD

"POUR L'EMPLOI ET L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS"

Orange : Le Nouvel Accord « Pour l'emploi et l'insertion des Personnes en Situation de Handicap et la lutte contre les discriminations » 2017-2019 a été signé le 28 juin 2017 par l'ensemble des Organisations Syndicales.

L'accord retrace l'ensemble du parcours du salarié en situation de handicap et s'étend aux sociétés du Groupe composant l'Unité Economique et Sociale (U.E.S) Orange (Orange S.A, Orange Caraïbes, Orange Porte à Porte).

Le recrutement

Les engagements en matière de recrutement sont au minimum de 150 CDI. 360 alternants et stagiaires en situation de handicap seront recrutés prioritairement en CDI. De ce fait, le taux légal des 6% déjà atteint serait dépassé.

Des cursus de professionnalisation sont aussi ouverts à des candidats (60) sans diplôme ni qualification mais dont le potentiel a été détecté.

Insertion professionnelle

A l'arrivée du collaborateur et à sa demande, une mise en contact avec le correspondant handicap d'établissement secondaire est organisée. A sa demande un bilan relatif à son insertion est effectué dans les 6 mois qui suivent le recrutement avec le RH de proximité et/ou le manager. Le salarié peut être accompagné par une personne de son choix (correspondant handicap, médecin du travail, DRH de proximité, représentant du personnel etc). Dès son arrivée, le salarié en situation de handicap reçoit une information sur l'accord, le lien vers le site intranet " anoo handicapaction", la liste des acteurs de proximité.

Le manager accueillant peut suivre la formation intitulée « je manage une personne en situation

de handicap ». De même, les salariés en contact avec une collègue ayant une déficience auditive peuvent suivre une formation en Langue des Signes Français (LSF).

Parcours et développement professionnel chez Orange

L'amélioration de l'accessibilité aux formations par des actions (adaptation pour une action prévue au plan de formation, création d'une formation spécifique, accès aux salles de formation) est prévue.

Les dispositifs de promotion garantissent les aménagements nécessaires à la préparation et à la tenue des épreuves de sélection ainsi qu'à l'adaptation des postes à pourvoir.

Les actions relatives à l'adaptation des outils de travail et au

développement des programmes d'innovations sont renforcées pour toutes déficiences confondues.

Des actions de formation et de sensibilisation des formateurs sont réalisées et peuvent porter sur le handicap en général et sur les dispositifs techniques de compensation permettant de dispenser les formations dans les conditions optimales.

Les conseillers Orange Avenir intervenant au niveau des suivis de carrière se professionnalisent au travers de formations sur le handicap.

L'accessibilité des lieux de travail se poursuit afin d'améliorer les conditions d'accessibilité (ascenseurs, rampes d'accès, largeur des portes, sanitaires, boucles magnétiques). L'outil informatique, OCARA permet de réaliser l'évaluation de l'accessibilité des parcours sur les lieux de travail.

La sécurité des lieux de travail fait l'objet de mesures appropriées qui doivent être adaptés au handicap des salariés concernés.



ORANGE : LE NOUVEL ACCORD

Suite

La recherche et l'innovation revêtent aussi une grande importance. En amont, un travail est effectué permettant de passer d'une adaptation des postes de travail a posteriori à une adaptation par défaut, il est nécessaire d'intégrer l'accessibilité au sein même de la démarche d'innovation. Les salariés en situation de handicap peuvent participer aux tests et aux expérimentations des nouveaux outils et services.

Orange peut aussi financer partiellement voire totalement des aides à la mobilité pour le transport domicile/lieu de travail, l'aménagement du véhicule personnel, le permis de conduire. De plus, des aides personnelles peuvent être sollicitées auprès du correspondant handicap (prothèses auditives, lunettes, fauteuils roulants, prothèses de membre...) mais également des services à la personne (assistants de vie, handichiens etc).

L'existence d'ASA handicap est de six journées par année civile. Elles peuvent être prises en demi-journées ou en heures. Elles sont de droit et accordées sur justificatifs ou déclaration sur l'honneur, pour effectuer des actes en relation avec leur handicap qui ne peuvent être effectués en dehors des heures de service ou des démarches nécessaires à l'obtention d'un titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Le dispositif lié aux ASA s'applique également aux salariés parents d'enfants handicapés dont le taux de handicap est égal ou supérieur à 50%. Il existe aussi des ASA pour soin ou garde d'un parent proche gravement handicapé.

Maintien dans l'emploi

Plusieurs acteurs sont susceptibles d'intervenir. La Mission Insertion Handicap (MIH) anime

l'ensemble du réseau des correspondants handicap et des contributeurs au domaine en leur apportant la visibilité nationale nécessaire à la mise en œuvre des engagements de l'accord. Elle pilote le fonds d'insertion budget/handicap de l'accord et répond aux demandes des salariés en situation de handicap nécessitant un aménagement de poste ou un accompagnement individuel.

Les correspondants handicap des établissements principaux et secondaires demeurent les garants de la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

Le médecin du travail organise la visite médicale au moins une fois

tous les 4 ans. Entre deux visites ils sont suivis par un autre professionnel de santé. La visite d'embauche se fait par le médecin du travail.

Les assistants sociaux écoutent, informent, conseillent et proposent des dispositifs d'aides internes ou externes à l'entreprise.

Les préventeurs interviennent dans l'adaptation des postes de travail.

Le CHSCT est associé à la recherche et la mise en œuvre des solutions permettant le maintien dans l'emploi. Les IRP (Instances Représentatives du Personnel) et les Organisations Syndicales font parties des acteurs que le salarié peut contacter. Les parrains et marraines peuvent être nommés pour accompagner les candidats dans les cursus de professionnalisation.

Les actions visant le maintien dans l'emploi peuvent être multiples.

Tout salarié en situation de handicap peut bénéficier d'un droit à compensation pour faire face aux conséquences de son handicap.

L'adaptation des postes de travail voire des horaires est une condition essentielle à l'insertion



ORANGE : LE NOUVEL ACCORD

Suite

et au maintien dans l'emploi. Un soutien spécifique aux utilisateurs d'aides techniques est proposé via un numéro d'assistance téléphonique (0810 30 3000) en prononçant un mot clé dédié. Orange prévoit un espace accessibilité pour tout type de déficience sur le site des salariés « 100 % pratique »

L'adaptation de la situation de travail au sein de l'équipe est aussi réaffirmée. Ainsi, les managers doivent s'assurer que les conditions de travail au sein de l'équipe prennent en considération les situations liées au handicap (objectifs, horaires, pauses notamment...). Des solutions de téléactivité et/ou télétravail peuvent être mises en place selon les activités. Tout refus fait l'objet d'une réponse écrite et motivée au salarié.

La fin de carrière professionnelle

Le dispositif est le Temps Partiel Senior Handicap (TPSH) qui précède le départ à la retraite pour les salariés désirant la prendre au plus tard à la date à partir de laquelle une poursuite d'activité pourrait générer une surcote.

Le TPSH a la forme d'un temps partiel 50 % accompagné par l'Entreprise. Une sur-rémunération de 30 % avec 3 possibilités du salarié :

- Sans placement en temps, 30 % non convertis en temps pour la formule TPSH rémunérée 80 %
- 5 % placés en temps, 25 % non convertis en temps pour la formule TPSH rémunérée 75 %
- 15 % placés en temps, 15 % non convertis en temps pour la formule TPSH rémunérée 65 %.

Les salariés éligibles à une part variable le restent. Son calcul se fait sur la base d'un taux moyen constaté pour leur niveau de classification. L'accès au TPSH est soumis à la décision d'une commission ad hoc locale examinant le dossier dans le respect du secret médical.

Achats auprès du secteur adapté et protégé

L'accord prévoit un volume d'achats minimal de 15 000 000€ par an, pendant sa durée.

L'engagement à faire évoluer le regard sur le handicap dans l'Entreprise

Des sessions de formation et de sensibilisation, « Démystifions le handicap » et « je manage une personne en situation de handicap » s'adressent à l'ensemble des salariés.

Orange s'appuie aussi sur la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) qui se déploie en interne sous l'appellation « semaine de l'hangagement », sans compter sur les initiatives locales émanant des correspondants handicap et de salariés en situation de handicap.

Des guides pratiques existent aussi « Le handicap, êtes-vous concerné ? », « Guide à l'usage des acteurs du handicap dans l'Entreprise », Vidéo « Démystifions le handicap » et sur « les stéréotypes ».

Orange mène aussi des actions sociétales de sensibilisation (participation à des forums métiers dans les lycées, collèges, et enseignement supérieur, ateliers de préparation aux processus de recrutement, participation à des jurys d'attribution de diplômes, parrainage d'étudiants en situation de handicap).

Le site du portail interne « [Handicapaction](#) » sur [Anoo](#) se développe aussi.



COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DU HANDICAP

Le premier Comité Interministériel du Handicap s'est réuni le 20 septembre 2017. Le sujet était "**Vivre avec un handicap au quotidien**".

Au cours de cette réunion, quatre thèmes ont été abordés. A chacun d'eux correspondent des grands objectifs à 5 ans.

Accéder à ses droits, plus facilement

- Revaloriser l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) à 900 €
- Simplifier le fonctionnement des MDPH
- Améliorer les délais de réponse et harmoniser leur qualité de service
- Améliorer l'accès aux droits des personnes en situation de handicap des territoires les plus vulnérables (Quartiers politique de la ville et territoires ruraux)
- Renforcer l'accessibilité électorale et dématérialiser la propagande
- Renforcer l'accessibilité numérique des services publics
- Développer l'emploi du langage facile à lire et à comprendre (FALC) dans les administrations publiques

Etre accueilli et soutenu dans son parcours, de la crèche à l'université.

- Accueillir les jeunes enfants en particulier dans les crèches, développer l'accès au périscolaire, aux loisirs et soutenir la parentalité
- Accroître la scolarisation, notamment des enfants porteurs de troubles autistiques
- Fluidifier le parcours scolaire et médico-social, éviter les ruptures en fin de cycle ou dispositif
- Appuyer et former les équipes des établissements agricoles à la prise en compte des élèves à besoins éducatifs particuliers
- Transformer les modalités d'accompagnement des élèves et l'organisation des accompagnants et professionnaliser les accompagnants pour gagner en qualité
- Permettre à chaque jeune en situation de handicap de bénéficier d'un parcours d'éducation culturelle et artistique
- Renforcer l'accessibilité des formations pour construire un enseignement supérieur inclusif

- Développer la recherche pour améliorer la prise en compte du handicap dans une société inclusive

Accéder à un emploi et travailler comme les autres

- Réduire l'écart entre le taux de chômage des personnes en situation de handicap et les personnes valides
- Faciliter l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap des employeurs publics et privés dont les TPE-PME
- Rénover l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la transformer en levier pour une entreprise plus humaine, plus responsable et plus performante
- Augmenter le niveau de qualification des demandeurs d'emploi et des salariés en situation de handicap
- Mieux accompagner et sécuriser les transitions entre l'éducation et l'emploi

Vivre chez soi et se maintenir en bonne santé

- Rendre accessible les établissements recevant du public et garantir l'exemplarité des bâtiments de l'Etat par la mobilisation de la Direction de l'Immobilier de l'Etat
- Améliorer l'attribution des logements locatifs sociaux aux personnes en situation de handicap
- Développer l'habitat inclusif
- Favoriser l'adaptation des logements privés
- Prévenir les départs non souhaités vers la Belgique et garantir une réponse accompagnée pour tous
- Accélérer la transformation de l'offre sociale, médico-sociale et sanitaire pour permettre une bascule rapide et d'ampleur au profit de l'accompagnement, spécialisé si nécessaire, en milieu ordinaire
- Développer la prévention en santé auprès des personnes en situation de handicap
- Réduire le nombre d'hospitalisations évitables, dont les hospitalisations urgentes
- Réduire le risque de mortalité précoce des personnes en situation de handicap dont les personnes polyhandicapées
- Améliorer le statut des aidants

TOUS A L'ASSO !!!

Sur le Portail Malin, les différentes Associations sont présentées sous forme de fiche synthétique. Aussi, la DNAS a souhaité réaliser une série de films afin de redonner à ces Associations de la visibilité.

L'idée retenue était de faire une vidéo courte d'une durée de 1'30 et qui puisse être facilement dupliquée. L'interview est découpée en 2 grandes thématiques: [présentation de l'Association](#) (origines, valeurs, chiffres clés), et [actions de l'Association](#) (ce qu'elle fait, à qui elle s'adresse). Le témoignage d'un bénévole pour expliquer ce qu'il retire de sa participation aux projets de l'Association et enrichir la vidéo.

La ou les personnes chargées de s'exprimer parlent face caméra, donnant l'impression de s'adresser directement au spectateur, et sont aussi, si possible filmées sur un second axe pour rythmer le montage. Enfin, des infographies texte viennent appuyer les propos des personnes.

Concernant notre Association l'ATHA, j'ai proposé à Jean-Luc Trouillard, Correspondant Local pour le département de La Sarthe et Administrateur de l'Association de se joindre à cet interview pour y apporter son expérience de bénévole. Jean-Luc a répondu favorablement à cette proposition.



La réalisation a été confiée à une agence de production audiovisuelle, extérieure au Groupe La Poste. C'est l'agence « MAGENTA » qui a été retenue. Elle a été créée et est dirigée actuellement par Ronan LANON. Ronan est

journaliste de formation, réalisateur-monteur et a travaillé pendant 10 ans dans le secteur audiovisuel (M6 Lyon, Télé-Nantes, TF1/LCI) avant de mettre son savoir-faire au service des entreprises, des collectivités et des agences de communication.



Fruit de cette expérience, « MAGENTA » est plus particulièrement spécialisée dans les films mêlant écriture journalistique et image cinématographique.

L'agence est basée à Nantes, mais peut travailler dans tout le grand-ouest (Rennes, Vannes, Brest, Angers, La Rochelle, Bordeaux, Le Mans), sur Paris,... et la France entière également.

Depuis 2012, « MAGENTA » réalise des films pour ses clients, dans la France entière. Plus de 100 films ont été réalisés.

Le 11 décembre 2017, nous avons donc fait la connaissance de Ronan LANON au siège de l'ATHA pour enregistrer la vidéo. L'enregistrement s'est passé dans un excellent état d'esprit, Ronan étant quelqu'un de très agréable et sachant nous mettre à l'aise en nous prodiguant de bons conseils.

C'était une excellente expérience faisant suite aux 3 films « Tous ensemble différemment » réalisés dans le cadre de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes en Situation de Handicap (3ème semaine de novembre).

Nous vous invitons donc à visionner cette petite vidéo lorsqu'elle sera en ligne sur Le Portail Malin et bien évidemment sur notre site www.atha.fr.

DOSSIER : Les chiffres clés du CNSA



Les personnes handicapées et l'emploi

4,6 millions

C'est le nombre de personnes qui présentent une forme de handicap, chez les personnes de 20 à 59 ans vivant à domicile, soit 14 % de cette population.

Source: Enquête handicap -Santé 2008-2009, volet ménages, INSEE)

2,7 millions

C'est le nombre de personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans) qui déclarent être bénéficiaires de la reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie.

Source: INSEE. Enquête emploi 2015 : traitement DARES

43 %

C'est le pourcentage de personnes actives parmi les personnes bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap : 35 % sont en emploi et 8 % au chômage.

Source: INSEE. Enquête emploi 2015 : traitement DARES

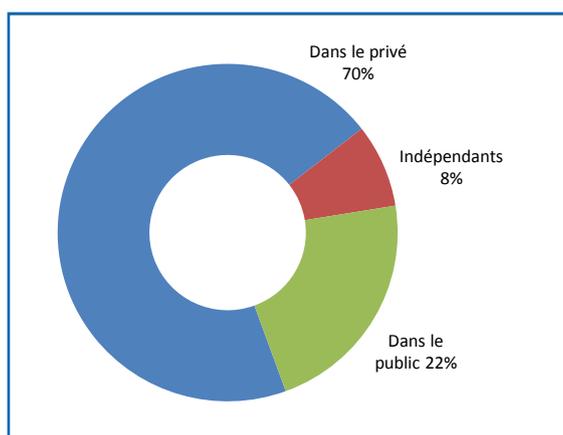
938 000

C'est le nombre de personnes bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap qui occupent un emploi sur le marché du travail (477 000 hommes et 461 000 femmes):

Source: INSEE. Enquête emploi 2015 : traitement DARES

Répartition des personnes bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap par secteur

Source: INSEE. Enquête emploi 2015 : traitement DARES



292 700

En 2016, 292 700 demandes de prestations de compensation ont été déposées dans les MDPH. (271 700 en 2015):

Source: Questionnaire mensuel, CNSA 2017.

Les MDPH (Les maisons départementales des personnes handicapées) instruisent l'ensemble des demandes relatives aux enfants et aux adultes.

LE MÉTIER D'ERGONOME CHEZ ORANGE

Mme Patricia LOUBET, ergonome chez Orange spécialisée dans le handicap répond aux interrogations de Françoise FOURNIER, Présidente de l'ATHA, sur l'ergonomie.

L'objectif de l'ergonomie en général est d'adapter le travail à l'homme et non l'inverse. Il s'agit d'une méthode visant à observer l'activité. La situation de la personne placée au cœur de son travail est analysée. Comment le travail est pensé, quels sont les procédures qui existent et de quelle manière le salarié les met en œuvre pour mener à bien son activité, tels sont les éléments que l'ergonome prendra en considération sous l'angle de la variabilité. En effet, l'intervention ergonomique tend à réduire le delta existant entre les moyens mis en œuvre par l'entreprise, les compétences et l'état physique de la personne, mais surtout la façon dont le salarié peut les mettre en œuvre pour atteindre ses objectifs.

Mme LOUBET s'occupe plus précisément de l'accessibilité du poste de travail lorsqu'il y a un handicap. Elle travaille pour la mission handicap sur l'aménagement des postes de travail des salariés reconnus RQTH.

A ce niveau, elle évalue la situation de handicap sans connaître obligatoirement la déficience. Cette approche l'amène à demander à la personne concernée la raison pour laquelle elle est en situation de handicap pour exercer son métier. L'ergonome a besoin de connaissances sur les compensations fonctionnelles du handicap. La personne concernée l'aide en lui montrant et en lui fournissant des renseignements sur sa situation à savoir la manière dont elle procède pour exécuter son travail, quels stratagèmes elle a mis en place etc.

L'aménagement de poste est assez homogène. Mme LOUBET intervient sur demande des acteurs en fonction de leur profil : sur la santé avec le médecin et le préventeur, sur le développement

des compétences avec le manager. Le correspondant handicap, lui est le fil d'Ariane de l'intervention entre tous ces acteurs et le salarié. Les demandes auprès de l'ergonome sont surtout sur des handicaps plus complexes comme

sensoriels (auditifs, et visuels), cognitifs (exemple la dyslexie), ou d'importants problèmes moteurs.

L'ergonome instruit la demande avec plusieurs entretiens et différents acteurs pour évaluer le type d'intervention à mener. Parfois, ce sont uniquement des conseils qui sont sollicités mais

souvent il s'agit d'une étude ergonomique. L'aménagement se fait au cas par cas, et le salarié est destinataire de l'étude avant l'envoi aux acteurs ; cela aide à instaurer une relation de confiance. Le collectif de travail, quant à lui, peut être impliqué mais il convient qu'il soit bienveillant. En tout cas, la compensation ne doit en aucun cas être faite à leur détriment.

A chaque aménagement de poste, Mme LOUBET n'est pas systématiquement sollicitée. En effet, il faut vraiment une difficulté particulière. Parfois, alors même que l'aménagement a déjà été réalisé, la problématique liée au handicap subsiste toujours. C'est alors le médecin qui fait appel à l'ergonome. Ici, la nature du handicap interfère dans le sens où il existe des handicaps complexes notamment lorsque la déficience est sensorielle (auditive, visuelle). Les cas de figure sont généralement très différents. En ce qui concerne, le handicap psychique il n'y a pas pour l'instant d'intervention ergonomique. Cette dernière pourrait éventuellement se produire en cas de souci de mémorisation. Ce qui semblerait intéressant pour le handicap psychique serait de mener une étude sur les difficultés généralement rencontrées et non se focaliser directement sur l'aménagement du poste. Il faudrait remonter les différentes difficultés pour y remédier.

Dans cette situation, l'idéal serait de s'adresser à un ergonome externe qui ferait une étude

L'ERGONOMIE



LE MÉTIER D'ERGONOME CHEZ ORANGE suite

ergonomique sur la manière d'appréhender ce handicap par exemple.

Considérant la situation de travail, Mme LOUBET l'envisage aussi bien dans le cadre de l'aménagement technique qu'organisationnel. La situation est analysée dans sa globalité. Au cours de l'entretien, sont abordés les 3 groupes de déterminants qui font que le salarié soit en capacité d'effectuer son travail ou non. Le 1er s'intéresse aux tâches et exigences contenant les procédures et les consignes à respecter. Le 2ème concerne les conditions et les moyens permettant d'aborder le dispositif technique, l'environnement physique, l'organisation du travail, l'organisation de la production et l'organisation de la formation. Le dernier est le volet environnement social mettant en exergue les structures sociales et culturelles, les liens fonctionnels et hiérarchiques et les relations clients. Un salarié handicapé, comme tout salarié,

a besoin de tous ces éléments pour travailler. Or, l'un de ces éléments peut faire l'objet d'une situation de handicap. En fait, l'entretien permet de déterminer ce qui va être le plus utile à observer quant à réalité du travail. Fréquemment, ce sont des problèmes d'accessibilité sur des applicatifs métiers. La personne en situation de handicap au travail est observée afin de faire ressortir ce qui pose difficulté. L'intervention est différente selon que la situation de handicap est ancienne ou non. Dans le cadre de son métier, Mme LOUBET peut faire appel à des ergothérapeutes d'organismes comme Escavie, et l'hôpital de Garches. La principale différence entre l'ergonome et l'ergothérapeute est que le 1er adapte le travail à l'homme tandis que le second préserve, et développe l'autonomie de la personne. Ce dernier se pose la question : comment vais-je aider la personne à faire tel ou tel geste.

Elle sollicite les experts accessibilité du pôle compétences accessibilité du groupe Orange (EASE) pour le maintien dans l'emploi d'un salarié

ou un changement d'activité avec l'utilisation d'applicatifs métiers. Ils vont vérifier ensemble si l'activité est accessible selon des normes de conception précise. Mme LOUBET appartient aussi à un Groupement d'Ergonomes de la Réadaptation (GEDER), c'est un collectif de réflexion dans le domaine du handicap au travail

Il ne suffit pas d'adapter le poste, encore faut-il que l'adaptation soit pérenne. Chez Orange il existe un pôle compétences/accessibilité dont fait partie Mme LOUBET. Ce pôle a réfléchi sur le maintien dans l'emploi qui nécessite non seulement l'accompagnement individuel, une conception numérique accessible selon les normes des WCAG, mais aussi un soutien au salarié. La connaissance des outils utilisés par le salarié est importante. Concrètement, afin que le

maintien soit pérenne, une fois la phase aménagement ergonomique du poste de travail réalisé, il existe un service « HELPDESK accessibilité » joignable par

téléphone au cas où un outil utilisé par le salarié ne soit plus accessible ou en panne. A ce niveau, après avoir échangé avec celui-ci sur le problème posé, le service lui vient alors en aide afin de le résoudre. C'est une aide technique.

Par conséquent le maintien dans l'emploi devient alors réalité. Toutefois, cette étape n'est pas toujours suffisante, il convient aussi d'agir sur l'environnement. En effet, les aménagements proposés peuvent se révéler non compatibles avec le système. Donc il y a des tests de compatibilité. Il existe des écrans de taille spécifique, des téléphones fixes compatibles Bluetooth pour les personnes appareillées auditivement etc.

Pour conclure, le métier d'ergonome contribue fortement au fait que les salariés en situation de handicap puissent rester à terme dans l'Entreprise sans que leur état de santé ne se dégrade.

Merci à Mme LOUBET d'avoir pris le temps d'expliquer en quoi consiste son métier d'Ergonome. Mme Loubet travaille à la Direction de l'Infogérance et du Service aux Utilisateurs.



L'OBLIGATION D'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE A L'ÉGARD DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'une des mesures phares de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, est l'obligation d'aménagement raisonnable à laquelle sont désormais tenus tous les employeurs du secteur public comme du secteur privé ([Article L. 5213-6 du code du travail et article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires](#))

L'obligation d'aménagement raisonnable signifie que l'employeur est légalement tenu de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder à un emploi, ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Le refus de l'employeur de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination sauf s'il démontre qu'elles constituent, pour lui, une charge disproportionnée malgré les aides qui pourraient lui être accordées (accord Handicap pour La Poste et Orange, AGEFIPH ou le FIPHFP pour les entreprises n'ayant pas signé d'accord). L'obligation d'aménagement raisonnable ne vise pas à favoriser le salarié handicapé par rapport à un autre salarié, mais à compenser l'inégalité induite par son handicap en mettant à sa disposition les aménagements nécessaires pour lui garantir une égalité de traitement avec les autres salariés à toutes les étapes de son parcours professionnel (recrutement, période d'essai, exercice de l'emploi, évolution d'emploi, maintien dans l'emploi, etc).

Les aménagements à mettre en place s'apprécient au cas par cas, « en fonction des besoins dans une situation concrète », c'est-à-dire au regard du poste occupé, du handicap du salarié, de ses capacités, etc) et visent à apporter des solutions concrètes et adaptées à la situation de chaque

salarié handicapé concerné. Mais cette obligation n'est pas sans limite. En effet, l'employeur peut refuser de mettre les aménagements en place s'il démontre qu'ils représentent une charge disproportionnée. Le caractère disproportionné ou non des aménagements s'apprécie, là aussi, au cas par cas en fonction de la situation de chaque employeur et des aides susceptibles d'être mobilisées.



Un aménagement doit répondre à trois critères : il doit être efficace et permettre une participation égale et autonome de

la personne handicapée.

- **L'efficacité** : les aménagements raisonnables doivent être efficaces. Ils doivent effectivement permettre à la personne en situation de handicap de participer à une activité. Si un aménagement n'apporte concrètement qu'une amélioration limitée, il faudra en conclure qu'il n'est pas efficace.

- **La participation égale** : les personnes concernées doivent pouvoir utiliser de façon égale les facilités et les services de l'Entreprise. Par exemple avoir la possibilité de déjeuner avec leurs collègues au restaurant de l'Entreprise plutôt que dans un local séparé ou leur bureau; ils doivent pouvoir participer à toutes les réunions et autres activités qui relèvent de leur travail.

- **La participation autonome** : le degré d'autonomie est un facteur déterminant. Les aménagements qui permettent aux personnes en situation de handicap de participer à la vie active sans l'aide de tiers sont préférables. Ainsi, la personne doit pouvoir ouvrir elle-même une porte sans devoir attendre l'aide d'un passant éventuel ; un poste de travail doit être réaménagé de façon telle qu'un travailleur en fauteuil puisse se déplacer de façon autonome et avoir accès dans son environnement immédiat aux sources d'information essentielles.

- **La charge financière et le coût de l'organisation** pour l'employeur : Un aménagement est considéré comme raisonnable lorsque sa

L'OBLIGATION D'AMÉNAGEMENT

RAISONNABLE suite

réalisation ne représente pas une charge financière exagérée pour l'employeur ou que les coûts qui en découlent sont suffisamment compensés par des mesures existantes. Pour chaque demande d'aménagement, il faut évaluer si cet aménagement est raisonnable. Le potentiel d'avantages directs et indirects qui en découle sera pris en compte lors de cette évaluation.

Afin de pouvoir juger du caractère raisonnable de l'aménagement, on se base sur plusieurs critères.

- **La capacité financière de l'employeur** : si l'on veut examiner le caractère raisonnable ou non d'un aménagement, il faut également s'intéresser à la capacité financière et aux possibilités organisationnelles de l'entreprise ou de l'employeur. Cet examen tiendra également compte de la taille ou de l'importance de l'entreprise. Des transformations onéreuses peuvent être raisonnables pour des grandes entreprises ou des multinationales, alors que ces mêmes aménagements peuvent représenter une charge excessive pour une PME. Par exemple, il peut être déraisonnable de faire élargir toutes les portes pour permettre à une personne en fauteuil d'accéder aux locaux.

- **Le coût financier de l'aménagement** : le coût pour l'employeur variera en fonction de l'aménagement à réaliser. Un aménagement raisonnable ne doit pas nécessairement être coûteux. De plus, rien n'interdit à l'employeur, s'il a le choix entre plusieurs possibilités, de retenir l'option la moins onéreuse, à condition toutefois que celle-ci reste efficace. Ainsi, au lieu de transformer complètement le poste de travail d'un travailleur lourdement handicapé à la suite d'un accident d'automobile, l'employeur pourra lui proposer d'effectuer ses tâches à domicile. Certains aménagements demandent des investissements humains. Les coûts financiers

qui en découlent coïncident généralement avec des frais de personnel qui devront également être pris en compte : l'engagement d'une personne supplémentaire dans le cadre du soutien ou de l'accompagnement d'une personne en situation de handicap peut être un aménagement qui n'est pas raisonnable, lorsqu'une compensation pour frais supplémentaires n'est pas possible.

- **Les effets directs et indirects** : les effets d'un aménagement raisonnable pourront être mesurés et évalués. Certains aménagements peuvent représenter une aide pour un plus grand groupe de travailleurs et/ou pour des visiteurs externes. Par exemple, l'élargissement de l'entrée de l'entreprise pour permettre à un travailleur en fauteuil d'y accéder offre également un plus grand confort aux autres travailleurs et aux visiteurs (personnes en fauteuil,



personnes avec un landau...); l'installation d'un ascenseur améliore l'accès pour les personnes en fauteuil mais augmente également le confort des autres travailleurs et des visiteurs. Il convient néanmoins de tenir compte d'une éventuelle évacuation en cas d'incendie.

De même, un aménagement qui est au départ destiné à un seul individu peut finalement constituer une aide pour de futurs travailleurs souffrant d'un handicap semblable. La transposition de documents de travail ou de cours en braille ou sur bandes magnétiques peut avoir un effet démultiplié dès lors que plusieurs personnes malvoyantes seront occupées dans l'Entreprise.

- **La description de fonction** et la période d'amortissement de l'aménagement. Une description préalable de la fonction et de la tâche permet de clarifier les choses tant pour l'employeur que pour les travailleurs. La période sur laquelle peut s'étaler le coût de l'aménagement raisonnable est également un critère d'évaluation du caractère raisonnable, tout comme la durée du contrat de travail du travailleur en situation

L'OBLIGATION D'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE suite

de handicap. Pour l'engagement d'un étudiant ou d'un travailleur intérimaire pendant un des mois de vacances, on peut difficilement attendre d'un employeur qu'il consente à de grandes dépenses pour réaliser les aménagements nécessaires.

● **Les aménagements en rapport avec la profession** une demande d'aménagement raisonnable du poste de travail ou du lieu de travail doit avoir un rapport avec l'exécution du travail. Un travailleur en situation de handicap peut seulement demander d'effectuer des aménagements qui sont liés à l'exécution de son contrat de travail. De ce fait, une personne qui travaille à domicile et n'utilise pas d'ordinateur pour effectuer son travail ne peut pas demander d'aménagements particuliers pour son ordinateur personnel.

Les différentes formes d'aménagements raisonnables.

Il est évidemment impossible de dresser une liste exhaustive de toutes les mesures existantes et imaginables pouvant représenter un aménagement pour une personne en situation de handicap. Chaque individu est unique et possède ses propres qualités et limites. C'est pourquoi, les aménagements peuvent prendre différentes formes. Ils sont regroupés en catégories :

● **Le matériel adapté** : l'achat de nouveau matériel ou l'adaptation du matériel existant peut constituer un aménagement raisonnable (achat d'un plus grand écran d'ordinateur ou d'un clavier adapté pour un travailleur malvoyant; un téléphone adapté pour un travailleur ayant un handicap auditif).

● **Les aménagements matériels du lieu de travail** : certaines adaptations architecturales sur le lieu de travail ou certaines modifications de l'aménagement matériel du poste de travail peuvent aussi être des aménagements

raisonnables (élargissement d'une porte ou la pose d'un plan incliné pour une personne en fauteuil; aménagement ergonomique du poste de travail pour une personne souffrant de lombalgie; intégration d'une couleur contrastante dans l'environnement -chambranle, poignées de porte- ce qui améliore la mobilité des travailleurs malvoyants.

● **L'assistance et l'accompagnement.**

Grâce à un accompagnement ou une assistance supplémentaire, les personnes handicapées peuvent effectuer plus facilement leur travail. Ce soutien peut provenir de personnes de

l'entreprise même (collègues...) ou de personnes extérieures. Ainsi, les collègues d'une personne malentendante ou sourde ont la possibilité de suivre un cours de langage gestuel pour faciliter la communication avec elle.

● **La réorganisation des tâches.** Elle implique que l'on accepte une modification du moment où et/ou de la façon dont il faut effectuer une tâche. On peut également confier à un autre travailleur certaines tâches ne pouvant être effectuées par un travailleur en raison de son handicap. Grâce aux progrès dans les technologies de la communication (ordinateur, e-mail, fax, téléphone...), il est possible dans certains cas d'effectuer une partie ou la totalité de son travail à domicile.

● **L'horaire adapté.** Cet aménagement peut impliquer qu'on donne à un travailleur la possibilité de travailler à temps partiel, de commencer ou finir ses activités à un autre moment, d'interrompre périodiquement ses activités ou de modifier le moment auquel il effectue une tâche déterminée. On permet à un travailleur souffrant de diabète d'avoir une pause supplémentaire pour manger quelque chose et s'injecter de l'insuline; un travailleur à mobilité réduite pourrait commencer sa journée de travail en dehors de son horaire fixe pour avoir la possibilité d'effectuer les trajets avec un voisin ayant un autre horaire.



L'OBLIGATION D'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE suite

● **L'octroi d'un nouvel emploi.** Si, à un moment donné, un travailleur ne peut plus exercer son emploi en raison d'un handicap, on peut lui offrir un autre emploi vacant, que ce travailleur est capable d'occuper. A la suite d'un accident, un travailleur qui éprouve des difficultés à se déplacer se verra offrir un emploi dans un bureau.

Mais attention : demander à un travailleur d'exercer sur un autre site est constitutif d'une discrimination indirecte ; il doit bénéficier des aménagements nécessaires pour continuer à travailler près de son domicile.

En conclusion, l'obligation d'aménagement raisonnable s'impose à l'employeur, et plus généralement aux acteurs de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'employeur doit démontrer qu'il a fait appel à tous les dispositifs pour maintenir le salarié en emploi. Le refus de l'employeur de prendre des mesures en ce sens peut être constitutif d'une discrimination et entraîner des sanctions sauf s'il démontre qu'elles constituent, pour lui, une charge disproportionnée.

A LIRE : TRANSFORMER LE HANDICAP

vu dans les ASH de novembre 2017

Progressivement invalidée par une maladie neuro-évolutive et aujourd'hui très dépendante au niveau moteur, la philosophe Anne-Lyse Chabert part de son expérience pour interroger de l'intérieur la notion de « handicap ». Quand, d'ailleurs, une différence essentielle

est-elle intervenue entre elle et le monde des valides, demande-t-elle ? Envisageant la situation de l'handicap comme un constant travail d'adaptation de l'individu pour se construire un environnement vivable au regard des très grandes contraintes qui s'imposent à lui, Anne-



Lyse Chabert utilise plusieurs grilles de lecture afin d'appréhender les interactions entre l'intéressé et son milieu. Chacun de ces cadres conceptuels « permet de distinguer une gamme de propositions offertes à l'individu, ce dernier disposant du choix de s'en servir ou non ». Un propos que l'auteur développe au travers de plusieurs cas remarquables : ceux d'un calligraphe tétraplégique, de jeunes aveugles ayant appris à jouer au foot et d'une personne autiste (Temple Grandin) qui a su acquérir certains moyens de contrer son incapacité à comprendre les relations humaines et est devenue une biologiste et ingénieure reconnue. Anne-Lyse Chabert braque ainsi le projecteur sur la façon de tirer profit de ressources extérieures et/ou intérieures - les possibilités que renferme le milieu, les capacités du sujet-pour « remettre de l'accès » dans la situation et accroître la qualité de vie. « Dans un monde bouleversé par les obstacles, l'individu mobilise parfois (...) la faculté la plus incroyable et la plus inattendue à créer de nouvelles façons de faire, de nouvelles façons d'être », souligne-t-elle. Caroline Helfter

*Transformer le handicap.
Au fil des expériences de vie - Anne-Lyse
Chabert-Ed. Erès*

LES GESTES QUI SAUVENT

Le 13 décembre dernier les membres du Conseil d'Administration ainsi que l'équipe de permanents ont suivi une formation de deux heures dispensée par l'U.N.A.S.S Ile-de-France sur les gestes qui sauvent.



Cette formation courte était à la fois théorique et pratique. En effet, les deux animateurs Catherine Coquille et Antoine Poirier expliquaient l'importance des gestes à accomplir pouvant sauver une vie dans certaines circonstances en attendant que les secours professionnels arrivent. Dans la majorité des situations ce sont des gestes et techniques simples à savoir mais encore faut-il les connaître. De plus, il suffit non seulement de connaître ces gestes mais il convient de garder son sang-froid pour agir d'une manière efficace. Après la théorie, chacun de nous s'est prêté à la pratique avec un collègue ou un mannequin.

Cette formation fut pour chacun de nous très enrichissante. Ceux qui avaient déjà des connaissances en la matière les ont approfondies et les autres ont découvert que chacun d'entre nous peut sauver une vie si un jour il est confronté à un accident. Dans tous cas de figure, ce sont les premiers gestes effectués sur la victime qui sauvent la vie. Et nous savons tous "*que rien ne vaut la vie*".

La formation a été appréciée unanimement. Merci à Catherine et à Antoine !

L'U.N.A.S.S est une Association de la Poste et d'Orange qui organise des formations relatives au secourisme dans toute la France.



Secourisme et handicap

Réussir avec un handicap sensoriel c'est l'objectif que s'est fixé la Fondation Harmonie Solidarités au travers de l'organisation des rencontres Sens Lab qui se dérouleront en mars 2018 à la Cité des Sciences.

Partenaire de l'opération en 2016/2017, l'UNASS a naturellement répondu présente pour le millésime 2018 de cet événement et proposera donc, dans le cadre de ces rencontres, des animations et initiations aux premiers secours pour les déficients visuels et/ou auditifs.

Au-delà de ce partenariat, l'UNASS accueille toute l'année dans ses formations des personnes en situation de handicap et dispense certaines sessions en langue des signes grâce à l'intervention d'une formatrice elle-même déficiente auditive.



Pour l'UNASS, le handicap ne doit pas être un frein à l'apprentissage des gestes de secours. Découvrez leur réseau grâce à leur carte interactive sur le site internet

www.unass-idf.com/



L'ANR - ASSOCIATION NATIONALE DES RETRAITÉS, par Félix VEZIER, Président

A 91 ans, l'ANR, l'Association Nationale de Retraités, est certes une vieille dame mais il n'est pas question pour elle de prendre sa retraite. Et pour montrer son dynamisme, elle a l'intention de poursuivre son chemin en s'engageant davantage vers plus de fidélisation de ses adhérents, mais aussi dans une démarche d'ouverture vers les autres.

Forte de 90 000 adhérents et de ses 101 groupes, l'ANR est une Association légitime au sein d'une population de 16 millions de retraités. C'est le 8 janvier 1927 que « l'Association Générale des Retraités des PTT » s'est mise en place pour devenir ANR des PTT en avril 1976.

Aujourd'hui, et comme l'avait souhaité son fondateur Firmin Vidal, un ambulant, cette Association est une force, qui a su et qui saura se faire entendre pour défendre les intérêts des retraités. Partis au début à quelques-uns (900), ils étaient 15 000 adhérents en 1960, 30 000 en 1983 et 90 000 aujourd'hui.

Aujourd'hui plus de 3 000 bénévoles sur le terrain

L'action de l'ANR aujourd'hui est de défendre efficacement ses adhérents contre toute remise en cause de leurs droits, de leur pouvoir d'achat, et surtout contre toute tentative de marginalisation. Elle est aussi là pour soutenir les plus fragiles. Sa seconde ambition est de continuer à développer, avec ses 3 000 bénévoles sur le terrain, la solidarité et les activités à caractère social. C'est aussi de permettre à tous ses adhérents de bien vivre leur retraite en resserrant les liens sociaux et en leur offrant de nombreuses activités ludiques, sportives, culturelles et touristiques.

Pour s'en rendre compte, il suffit d'aller visiter les 60 sites internet des groupes départementaux qui relatent un nombre impressionnant de manifestations de tous ordres.

Pour compléter le tableau, et pour protéger ses adhérents, l'ANR a mis en place, il y a 55 ans, une assurance-décès « Amicale-Vie » qui est sollicitée par 15 % de ses adhérents.



Et demain ?

Pour rester dans la course, l'ANR doit stimuler son recrutement au sein des opérateurs historiques mais aussi avoir une démarche d'ouverture vers les autres, quelle que soit leur origine professionnelle, quel que soit leur statut, pourvu qu'ils adhèrent à ses valeurs. L'association a déjà dans ses rangs avec les conjoints et amis, près de 17 % d'adhérents « non PTT ».

Gagner des adhérents, c'est bien mais les fidéliser, c'est mieux et c'est pourquoi l'Association enrichit son offre et noue des partenariats avec d'autres organisations de retraités, le pôle des retraités de la Fonction Publique ou encore la Confédération Française des Retraités.

Face au développement du numérique et des objets connectés, La Poste et Orange s'intéressent davantage aux populations plus âgées. L'ANR souhaite participer à ces nouveautés et jouer un rôle de prescripteur vis-à-vis de ces deux Entreprises.

Pour l'ANR évoluer avec son temps est indispensable, sans toutefois rien renier de ses valeurs fondatrices et plus particulièrement en continuant à s'investir dans le domaine de la solidarité, partout où c'est possible, en particulier dans les CDCA (Conseils départementaux de citoyenneté et d'autonomie) et dans la démarche Monalisa.

L'Association souhaite affirmer sa présence et son dynamisme dans les instances issues de la Loi sur l'Adaptation de la société au vieillissement votée en 2016.

L'ANR suite

Et pourquoi ne pas aller vers une Association reconnue d'intérêt général ? Un label appréciable pour soutenir son développement. La condition : avoir une démarche vers les autres et s'engager pleinement sur le terrain auprès de ses adhérents actuels et futurs. Firmin Vidal, créateur de l'ANR, ne disait pas autre chose dans son testament du 15 septembre 1933 :

« Aux intérêts personnels, à la hargne et à la mauvaise humeur, opposons la générosité de notre cœur, l'aménité dans nos relations, la courtoisie dans tous nos actes. ... Pratiquez toujours la politique si humaine, si réconfortante de l'union des cœurs et de la main tendue ».

Contact ANR :

Site internet : www.anrsiege.fr

ZOOM SUR LES LOGOS DES ASSOCIATIONS DE LA SOLIDARITÉ



www.unass.fr



www.dondusanglpo.fr



www.afeh.net



www.amitie.asso.fr



www.apclld.fr

JOURNÉE D'ÉTUDE DE L'APAHF

avec Hélène BORNES de Bordeaux

Le 19/10/2017, l'Association Pour l'Aide au Handicap au sein du Ministère des Finances (APAHF) qui a fêté ses 30 ans cette année, m'a invitée à sa journée d'étude.

Le sujet en était : **Europe et handicap** et il se déclinait en 2 tables rondes:

La mise en application de la Convention Internationale sur les Droits des Personnes handicapées (CIDPH) ou le difficile passage du rêve à la réalité

Les débats et les questions de la salle ont permis de mettre à jour 5 points :

1ère question : choisit-on l'inclusion ou non ?

Cette notion recouvre en fait 3 types de situation :

- l'inclusion dans le milieu ordinaire comme la Suède
- la dualité avec d'un coté des personnes handicapées (PH) et de l'autre, des personnes dites ordinaires, comme en Belgique, Suisse, Pays-Bas et Allemagne où il y a 2 Ministères différents.
- des situations entre les 2 comme en France

2ème question : Quels sont les 2 axes d'inclusion ?

Il s'agit soit d'obliger avec ou sans quota, soit d'interdire et de pénaliser la discrimination ce qui conduit à aménager les postes.

La Directive 2000 introduit dans la législation la notion d'aménagement raisonné qui fait débat. C'est, soit le maximum de ce qu'on peut faire, soit la totalité de ce qu'il est convenu de faire...

3ème question : Quelles sont les différentes philosophies des pays Européens ?

Principes et actions. Notamment, la France et l'Italie ont des principes. L'individu est doté de capacités et la société se doit de donner la possibilité de les découvrir en donnant l'accès au monde réputé ordinaire.

Accompagner, Protéger, Aider, Harmoniser et Faciliter



4ème question : qui est concerné ?

Les chiffres :

- L'Union Européenne compte 80 millions de personnes handicapées et le monde un demi-milliard
- 27 pays ont ratifiés la CIDPH. L'Irlande est en cours. C'est la seule Convention qu'ait ratifié l'UE.
- Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est révélateur : 29 % de personnes gravement handicapées, 56 % à déficience modérée.

5ème question : Quel cheminement, sur quelle notion s'est fondée la CIDPH ?

Dès les débuts, les personnes dites "ordinaires" décidaient pour les personnes en situation de handicap et refusaient l'égalité, ce qui a conduit les personnes à créer leur propre Association à Singapour en 1982. En effet, il ne s'agit pas d'une question médicale mais d'une question de droit. Et pour arriver à vivre ensemble, il faut pouvoir le décider ensemble.

ERASMUS ou le monde entier est il aussi la patrie des personnes en situation de handicap ?

Le programme **Erasmus** (EuRopean Action Scheme for the Mobility of University Students) consiste en un échange d'étudiants entre les

JOURNÉE D'ÉTUDE DE L'APAHF suite

universités, les grandes écoles européennes et des établissements d'enseignement à travers les différents pays ayant signé l'accord. Cela comprend les 25 pays européens, ainsi que l'Islande, la Suisse, le Liechtenstein, la Norvège, la Bulgarie, la Turquie et la Roumanie.

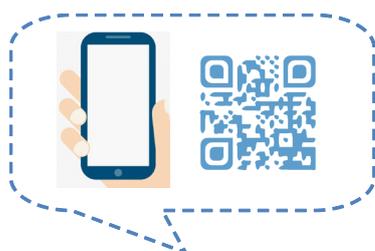
Le programme est sélectif, étant donné que chaque pays a un quota défini d'étudiants pouvant s'y rendre, et que chaque université ne peut en envoyer qu'un nombre limité. Ainsi donc, une partie des élèves ne pourra pas partir.

Le chemin pour y participer est de ce fait plus difficile pour les personnes en situation de handicap que pour les autres mais se révèle à force de persévérance ô combien riche en ouvertures, et en perspectives.

En effet, ERASMUS n'est pas une année dans une vie mais bien une vie dans une année !

La manifestation du 19 octobre dernier fut particulièrement intéressante, riche en témoignages et en échanges divers et variés. Un petit moment convivial de "vivacité démocratique" qui aura sans doute permis de débattre autrement de l'Europe et de porter l'espace d'une belle journée, un regard distancié sur le sujet du handicap.

NOUVEAUTÉ le QR code de l'Atha



Scannez et découvrez l'Atha

En ce début d'année, pourquoi ne pas devenir ambassadeur de l'Atha?



La raison d'être de l'ATHA est le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap au travail !

Devenez l'un des nombreux AMBASSADEURS de l'ATHA



Que vous soyez en situation de handicap ou non, devenez Ambassadeur de l'Atha !

Comment ?

- en faisant connaître l'Association au sein de votre Etablissement ou Direction,
- en participant à la Campagne « Tous différents, tous Performants » à La Poste ou à « la Semaine de l'Hangagement » à Orange et à des Forums,
- en menant des actions de sensibilisation sur le handicap,
- en aidant si besoin vos collègues en situation de handicap dans leurs démarches,
- en relayant des informations sur le handicap,
- en consultant sur le management du handicap au sein de l'organisation du travail pour un maintien dans l'emploi,
- en partageant les expériences afin de sensibiliser sur le handicap.



Contact pour informations



Atha
Immeuble ORSUD
3/5 Avenue Galliéni
94257 GENTILLY CEDEX
Tel: 01 41 24 49 50
Mail: contact@atha.fr
www.atha.fr

BREVES DE SEEPH 2017

La 19ème édition de la **Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes en Situation de Handicap** plus connue sous le nom de la **SEEPH** s'est déroulée du 13 au 19 novembre 2017.

Plusieurs bénévoles de l'Association de toutes les régions de France se sont mobilisés afin de sensibiliser collègues et managers aux diverses situations de handicap pouvant exister dans l'Entreprise. A La Poste, cette semaine a été baptisée « **Tous différents, tous performant** » et est basée sur la diversité. Chez Orange il s'agit de la « **Semaine de l'Hangagement** » au cours de laquelle Orange a dévoilé sa nouvelle application de sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap sur supports mobile.

LE COGAS

Conseil d'Orientation et de Gestion des Activités Sociales

Le COGAS, Conseil d'Orientation et de Gestion des Activités Sociales.

Créé en 1998, le COGAS définit la politique sociale, répartit le budget et contrôle sa mise en oeuvre. Il exerce ses missions dans le cadre d'un pilotage partagé avec les organisations syndicales et d'un partenariat fort avec les Associations de La Poste.

Sa composition traduit ce principe de pilotage partagé :

- La présidence est assurée par le Délégué Général du Groupe.
 - 2 vice-présidents sont désignés pour 3 ans par les représentants des OS et des secteurs associatifs siégeant au COGAS.
 - Les sièges se répartissent entre 8 représentants de La Poste (dont les DRH des 4 Métiers et le Secrétariat Général du Siège), 8 représentants des organisations syndicales et 8 représentants des 4 secteurs associatifs.
- La représentation syndicale, issue des élections aux CAP-CCP de décembre 2014, est la suivante : 2 CFTD, 1CFTC/CGC/UNSA, 2 CGT, 1 FO, 2 SUD.

Les secteurs associatifs représentés au COGAS sont :

- Secteur 1 : Prévoyance et Solidarité
 - Secteur 2 : Activités Sportives et de Loisirs
 - Secteur 3 : Activités Culturelles
 - Secteur 4 : Activités Economiques et Restauration
- Le Domaine Jeunesse relatif aux vacances et à la garde des enfants n'étant pas un secteur, il n'est pas représenté au COGAS.

Le Comité Exécutif des Activités Sociales (CEAS), Il est composé du président et des 2 vice-présidents. Il est l'organe qui prépare les décisions du COGAS et en suit la mise en oeuvre.

La Politique d'action sociale

- La Politique quadriennale 2015/2018 (adoptée

au COGAS du 01/07/15)

Présentation des activités sociales à La Poste L'offre associative

Définition : L'offre associative vise à apporter des solutions ou des services aux postiers dans des domaines aussi variés que la prévoyance et la solidarité, le sport et les loisirs, la culture, les coopératives et les centres de loisirs et de vacances.



Secteur prévoyance et solidarité

- ACVG (Association nationale des anciens combattants et victimes de guerre) : Assurer la défense des intérêts moraux et matériels de ses membres. Rechercher le développement des relations amicales. Organiser des rencontres de jeunes sur le plan européen dans un souci de paix.
- AFEH (Association des familles d'enfants handicapés) : Faire connaître et défendre les droits des enfants handicapés, maintenir l'entraide, la solidarité et l'appui moral et matériel entre les familles.



- ANR (Association Nationale des Retraités) Permettre aux retraités de la Poste, de France Télécom, et de leurs filiales de rompre leur isolement en se retrouvant au cours de manifestations conviviales et d'organiser entre eux des sorties, des voyages, des activités à des tarifs compétitifs
- AMITIE La Poste et Orange : Mener une action de soutien auprès des postiers en situation de dépendance et de leur famille. Faire connaître les traitements, afin de faciliter les réinsertions et mener une action de prévention.
- APCLD (Association des personnes malades et handicapées de La Poste) : Aider le postier et sa famille dans le cas de maladie grave ou de handicap.
- APTOM (Association des personnels originaires des DOM) : Faciliter l'adaptation en métropole

LE COGAS suite

et aider ses membres dans des circonstances exceptionnelles (maladie ou décès).

- **ATHA** (Association des travailleurs en situation de handicap) : Veiller au respect de l'application des dispositions législatives et réglementaires, spécifiques aux travailleurs handicapés.

- **Don du Sang** : Organiser l'information et la promotion du don du sang, des plaquettes et du don d'organes auprès des postiers.

- **Foyer de Cachan** : Proposer aux enfants de postiers en difficulté scolaire une alternative pédagogique. Assurer les insertions dans la vie active, grâce au lycée professionnel sous contrat avec l'éducation nationale.

Permettre l'hébergement des enfants de postiers de province poursuivant des études en Ile de France.

- **La Mutuelle Générale** : Proposer une couverture prévoyance santé aux postiers.

- **Secouristes UNASS** : Union Nationale des Associations de Secouristes et Sauveteurs des groupes La Poste et Orange. Former les postiers aux premiers secours.

- **La Tutélaire** : Servir à ses membres des prestations en complément de sa mutuelle. (indemnités journalières, rente mensuelle...).

Secteur Sports et Loisirs

- **Amiposte** : Regrouper les clubs d'amateurs de micro informatique. Organiser des cours d'initiation à la micro informatique, à la programmation et à l'utilisation des différents logiciels.

- **Fédération des ASPTT** : Coordonner l'activité de toutes les ASPTT, veiller à la conformité avec le comité olympique. Donner le goût du sport aux postiers et à leur famille.

- **Azurèva** : Développer les vacances familiales et le tourisme social sous toutes ses formes (villages, camp, gîtes...)

- **Cercle Aéronautique** : Promouvoir et développer

le tourisme aérien au sein de La Poste, développer l'apprentissage et le maintien des compétences au pilotage vol moteur.

- **COS** (comité des œuvres sociales) : Proposer aux postiers des loisirs, de la billetterie et des séjours. Dans le moteur de recherche taper COS et sélectionner le COS de votre département.

- **Jumelages** : Organiser des échanges à caractère familial et amical avec les salariés de la Poste des différents pays

européens.

- **PHILAPOSTEL** : Philatélie, échanges, marcophilie, cartophilie, cartes téléphoniques, stages d'initiation et de formation à la philatélie, réunions, expositions,...

- **Association des Radioamateurs** : Rechercher et exploiter des matériels liés à l'activité radio dans ses aspects les plus divers (postes émetteurs-récepteurs, antennes), établir des liaisons avec les radioamateurs du monde entier.

- **TouLoisirs** : organiser, proposer et commercialiser pour ses adhérents une offre nationale de produits de loisirs, voyages, billetterie, séjours ou toutes autres activités de loisirs, ainsi que des activités locales culturelles et de loisirs dites de proximité.

Secteur activités culturelles

- **Club Musical** : Enseigner au sein de son école le solfège et toute une gamme d'instruments (piano, violon, guitare, clarinette, flûte...). Intégrer au sein d'une formation déjà existante des postiers musiciens.

- **Compagnie du Message** : Réunir les postiers animés par l'amour du théâtre ou du music-hall qui désirent se perfectionner dans l'art dramatique et la variété.

- **Cercle Généalogique** : Etablir des contacts et des liens avec les personnes qui s'intéressent à la généalogie.

- **Club Géologique** : Regrouper les amateurs en géologie, participer à des sorties sur le terrain en vue de la recherche, la collecte et l'étude des



LE COGAS suite

différents échantillons.

- **FNARH** : La Fédération Nationale des Associations de Personnel La Poste & France Télécom pour la Recherche Historique. Sauvegarder, conserver et mettre en valeur le patrimoine historique de la Poste et France Télécom



- **Groupe Lyrique** : Développer au sein des postiers le goût du chant et de la musique principalement sous forme de chant lyrique.

- **ObjectifImage** : Développer l'art photographique, diaporamique et cinématographique au sein de La Poste.

- **Société Artistique** : Développer grâce aux cours de dessin, peinture, reliure le goût des beaux arts.

- **Société Littéraire** : Développer le goût de la littérature. Rechercher, et étudier pour les faire connaître les œuvres des postiers qui peuvent présenter un caractère littéraire, historique ou documentaire.

Activités économiques

- **FNCC** (Fédération nationale des coopératives de consommation) : Promouvoir le mouvement Coop, afin d'obtenir pour les postiers des remises conséquentes dans le domaine de l'équipement de la maison, de l'image et du son, de la literie, du mobilier, des voitures...

- **La Coop Auto** : Achats de voitures neuves ou d'occasion grâce à cette coopérative spécialisée.

Jeunesse - vacances

- **AVEA** (Association organisant et gérant les séjours et les vacances des enfants et adolescents des agents de La Poste) : Organiser la gestion des séjours en centres de vacances pour les enfants et adolescents de postiers.

- **ALSH** (Accueil de loisirs sans hébergement) : Prendre en charge les enfants de 6 à 18 ans les mercredis et pendant les petites vacances scolaires (Sur le portail malin <http://www.portail-malin.com/recherche.html?search=alsh> puis toute l'info en sélectionnant le centre souhaité).

Source: Portail Malin

L'INFORMATION SOCIALE À LA POSTE

« en ligne ou par téléphone, accédez à toute l'information sur l'offre sociale ! »

LE PORTAIL MALIN
pour tout connaître sur l'offre sociale et le logement

Sport Enfance Loisirs
Logement Bénévolat Scolarité
Aides financières

portail malin

le site de l'action sociale à La Poste

www.portail-malin.com

Nom d'utilisateur: offre

Mot de passe : sociale

Numéro vert des activités sociales



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

BULLETIN D'ADHÉSION 2018

Association ouverte à tous

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

Je suis : À La Poste → Courrier/colis Réseau Banque Postale Transverse
 À Orange Autres
 Fonctionnaire Salarié Retraité



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

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

www.atha.fr



Scannez et découvrez l'ATHA

J'adhère à l'ATHA pour un montant annuel de 10 €. (comprenant la version numérique de la revue "Le Lien")
 Je m'abonne au journal « Le Lien » (version papier) pour 8 € de plus.
 Je m'abonne uniquement au journal « Le Lien » pour 16 € (tarif non adhérent).
 J'effectue un don de.....€

◆ Mode de paiement choisi: par chèque par prélèvement *

* Contacter le secrétariat pour recevoir le mandat SEPA

Montant total du règlement :€

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

J'accepte :
que mes coordonnées soient données au correspondant départemental de l'ATHA
 Oui Non*

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

*Sans réponse de votre part, nous considérons que la réponse est « oui »

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. Si vous souhaitez exercer ce droit et obtenir communication des informations vous concernant, veuillez vous adresser à l'ATHA Immeuble Orsud 3-5 Avenue de Galliéni 94257 GENTILLY CEDEX.

Date et signature

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