

le lien

printemps

2015

mars

trimestriel

n°83

existe en braille

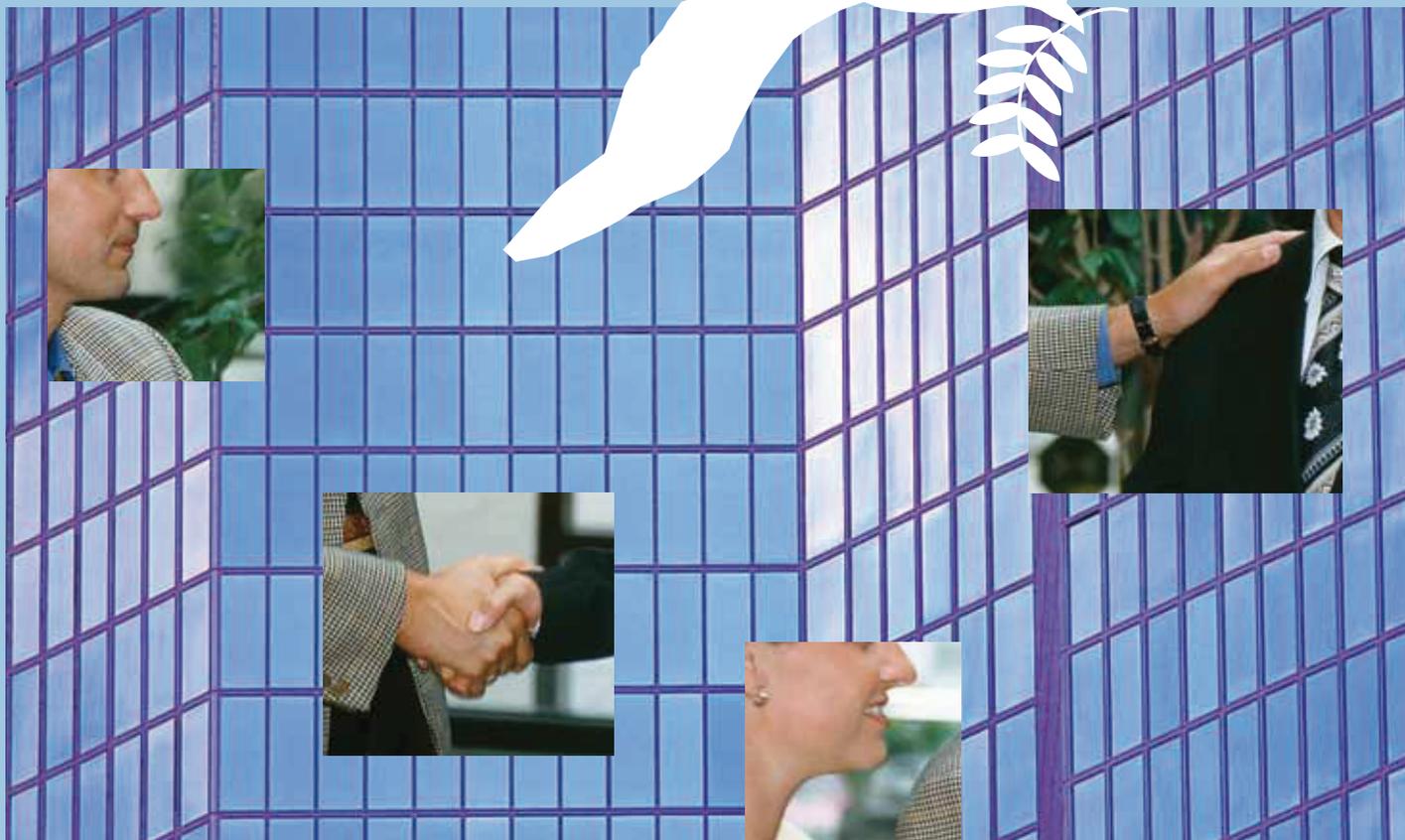
journal de l'association des travailleurs handicapés ou reclassés de La Poste et Orange



Charte du bénévole

Compte individuel de formation

Hommage à Patrick



ASSOCIATION DES
TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS OU
RECLASSÉS DE
LA POSTE & ORANGE

www.atha.fr
contact@atha.fr

BULLETIN D'ADHÉSION

Nom: Prénom :

Date de Naissance :

Adresse Personnelle:

Code Postal: Ville:

Téléphone domicile:

Portable:

Adresse Mail Personnelle:



ASSOCIATION DES
TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS OU
RECLASSÉS DE
LA POSTE & ORANGE

47/49 rue Barrault
75013 Paris
Tél : 01 40 78 13 13
Fax : 01 40 78 13 14
contact@atha.fr

www.atha.fr

Je suis : En Activité à La Poste Orange Fonctionnaire
 Retraité de La Poste Orange Salarié

Pour les adhérents postiers, merci de préciser votre rattachement métier :

Colis Courrier SF Enseigne Autres

- J'adhère à l'ATHA pour un montant annuel de 10 euros
 Je m'abonne au journal « Le Lien » pour 8 euros de plus (tarif adhérent)
 Je m'abonne uniquement au journal « Le Lien » pour 16 euros (tarif non adhérent)
 J'effectue un don de _____ €

Je joins un chèque d'un montant total de _____ €

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

A titre facultatif, je précise ma situation de handicap :

Visuel Auditif Moteur Psychique Autres

J'accepte que mes coordonnées soient transmises au correspondant ATHA de mon département. Oui Non*

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

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

*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 47/49 rue Barrault 75013 Paris.

Date et signature

Sommaire

- 2 Bulletin d'adhésion
- 3 Le Mot de la Présidente
- 4 En mémoire à Patrick
- 5 Loi de 2005: déjà 10 ans
- 6 Rencontre avec des Préventeurs
- 6 Brève de Printemps
- 7 Compte Personnel de Formation
- 9 Bénévolat



47/49 Rue Barrault
75013 Paris France
Tél: 01 40 78 13 13
Fax: 01 40 78 1314

Mail: contact@atha.fr

Site Web: www.atha.fr

Avec le soutien de La Poste et d'Orange



Fondateur: Djamel Nedjma
Directrice de Publication: F Fournier
Comité de Rédaction:
F Fournier, M Bodin, Y Le Guilloux
I.S.S.N. 1292-5438
N° CPPAP: 0116 G 92568

Couverture: Direction Artistique: Graphir Design
Impression: M4 Conseil

 Imprimé sur papier 100% recyclé



Chère Lectrice, Cher Lecteur,

L'année 2014 fut une année de transition. En effet, venant de prendre mes fonctions en tant que Présidente, j'ai appris à connaître comment La Poste et Orange intervenaient concrètement pour gérer les situations de Handicap au travail.

Je dois dire que l'arsenal des textes prônant le maintien dans l'emploi existe. De ce fait, tous les acteurs de ces deux entreprises demeurent éveillés au fait de concourir à l'insertion des collaborateurs handicapés. D'ailleurs, c'est en cela que l'ATHA se doit d'être vigilante afin que celle-ci soit pérenne.

Aussi, j'ai pu constater la bonne volonté des équipes chargées de toutes les problématiques du handicap au travail.

L'année 2015 a hélas commencé d'une manière tragique pour l'ATHA, par la disparition prématurée de Mr Patrick PERSOGLIA, Trésorier. Un article dans ce numéro lui rend hommage.

Aussi, l'ATHA garde le cap qu'elle s'était fixée au cours des différents Conseils d'Administration et Bureaux qui ont jalonné 2014. En 2015, l'ATHA fête son trentième anniversaire et se pare de nouveaux statuts afin d'obtenir la reconnaissance d'intérêt général. Cette dernière permettrait à nos adhérents d'obtenir des reçus fiscaux et à l'association d'asseoir une légitimité plus importante vis-à-vis de ses partenaires internes comme externes.

L'année 2015 sera aussi marquée par la signature d'un nouvel accord entre la Poste et les Partenaires sociaux. Ce dernier donnera un nouveau dynamisme afin de faire de l'emploi des personnes en situation de handicap une réalité permanente.

En 2015, ce sont également les dix ans de la loi de 2005 appelée « Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Cet anniversaire est marqué par une déception des associations. En effet, les espoirs que cette loi avait suscité notamment en matière d'accessibilité non seulement ne sont pas aux rendez-vous mais se trouvent remis en cause.

Françoise Fournier, Présidente de l'ATHA

À la mémoire de Patrick PERSOGLIA



Le 26 janvier 2015, Patrick Persoglia nous quittait.

Patrick avait adhéré à notre association en 2004 ainsi que Geneviève, son épouse. Il s'y était très vite investi puisqu'il était devenu Responsable de la Région Rhône-Alpes en décembre 2005.

En 2010, il a été coopté au Conseil d'administration et dès lors élu au bureau où il occupait la fonction de vice-Président Orange, jusqu'en juin 2014.

Lors du renouvellement du Bureau, il devint Trésorier de l'association. C'est à ce moment-là, que venant d'être élue Présidente, j'ai appris à connaître l'homme qu'était Patrick. Très vite, il s'est investi dans sa nouvelle fonction, n'hésitant pas à prendre sur son TPAS pour venir travailler à Paris. Je me souviens des longues discussions que nous avons eues avant de prendre des décisions pas toujours des plus simples.

Patrick, était un homme droit avec une éthique inébranlable. Quand il n'était pas d'accord, il se contentait de vous sourire en baissant un peu la tête comme s'il voulait que vous réfléchissiez encore à la décision. Mais, Patrick ne vous laissait jamais tomber.

Patrick, était quelque part un humaniste s'investissant dans des actions ayant pour objectif d'améliorer l'intégration des personnes rencontrant des difficultés dans leurs parcours de vie. Quand l'humain était touché, Patrick était touché lui-même. C'était un homme très sensible et dont le sourire en disait très long sur sa manière d'aborder les choses de la vie.

Patrick était aussi un ancien adjoint au Maire du 8ème arrondissement de Lyon de 1975 à 2008. Lors de ses mandats, il a été chargé de la voirie, de la propreté et des déplacements urbains. Il avait également des responsabilités syndicales.

Au revoir Patrick, tu resteras à jamais dans nos mémoires et dans celle de l'[ATHA](#) à laquelle tu as tant donné de tes compétences et de ton temps.

Les 10 ans de la Loi du 11 Février 2005

La loi du 11 février 2005, relative à l'égalité des droits et des chances, à la participation et à la citoyenneté des Personnes Handicapées avait suscité de nombreux espoirs notamment en matière d'accessibilité. Cette dernière se voulant généraliste reprenait l'esprit de la loi de 1975 relative aux Personnes Handicapées. La loi du 2005 vise l'inclusion des personnes en situation de handicap dans tous les domaines de la vie sociale. Mais que constate-on dix ans après ?

- Au niveau du principe de l'accessibilité universelle, seulement 30% d'établissements recevant du public sont accessibles.

- Au niveau de l'application du principe d'accessibilité à l'école, en dépit de la progression du nombre d'enfants handicapés scolarisés, les difficultés persistent. En effet, le travail effectué par les secteurs éducatifs et médico-social n'est pas forcément de concert.

- Au niveau du domaine de l'emploi, le bilan n'est pas au beau fixe.

- Au niveau de la citoyenneté, et en particulier du droit de bénéficier des aménagements permettant de voter de façon autonome, quel que soit le handicap, le bilan n'est pas au rendez-vous

- Enfin, au niveau d'accès aux soins et à la santé, des inégalités importantes existent encore.

Devant un tel bilan, des mesures semblent être à l'ordre du jour :

Il est prévu de mettre à la charge des MDPH, une obligation d'orientation permanente des personnes.

Celle-ci s'entendrait comme l'obligation de mettre en regard deux décisions, la première se concentrant uniquement sur le projet de la personne, la seconde s'attachant à retenir les réponses qui peuvent lui être immédiatement proposées.

Il est aussi prévu que les départements puissent mettre en place un tiers payant pour les aides techniques évitant aux personnes handicapées d'avancer parfois des sommes importantes.



Brève du Printemps 2015

Progression du taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

Le taux d'emploi dans la fonction publique a continué à progresser en 2014, s'élevant en moyenne à 4.90% contre 4.64% en 2014.

Ce taux se décline de la façon suivante :

- 3.83% dans la fonction publique de l'état
- 5.34% dans la fonction publique territoriale
- 5.97% dans la fonction publique hospitalière

Les dépenses d'intervention du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publiques (FIPHFP) ont atteint

178 millions d'euros soit une augmentation de plus de 10% par rapport à 2013.

Dans sa convention d'objectifs et de gestion pour la période 2014-2018 le FIPHFP a deux objectifs stratégiques : Amplifier les voies d'accès à l'emploi et l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap et devenir un outil de référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes dans la mise en œuvre de la politique publique du handicap.

Toutefois, il convient que la Poste, tout comme Orange dans le cadre des accords signés relèvent non plus du FIPHFP mais de l'AGEPIH.

Rencontre avec les Préventeurs de la DSSC Paris

Préserver la santé au travail est une obligation légale pour l'employeur, privé ou public. Le préventeur est un acteur important dans ce domaine puisqu'il veille notamment à l'amélioration des conditions de travail au sens large.

Ainsi, son périmètre d'action l'amène tout naturellement à rencontrer des situations de handicap au travail pour lesquelles il n'a pas nécessairement l'expertise requise. C'est la raison pour laquelle le pôle Santé et Sécurité au Travail de la DSSC de Paris a sollicité l'ATHA le 18 décembre 2014 dans le cadre d'une journée d'animation auprès des préventeurs.

Cette journée d'animation a permis à l'ATHA de rappeler sa raison d'être et de présenter des exemples d'actions mises en place lors de demandes émises par des agents en situation de handicap ou par des responsables de l'entreprise.

Les préventeurs ont ensuite participé à des jeux de sensibilisation aux différents handicaps. Cette expérience leur a permis de mieux comprendre les enjeux des aménagements de poste en termes d'amélioration des conditions de travail pour l'agent en situation de handicap et d'accroissement de la productivité pour employeur.

L'ATHA a pu constater que le handicap dit « invisible » a suscité une multitude de questions quant à la manière de l'aborder, mais aussi pour l'appréhender au sein d'une organisation de travail. Les préventeurs ont reconnu que c'est avant tout la personne en situation de handicap qui est à même de décrire ses difficultés et de préciser ce qui lui est nécessaire pour mieux faire son travail.

Cette définition des besoins permet aux préventeurs des échanges plus constructifs avec l'équipe pluri - disciplinaire pour une recherche de solution compatible au sein du collectif de travail. Quelle que soit la solution envisagée, il convient de ne pas perdre de vue que la personne handicapée doit être au centre du dispositif et qu'il est indispensable de l'associer au dialogue.

Tout au long de cette journée, les échanges ont été nombreux et féconds car les préventeurs ont été amenés à poser toutes leurs questions et même à évoquer des cas très spécifiques. L'ATHA les a également rassurés en leur rappelant qu'ils peuvent faire appel à son expertise à tout moment.

Françoise Fournier

Organisation du Siège de l'ATHA



Françoise Fournier
Présidente de l'ATHA



Edwige Legros
Responsable Accueil et Gestion



Yannick Le Guilloux
Responsable
Communication et Développement



Maryvonne Bodin
Responsable
Ressources Humaines

Le Compte Personnel de Formation



Depuis le 1er janvier 2015, le Compte Personnel de Formation remplace le DIF pour les salariés

Mesure phare de la réforme de la formation professionnelle du 15 mars 2014, le compte personnel de formation (CPF) est entré en vigueur au 1er janvier 2015. Le Compte Personnel de Formation a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion. Le CPF diffère du DIF en de nombreux points.

Le CPF ne concerne que les salariés. Il est attaché au salarié et le suivra tout au long de sa carrière. Ce droit est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans occupant un emploi (y compris les personnes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ou à la recherche d'un emploi, ainsi qu'aux jeunes sortis du système scolaire sans qualification. Le titulaire du CPF conserve et alimente son compte personnel de formation tout au long de sa vie professionnelle; les heures de formation inscrites sur le compte restent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Les périodes d'absence du salarié pour un congé au titre de la vie familiale (congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, congé parental d'éducation) sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures. Le CPF n'est fermé qu'au départ à la retraite du salarié.

Le CPF est plus généreux que le DIF. Il est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires.

Un salarié à temps complet acquiert 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail dans la limite d'un crédit total de 150 heures, plafond atteint au bout de sept années et demi. Les heures créditées sur le CPF sont calculées au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée (CDD).

Un abondement de l'entreprise est possible et offre ainsi des heures de formation en plus, sans limite maximale.

Trois types d'abondement sont prévus :

L'abondement complémentaire lorsque le salarié ne dispose pas d'un crédit d'heures suffisant pour couvrir l'intégralité de la formation ou lorsque le salarié souhaite mobiliser son compte pour accéder à une formation qualifiante.

L'abondement conventionnel prévu dans un accord d'entreprise, de groupe ou de branche, qui définit les formations éligibles et les salariés prioritaires (salariés à faible qualification, salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, salariés occupant des postes menacés ou à quotité réduite).

L'abondement sanction pour l'entreprise qui ne respecte pas ses obligations. L'employeur doit être en mesure de justifier qu'au cours des six dernières années le salarié a bénéficié des entretiens professionnels prévus tous les deux ans, et qu'il a bénéficié d'au moins 2 sur 3 des actions suivantes : qu'il a suivi au moins une action de formation, bénéficié d'une progression (salariale ou professionnelle), acquis des éléments de certifications (par la formation ou par une validation des acquis de son expérience).

Les formations éligibles au titre du CPF sont plus délimitées que pour le DIF. Elles sont précisées dans le décret n°2015-172 du 13/02/2015. La mobilisation du compte personnel de formation relève de l'initiative du salarié, mais l'entreprise peut aider le salarié à trouver la formation adaptée à ses besoins. A compter de mars 2015, l'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans. Il ne remplace pas l'entretien annuel d'évaluation et doit permettre d'évoquer avec le salarié son évolution de carrière et ses besoins de formation, et non ses résultats. Tous les salariés devront donc avoir eu au moins un entretien professionnel d'ici le 7 mars 2016. L'entretien est également obligatoire pour les collaborateurs qui reprennent une activité après une longue absence (longue maladie, maternité, congé parental, congé sabbatique...). Les entreprises qui ne respectent pas cette obligation au bout de 6 ans s'exposent à des sanctions : 100 heures créditées automatiquement sur le CPF d'un salarié à temps plein ; 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Dans le cadre du CPF, le salarié a beaucoup plus d'autonomie pour choisir ses formations. En effet, c'est le salarié qui a l'initiative de mobiliser ou non son CPF ; si l'employeur peut orienter le salarié dans ses besoins de formations, il ne peut pas le sanctionner s'il refuse de mobiliser son CPF.

Le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur pour suivre une formation au titre du CPF : si la formation s'effectue hors temps de travail, si la formation suivie est une formation permettant d'acquérir un socle de connaissances et de compétences ou dans le cadre d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), ou si la formation s'effectue suite à un abondement-sanction.

En revanche, lorsque tout ou partie de la formation est suivie pendant le temps de travail, le salarié devra solliciter l'accord de l'employeur sur le contenu de la formation et sur le calendrier de la formation. La demande du salarié doit intervenir

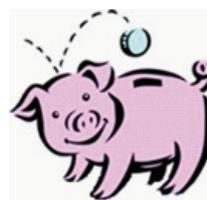
au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois, et 120 jours avant si la formation dure au moins 6 mois. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour communiquer sa réponse écrite ; l'absence de réponse vaut accord de l'employeur.

Et que deviennent les heures de DIF ? Certains salariés disposent d'un compte DIF maximal de 120 heures au 31 décembre 2014. Ces heures vont s'intégrer dans le dispositif du CPF et sont utilisables jusqu'au 31 décembre 2020 (au-delà de cette date, toutes ces heures seront perdues).

Le CPF ne concerne pas les agents fonctionnaires. Même si le nouveau dispositif a pour vocation d'être universel, le DIF est maintenu, pour l'instant, dans le secteur public. Les agents fonctionnaires à temps complet vont continuer de cumuler 20 heures de formation par an contre 24 heures pour un salarié du privé avec l'arrivée du CPF. Pour un agent à temps partiel, le nombre d'heures de formation est calculé au prorata du temps de travail effectué. Enfin, les agents fonctionnaires ont toujours la possibilité de cumuler des heures pendant 6 ans dans la limite de 120 heures de formation contre 150 heures en 9 ans dans le cadre du CPF.

Lorsque le DIF avait été mis en place en 2007, il avait fallu attendre 2008 pour que le dispositif soit rendu accessible aux agents de la fonction publique. De la même façon, les fonctionnaires devraient pouvoir, à terme, avoir accès au CPF après négociation spécifique avec les partenaires sociaux concernés et l'intégration du dispositif dans le code de la fonction publique.

Maryvonne Bodin





Tout bénévole accueilli dans l'Association se voit remettre la présente Charte.

L'**ATHA** a pour principale mission, le maintien des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire du travail.

L'association remplit ces missions

- De façon transparente à l'égard de ses adhérents, bénéficiaires, financeurs, permanents et bénévoles.
- Dans le respect des règles démocratiques de la loi de 1901.
- Dans le cadre de la réglementation en vigueur au sein des Groupes « La Poste » et « Orange ».

LA PLACE DES BÉNÉVOLES DANS L'ASSOCIATION

Le rôle et les missions des bénévoles sont plus particulièrement

- D'agir directement auprès des personnes en situation de handicap pour maintenir le lien social : vous leur téléphonez et/ou les rencontrez, et/ou les accompagnez dans leur démarches.
- De faire partie des équipes de bénévoles ou permanents qui animent la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEPH).
- D'apporter votre contribution en faisant connaître l'**ATHA** par des participations à des actions de communication, de sensibilisation...etc...
- De participer dans votre entreprise à des actions visant à promouvoir l'association lors d'ETC (Espace Temps Communication) sur le handicap, ou de forum social.
- Si vous êtes dotés de talents d'écriture, de faire connaître l'**ATHA** par le biais du journal interne (souvent les Responsables de Communications sont friands de brèves).



L'ENGAGEMENT DE L'ATHA VIS À VIS DES BÉNÉVOLES

L'ATHA s'engage à l'égard des bénévoles

En matière d'information

- à leur communiquer les finalités de l'association, les principaux objectifs de l'année, le fonctionnement et la répartition des principales responsabilités
- à faciliter les rencontres souhaitables avec les correspondants locaux et les responsables de section.

En matière d'accueil et d'intégration

- à les accueillir et à les considérer comme des collaborateurs à part entière, et à considérer chaque bénévole comme indispensable.
- à leur confier, bien sûr en fonction de ses besoins propres, des activités eu égard à leurs compétences, leurs motivations et leurs disponibilités.
- à définir les missions, responsabilités et activités de chaque bénévole.
- à situer le cadre de la relation entre chaque bénévole et l'association dans « une convention d'engagement ».

En matière de gestion et de développement de compétences

- à assurer leur intégration et leur formation par tous les moyens nécessaires et adaptés à la taille de l'association : formation formelle, tutorat, accompagnement, travail d'équipe...
- à évaluer régulièrement avec le correspondant local les difficultés rencontrées, les centres d'intérêts et les compétences développées.

En matière de couverture assurantielle

- à leur garantir la couverture et le bénéfice d'une assurance responsabilité civile dans le cadre des activités confiées.

L'association conserve le droit d'interrompre l'activité et la mission du bénévole, mais dans toute la mesure du possible, en respectant les délais de prévenance raisonnables sauf en cas de motif grave.



LES ENGAGEMENTS DES BÉNÉVOLES VIS-À-VIS DE L'ATHA

L'activité bénévole est librement choisie. Il ne peut donc exister de liens de subordination, au sens du droit du travail, entre l'ATHA et ses bénévoles, mais ceci n'exclut pas le respect de règles et de consignes.

Ainsi le bénévole s'engage :

- à adhérer à la finalité et à l'éthique de l'association
- à se conformer à ses objectifs
- à respecter l'organigramme de l'association
- à respecter son fonctionnement et son règlement intérieur
- à assurer de façon efficace sa mission et son activité
- à exercer son activité de façon discrète, dans le respect des convictions et opinions de chacun
- à considérer que le bénéficiaire est au centre de toute l'activité de l'association
- à collaborer avec les autres acteurs de l'association
- à suivre des actions de formations proposées

Les bénévoles peuvent interrompre à tout moment leur collaboration, mais s'engagent, dans toute la mesure du possible, à respecter un délai de prévenance raisonnable sauf en cas de motif grave.



Liens associatifs

Avec l'ATHA, impliquez-vous pour les collègues porteurs d'handicap!



L'Association des Travailleurs Handicapés ou Reclassés de La Poste/Orange recherche des bénévoles afin de favoriser le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire. Pour un engagement serein, agréable et efficace, l'ATHA a défini une charte et propose à ses bénévoles une convention d'engagement réciproque.



Des valeurs à partager

L'association s'adresse à toutes les personnes ayant un intérêt pour les situations de handicap au travail, que ce soit les salariés handicapés, mais aussi les managers, les professionnels de santé, les préventeurs, les collègues de travail... Les retraités peuvent aussi bénéficier de soutien et de partage d'expérience.

Évoquer le handicap, c'est tout d'abord accepter l'idée qu'il existe des désavantages sociaux. Clairement définies, les valeurs de l'ATHA sont basées sur :

- un mode de relations fondé sur l'écoute
- une construction commune à partir des attentes et des besoins de chaque adhérent
- le partage de bonnes pratiques et de conseils
- le respect de la confidentialité, levier du capital confiance de l'association

Charte et convention pour tous les bénévoles

Tout bénévole accueilli à l'ATHA se voit remettre une charte du bénévolat qui rappelle les missions de l'organisme, le rôle de ceux qui s'impliquent et les engagements réciproques. La charte est complétée par l'établissement d'une convention entre les deux parties. Ces documents fixent simplement les conditions de la relation et garantissent ainsi un cadre clair et respectueux.

➡ Consultez sans plus tarder le site de l'ATHA .

La charte d'engagement réciproque et le modèle de convention sont mis à votre disposition sur le Guichet Unique / Vie du CCUES / Liens associatifs.

**Donnez du temps à un beau projet solidaire
et informez-vous sur la relation privilégiée
proposée par l'ATHA...**

+ d'infos

Site Internet : atha.fr
Tél : 01 40 78 13 13
E-mail : contact@atha.fr