

# le lien

avril  
**2008**

**n° 55**  
existe en braille

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



**L'Assemblée générale 2008 à Lyon**  
**atha** : une représentativité accrue

**Accord Poste 2008 / 2010 :**  
**situation d'inaptitude au poste de travail**

**Informations pratiques :**  
**le service logement de la Poste**

**La force de l'amour**



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

**[www.atha.fr](http://www.atha.fr)**  
**[contact@atha.fr](mailto:contact@atha.fr)**

# Olivier Boutin



Né en 1953 à Clisson (44), je suis le 9<sup>ème</sup> de 14 enfants. Mes études, je les réalise en trois temps. A 15 ans, j'obtiens le brevet d'apprentissage agricole ; à 20 ans, je passe le brevet de technicien agricole et à 28 ans, je termine par une formation en gestion financière et commerciale à la CCI. Je passe aussi mes diplômes d'équitation 1<sup>er</sup> - 2<sup>ème</sup> degré et accompagnateur randonneur. Pendant quelques années, j'exerce les métiers d'éleveur et de moniteur. Puis, après mon mariage en 1975, je me lance dans la grande distribution comme acheteur et responsable de magasin.

La mauvaise santé de ma femme fait que je décide de passer le concours des PTT. Ayant tous les permis de conduire, je suis nommé en juin 1982 à la Direction du Matériel et du Transport à Paris.

Ma mutation comme rouleur en dérogation santé en décembre à Nantes éraudière, me permet de m'occuper de mes enfants. Puis en 1989, je suis détaché à France Télécom en tant que gérant du restaurant d'entreprise.

C'est en mars 1995 que mes problèmes de vision commencent. Les médecins diagnostiquent un œdème sur le nerf optique gauche qui réduit ma vision de cet œil. Puis en 1999, la gestion des restaurants de France Télécom va être confiée au privé Sodexo et Eurest et nécessite la réintégration des gérants dans les services. Très vite, en juillet, ma vue de l'œil droit diminue également. Admis dans un hôpital parisien, je me souviens que le jour de l'éclipse, comme un rideau noir, le verdict médical tombe : « vous êtes aveugle et on ne peut rien faire... ». Désemparé, je rentre chez moi à Pornichet.

Débutent alors 11 mois d'arrêt maladie que j'utilise pour me refaire. Décidé à me battre, je cherche alors des solutions tout azimut : Lourdes (je suis catholique pratiquant), médecines dites douces, tout y passe. Je n'hésite pas à faire des kilomètres en train ni à dépenser d'importantes sommes d'argent ; ainsi quand un médecin évoque un excès d'énergie dans la bouche, je fais supprimer couronnes métalliques et amalgames à base de mercure.

Affrontant la réalité, je m'équipe d'une montre parlante et d'une canne blanche télescopique. J'ai la visite de l'assistante sociale qui me fait connaître l'apcl et l'atha, auxquelles j'adhère.

Mon ophtalmo m'aide à faire une demande de reconnaissance de handicapé. Je reçois une carte

d'invalide à 90% avec une étoile verte, signe distinctif des aveugles.

On me propose d'être placé en invalidité. Mais je refuse catégoriquement car je veux continuer à travailler et gérer ma vie. Au début, pour me rendre sur mon lieu de travail à Saint-nazaire et rentrer à la maison, tous mes trajets se font par taxi ; dès la fin du premier mois, je rentrais le soir en bus et le 3<sup>ème</sup> mois j'étais autonome pour le transport.

Je recommence donc à travailler au groupement et à l'espace entreprise, c'est l'été. Au début, les 62 marches à monter me paraissent une étape un peu difficile mais je suis bien accueilli par tous mes collègues et ma réintégration dans le monde du travail se fait du mieux possible. J'assiste les commerciaux pour les premiers renseignements aux clients. Le manager me considère pleinement membre de son équipe.

Puis, la restructuration de ce service m'amène à demander ma mutation pour Nantes. J'y connais une autre ambiance : on ne me considère plus suffisamment autonome pour aller au restaurant d'entreprise seul, je me retrouve mis à l'écart. J'obtiens juste le minimum de formation. Enfin, j'entends des mots difficiles à accepter : « tu ne fais pas partie de l'équipe » ; c'est pour moi déprimant alors que mon handicap s'améliore, mon handicap visuel se situe entre 50 et 79%. A la fin de l'année 2006 ma direction me confirme mon affectation à l'espace entreprise.

J'ai besoin de me sentir reconnu sur le plan professionnel et ai, comme chacun, besoin de trouver ma place. C'est dans ce cadre que le Responsable des ressources humaines m'a proposé de passer un « bilan de compétence ». Ce type de bilan peut être utile pour faire valoir ses capacités auprès d'un service.

C'est ce que j'ai fait en mars 2007 pour proposer ma candidature au directeur commercial de l'Enseigne La Poste car désormais le passage entre métiers est possible. Je n'ai jamais eu de réponse. Enfin le 14 février 2008, je reçois une proposition pour rejoindre l'antenne télé client de la PASL.

**Les discours sur l'intégration des personnes handicapées sont toujours très beaux, très encourageants ; mais la réalité du terrain est toute autre et la politique en faveur des travailleurs handicapés difficile à mettre en œuvre.**

# le mot du président



## Cher Lecteur

### Sommaire

- 2 Olivier Boutin
- 3 Le mot du président
- 4 Discours d'ouverture de l'Assemblée Générale 2008
- 8 Discours de clôture
- 11 Assemblée Générale : intervention de Anne DESCHANEL
- 13 Orange explore de nouveaux horizons
- 14 Accord 2008-2010 La Poste
- 15 Ne pas parvenir à un accord serait un handicap
- 16 La force de l'amour
- 17 Le Service Logement de La Poste : Christian LEPAGE



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

47/49 rue Barrault  
75013 Paris France  
Tél : 33 [0]1 40 78 13 13  
Fax : 33 [0]1 40 78 13 14  
e-mail : contact@atha.fr  
site internet:www.atha.fr

Fondateur : Djamel Nedjma  
Directeur de Publication : Alain Debeury  
Comité de rédaction : Jean-Pierre Hurtaud,  
Jean-Pierre Le Cheviller, Annie Masi,  
Josette Tran Van.  
Ont participé à ce numéro : F. Fournier,  
O. Boutin, R. Cépi, C. Gallé, C. Merlin,  
B. Seriziat.  
I.S.S.N. : 1292-5438  
Impression : M4  
371, rue Marcel Pagnol 27930 Gravigny  
Copyright photos : Jean-Pierre Le Cheviller,  
Jean-luc Dieudonné  
Direction artistique : Graphir Design

L'Assemblée Générale de l'atha, moment fort de la vie de notre Association, vient de se dérouler à Lyon les 28 et 29 mars.

Celle-ci a pu se dérouler dans les meilleures conditions possibles grâce au concours de toute l'équipe du siège et des administrateurs. C'est pour moi l'occasion de les remercier vivement ainsi que tous les participants.

Elle m'a permis, lors de mon discours de clôture, de prononcer les orientations qui seront les nôtres à partir de cette année.

Ce numéro fera aussi une large part aux discours prononcés par les différents intervenants.

J'ai renoué des contacts avec la Mission Insertion Handicap de France Télécom, dont la traduction s'est matérialisée par une rencontre le 10 avril, très constructive, avec Monsieur Laurent DEPONT responsable de la MIH.

Depuis le début de l'année, j'édite un bulletin d'informations à l'intention des membres du CA pour les tenir au courant de l'activité du Siège. Je pense pouvoir diffuser prochainement une publication identique à destination de nos correspondants locaux et responsables de sections afin de les informer des actions susceptibles d'être menées localement pour venir soutenir nos collègues travailleurs handicapés éprouvant des difficultés.

Cette mission sera facilitée par l'arrivée prochaine au siège de Madame Brigitte SERIZIAT dont la demande de mise à disposition est en cours de traitement.

Elle sera, en outre, chargée de la mise en œuvre de notre plan de Communication qui passe, en particulier, par la sortie régulière de notre revue Le Lien, la mise à jour de notre site internet, et la diffusion de toute information utile à nos militants et adhérents. A ce sujet, une autre de ses occupations sera d'animer le réseau des correspondants locaux et des responsables de sections.

De fait, il ne manquera plus qu'à pourvoir, au niveau national, au comblement de « l'emploi repère » dédié à la fonction de Trésorier National pour que le fonctionnement de notre structure soit conforme aux dernières modalités incluses dans l'avenant 2007 à la Convention « Objectifs/Moyens » signée entre l'atha et La Poste.

Le Président,

Alain DEBEURY

# Discours d'ouverture de l'Assemblée Générale 2008

Mesdames, Messieurs, chers Adhérents,

Je suis très heureux de vous accueillir aujourd'hui, ici dans cette ville de Lyon, à l'occasion de ma première Assemblée Générale.

Je voudrais également souhaiter la bienvenue à la délégation de nos amis de la GDS :

Mme Ursula HORN, Présidente de la GDS

Mme Monika WITTE, interprète.

Mr Jean-Paul BAGNA, Directeur Opérationnel de l'Association Hanploi.



Pour ceux qui ne me connaissent pas ou qui ont rejoint l'atha récemment, permettez moi de me présenter rapidement.

Je vais avoir 48 ans et je vis à Châlons en Champagne dans le département de la Marne, département réputé pour une célèbre boisson à bulles...

Je suis entré à La Poste en mars 1983 au Centre de Chèques Postaux de Châlons suite à une campagne de recrutement de travailleurs handicapés. Pendant un an j'ai eu des contrats d'auxiliaire qui ont débouché, sur une titularisation en tant qu'AEXSG après examen.

J'ai débuté au service « contrôle » dont les tâches étaient le télex et les comptes d'ordre. Après 9 ans passés dans ce service, suite à un appel à candidature j'ai postulé pour un poste d'assistant au service communication. A cette occasion, j'ai intégré le comité de rédaction de Jourpost51 devenu ensuite Jourpost

Champagne-Ardenne-Meuse. 4 ans plus tard, dans le cadre d'une réorganisation de services, il m'a été proposé de rejoindre le service Statistiques/Contrôle de Gestion dans le but d'informatiser la remontée des données issue des différents services sous support excel.

A travers ce parcours je souhaite démontrer qu'il est possible, pour un travailleur handicapé, de s'intégrer dans le milieu ordinaire du travail et d'y évoluer selon ses aspirations et ses compétences. Mais tout cela n'est réellement possible qu'avec la volonté et le soutien de sa hiérarchie.

D'ailleurs je tiens à remercier les Directeurs et responsables des services que j'ai côtoyé durant toutes ces années passées au Centre Financier de Châlons pour m'avoir permis de travailler dans de bonnes conditions tout en m'accordant des « facilités de service » pour assumer mes différents mandats en tant que Responsable de la Section Champagne-Ardenne dans un premier temps puis Administrateur et enfin Président de notre Association.

En juin dernier le Conseil d'Administration m'a élu pour succéder à Antoine POUBLANC. nous pouvons également le remercier d'avoir fait le sacrifice de sa vie Lilloise pour reprendre le flambeau au décès de Djamel NEDJMA premier Président de l'atha.

Le temps de former la personne qui me remplace sur mon poste à Châlons, j'ai été mis à disposition du siège début septembre. Et là, j'ai découvert un nouvel univers, une nouvelle fonction et une nouvelle façon de travailler.

2007 aura été une année riche en terme de changements au siège de l'atha. Et cela sera aussi le cas en 2008 mais cela je vous en reparlerais lors des orientations que je vous exposerai en fin de mon discours

Revenons pour l'instant à 2007. Outre mon arrivée, le mois de septembre a vu Brigitte POLARD rejoindre l'équipe. Elle a pris en charge les dos-

siers des adhérents rencontrant des difficultés et nécessitant notre intervention.

Force est de constater que le labeur ne manque pas. Depuis septembre et jusque fin février ce n'est pas moins de 66 dossiers qui ont nécessité une ou plusieurs interventions et sont toujours en recherche de solutions satisfaisantes.

Une majorité provient de personnes rencontrant des difficultés dans leur reclassement ou leur vécu dans nos entreprises et cette tendance déjà inscrite au cours de l'année 2006 n'a pas cessé de se renforcer au cours de l'année 2007.

C'est pourquoi j'estime que le maintien dans l'emploi doit figurer comme un des objectifs prioritaire sur le plan national et local. Recruter des travailleurs handicapés c'est bien, mais il faut être capable de pouvoir garder ceux qui le deviennent ou qui deviennent inaptes à leur poste de travail.

C'est une des propositions que nous avons formulée pour le renouvellement des accords 2008-2010 notamment à La Poste. L'autre proposition concerne la C3R. Pour l'[atha](#), il ne s'agit pas de remettre en question l'existence de cette commission mais de faire en sorte qu'elle devienne réellement un lieu de réflexions et d'échanges qui prenne en compte le projet professionnel et les souhaits de la personne pour laquelle le reclassement ou l'adaptation du poste est devenu nécessaire. La personne handicapée ou reclassée doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement par un représentant des associations de personnes handicapées ou reclassées.



D'ailleurs, et non sans quelques difficultés, Brigitte POLARD a accompagné deux adhérents en C3R et dans l'un des cas cela a permis d'éviter un licenciement.

J'en profite pour inviter tous ceux qui rencontrent des problèmes à le signaler à leur correspondant local ou au siège de l'[atha](#) le plus rapidement possible. Si je dis cela c'est que parfois il nous arrive de recevoir des demandes d'intervention un ou deux jours avant de passer en C3R

quand ce n'est pas le jour même. Même avec la meilleure volonté, il n'est pas toujours aisé d'intervenir efficacement au dernier moment.

D'autre part la loi de février 2005 place la personne handicapée au cœur de son projet de vie. Dans cette perspective, il appartient également au travailleur handicapé, dans la mesure de ses possibilités, d'être un acteur actif de son reclassement.

Pour revenir aux accords je formulerai juste un regret. C'est que l'[atha](#) a été trop peu ou pas consultée tant par nos deux entreprises que par les Organisations Professionnelles. Etant optimiste de nature, j'ose espérer que ce n'est pas une volonté délibérée mais les conséquences des réorganisations des uns et des autres.

Une autre activité nous a fortement occupé en 2007 : c'est notre participation à des forums ou salons. A ce sujet, j'ai pu constater qu'il nous restait beaucoup à entreprendre pour faire mieux connaître notre, votre, Association auprès des collègues des groupes La Poste et France Télécom et ainsi leur apporter un soutien dans les moments difficiles.

Si donc dans vos établissements ou services, vous avez connaissance de l'organisation de forums ou de réunions de sensibilisation sur le handicap, n'hésitez pas à nous contacter pour obtenir notre participation.

Là, je voudrais m'adresser plus particulièrement aux collègues de France Télécom. Autant avec La Poste nous avons la possibilité de participer à des forums de sensibilisation sur le Handicap, autant cette information ne nous remonte en ce qui concerne France Télécom.

Je regrette également qu'il soit assez difficile de « normaliser » nos relations avec la Mission Insertion Handicap. Néanmoins, j'espère pouvoir faire évoluer favorablement cette situation. C'est pourquoi j'ai demandé à rencontrer Monsieur Laurent DEPONT le nouveau responsable de la MIH. Cette rencontre aura lieu le 10 avril.

Ce dernier point me permet de faire la transition avec les orientations qui seront les nôtres pour 2008.

Je souhaite développer notre présence sur le terrain partout où cela est possible. Les correspondants locaux et les responsables de sections ont un rôle important à jouer pour faire connaître l'association auprès des collègues et des responsables de services. Comme le prévoit

la charte d'engagement des représentants locaux ils peuvent solliciter des audiences. Et pour cela il n'est pas nécessaire d'attendre d'avoir un dossier à traiter. Je considère qu'en ayant des relations régulières, plus particulièrement avec les DRH, il sera plus aisé d'avoir un dialogue constructif lorsqu'un collègue rencontrera une difficulté. Et pour l'avoir testé, par le passé, en tant que Responsable de la section Champagne-Ardenne, je peux vous assurer que cela fonctionne.

Une autre orientation que je souhaite est l'ouverture de l'atha vers d'autres structures qui poursuivent les mêmes buts : faire reconnaître les droits et défendre les intérêts des travailleurs handicapés ou reclassés.

Après avoir, accompagné de Jean-Pierre HURTAUD, participé à des réunions de travail, avec les associations de Comité d'Entente Fonction Publique, il a été décidé de réactiver ce comité, plus ou moins en sommeil en créant le Collectif HANDI-PUBLIC. Sur ma proposition, le Conseil d'Administration a accepté lors de sa séance du 13 février dernier que l'atha rejoigne ce Collectif. La signature de cette convention de partenariat interviendra le 16 mai prochain à Castelnau le Lez, près de Montpellier.

Un travail en complémentarité avec les Organisations Professionnelles, commencé depuis le début de l'année se traduira par des rencontres régulières afin que l'atha puisse appor-

ter son « Expertise » sur les difficultés rencontrées pour le maintien dans l'emploi.

Le développement de notre association est souhaitable pour nous donner encore plus de légitimité et de représentativité. Considérant le nombre de travailleurs handicapés ou reclassés de nos deux entreprises, au regard du nombre d'adhérents, je pense qu'il y a une réelle marge de progrès.

Plus nous serons nombreux à participer à un véritable réseau associatif, plus il nous sera facile d'œuvrer ensemble pour plus de solidarité et lutter contre les discriminations dont sont victimes, de plus en plus souvent, les travailleurs handicapés ou reclassés.

Je terminerai ces perspectives pour 2008 sur les changements qui vont intervenir au Siège de l'atha.

Au niveau du personnel :

- Jean-Pierre Hurtaud, le trésorier, part à la retraite le 4 avril. Annie MASI, notre dévouée secrétaire depuis sept ans partira également en retraite début juillet. Je les remercie chaleureusement pour le relais qu'ils ont assuré avant mon arrivée et pour leur aide active pour m'informer sur le fonctionnement du Siège.

Il faut savoir que La Poste nous a attribué 4 emplois repères :

- celui du Président,
- un pour l'aide aux personnes handicapées occupé par Brigitte POLARD,
- un pour la fonction de Trésorier,
- un pour la communication et les tâches administratives.

Nous avons explorés plusieurs pistes en prévision des 2 postes à pourvoir sans résultat à ce jour. L'idéal serait de trouver des candidats résidant en Ile de France et en situation de Handicap ou de reclassement. Le fait que France Télécom ne mette plus d'agent à disposition nous oblige à limiter notre champ de recherche parmi le personnel de La Poste.

En 2007, La Poste nous a attribué une dotation supplémentaire de 40 000 Euros et nous a confirmé qu'il n'y aurait plus à l'avenir de budget exceptionnel mais qu'il serait intégré dans le budget annuel.

Cela nous permettra de renouveler le matériel informatique devenu obsolète et qui commence à donner de sérieux signes de fatigue.



2008, c'est aussi l'année du renouvellement d'un tiers des membres du CA. Ce vote se faisant par correspondance, le dépouillement sera effectué au cours de cette Assemblée et les résultats vous seront communiqués à la fin de cette première journée.

J'ai proposé au CA de modifier les statuts pour augmenter le nombre de membres et d'administrateurs du bureau en y ajoutant un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint. J'ai également suggéré de porter le nombre d'administrateur du Conseil d'Administration de 12 à 15 membres. Ceci dans le but d'éviter de se retrouver en nombre trop restreint quand les administrateurs ont des difficultés à obtenir des ASA ou ne peuvent être présents pour diverses raisons.

Au passage, je tiens également à remercier les membres du CA pour leur implication, leur dynamisme et le soutien qu'ils m'ont apporté durant ces premiers mois de mandat.

Cette modification devant être ratifiée par une Assemblée Générale Extraordinaire. Celle-ci a été convoquée le 13 mars dernier. Le Quorum requis n'ayant pas été atteint, une nouvelle Assemblée Générale Extraordinaire se tiendra donc aujourd'hui juste avant la pause.

Voici donc le programme de notre AG.



Tout d'abord un temps de parole sera proposé à nos amis allemands en la personne de Mme Ursula HORN, Présidente de la GDS. Si vous le souhaitez vous pourrez lui poser des questions.

Le compte rendu d'activité 2007 vous sera lu par Françoise FOURNIER, Secrétaire Nationale de l'Association. Un instant de questions-réponses vous sera accordé. Ensuite, il sera procédé au vote d'approbation de ce compte rendu.

Après cela nous mettrons en place la commission des votes qui pourra commencer le

dépouillement des élections en vue du renouvellement des administrateurs.

Puis le Trésorier, Jean-Pierre HURTAUD, vous proposera la lecture du bilan financier 2007 à l'issue de laquelle vous pourrez également poser des questions.

Le rapport de la Commission de Contrôle vous sera délivré par un de ses membres, M. Serge CHANVRIN qui devrait donner, espérons le, quitus à notre Trésorier National Jean-Pierre HURTAUD.

Enfin il sera procédé à la validation du bilan financier.

Puis on élira les membres de la commission de contrôle tout en rappelant que les membres sortants sont rééligibles.

Après cette première partie, une pause d'une demi-heure vous sera accordée.

Pour clôturer cette session nous aurons l'intervention de M. Jean-Paul BAGNA, Directeur opérationnel de l'association Hanploi qui apporte son aide en matière de recrutement de travailleurs handicapés auprès de grandes entreprises.

Ensuite, vous pourrez prendre possession de vos chambres avant de nous retrouver pour un moment de convivialité autour d'un repas.

Après ce repas, ceux qui le souhaitent pourront assister à un diaporama sur la ville de Lyon. Cette séance est organisée par « Objectif Lyon Images » sur proposition de la section Rhône-Alpes.

Demain, l'assemblée générale reprendra à 10h00 précises.

Après mon discours de clôture, je donnerai la parole à Mme Ursula HORN, Présidente de la GDS puis à Madame Monique MAI, responsable département international & marketing opérationnel direction de l'accessibilité du groupe qui interviendra pour France Télécom.

Enfin, la parole sera donnée à Mme Anne DESCHANEL, Responsable Pôle Handicap à la Direction Projet Diversité et Handicap de La Poste.

**Après ces bonnes paroles, un apéritif vous permettra de patienter jusqu'à l'heure du repas de clôture...**

**Je vous remercie de votre attention et vous souhaite une très bonne Assemblée Générale.**

# Discours de clôture

Madame Anne DESCHANEL, Chef de projet  
Considération du Handicap, de la Direction  
Projet Diversité et Handicap de La Poste  
Madame Monique MAI responsable départe-  
ment international & marketing opérationnel  
de la Direction de l'Accessibilité du groupe  
France Télécom.  
Madame Ursul HORN, Présidente de la GdS  
Deutsche Poste et Deutsche Telekom  
Mesdames et Messieurs les Présidents  
d'Association,  
Mesdames et Messieurs les représentants des  
Organisations syndicales,  
Mesdames et Messieurs les Amis de l'atha,  
Chers Adhérents,



L'année dernière mon ami Antoine POUBLANC prononçait son dernier discours en tant que Président de l'atha. Cette année c'est à mon tour de faire mon premier discours à ce titre.

Pour cette première fois, j'ai souhaité aborder deux thèmes : l'ambition et l'enthousiasme.

Les accords nationaux pour l'emploi des personnes handicapées et inaptes couvrant la période 2008-2010 ont été signés à La Poste et à France Télécom.

Ces nouveaux accords prévoient un recrutement de travailleurs Handicapés supérieur de 25 % par rapport aux précédents. Eu égard à la difficulté d'atteindre le niveau des précédents accords, voilà un objectif pour le moins ambitieux ! Pour l'atha, l'embauche directe de travailleurs handicapés est une excellente chose. Cependant, il est une question qui me préoccupe grandement, il s'agit du maintien dans l'emploi.

En effet, de nombreux collègues rencontrent des difficultés dans leur reclassement ou leur

vécu dans nos deux entreprises et cette tendance déjà inscrite au cours de l'année 2006 n'a pas cessé de se renforcer au cours de l'année 2007.

Cette tendance n'est d'ailleurs pas propre à La Poste et à France Télécom mais se retrouve dans de nombreuses entreprises : l'intensification des rythmes de travail, les changements dans l'organisation, la recherche de la rentabilité et la mutualisation des moyens portent bien souvent préjudice au travailleur handicapé qui présente des problématiques spécifiques demandant un traitement et une prise en charge plus personnalisés.

Les besoins exprimés par les personnels de nos groupes démontrent que la problématique du reclassement professionnel, notamment après un accident du travail ou une maladie professionnelle, mais aussi du fait de la pénibilité et de l'âge ne peut plus être traitée sans lien avec la question de l'intégration des personnes handicapées.

Un travailleur handicapé n'est pas un malade. Comme tout individu, il lui arrive d'être malade et heureusement de retrouver la santé. Il ne demande ni pitié, ni faveur mais seulement la reconnaissance de la diversité des manières d'être au travail dans le cadre des lois et règlements.

La loi du 11 février 2005 a introduit dans le code du travail un nouvel article selon lequel, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour garantir aux travailleurs handicapés l'égalité professionnelle sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser tout ou partie des dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Dans ce but, les missions de l'AGEFIPH et du FIPHP ont été élargies et un recours plus important à ces fonds permettrait de lever d'éventuels freins au recrutement de travailleurs handicapés ou à leur maintien dans l'emploi.

Ces financements peuvent concerner l'aménagement des postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompagnement et les équi-

pements individuels nécessaires au travailleur handicapé.

Pour garantir l'égalité de traitement des travailleurs handicapés, les employeurs devront prendre « des mesures appropriées » afin que le handicap ne constitue pas une cause d'éviction.

Or, depuis mon arrivée au siège, j'ai pu constater que trop souvent il était envisagé le licenciement ou la mise à la retraite d'office pour invalidité comme solution lors d'un problème de reclassement.

J'ai du mal à comprendre qu'on licencie quelqu'un alors que dans le même temps on recrute un travailleur dans le même département si ce n'est dans la même ville. Dans ce cas, il est difficile de croire que tout a été fait pour trouver une solution.

Les problématiques liées au maintien dans l'emploi et à la recherche d'un reclassement des personnels déjà présents au sein des Groupes, doivent désormais revêtir une nouvelle dynamique dans le cadre de la politique sociale de nos entreprises.

Gageons que les nouveaux accords 2008-2010 permettent d'impulser cette nouvelle dynamique. Les nouvelles règles de mobilité à La Poste doivent également être un levier d'action permettant un meilleur reclassement. Le télétravail sur site est également une piste intéressante à explorer pour certains emplois.

Dans ce cadre, le secteur associatif et spécialement les associations comme l'**atha** ont un rôle actif à jouer au sein de nos deux entreprises. Et c'est là toute notre ambition.

L'expérience de l'**atha** dans la réalité du handicap, confrontée au milieu professionnel doit être mise au service des acteurs institutionnels, en proximité, pour leur proposer une offre de services réellement adaptée à chaque cas. Cela peut être des conseils, une médiation avec les Travailleurs Handicapés, la prévention des difficultés de communication.

Il ne s'agit pas pour nous de nous substituer aux acteurs institutionnels tels que les syndicats, les médecins ou les préventeurs mais de leur apporter un accompagnement spécifique et une dimension supplémentaire propre aux personnes directement concernées par le handicap.

Trop souvent l'**atha** a fait le constat d'un traitement purement formel de la carrière des travailleurs placés en situation de handicap qui aboutit à une totale absence de prise en comp-

te du projet professionnel de la personne, ce qui entraîne une source de mal-être au travail.

La participation réelle du tissu associatif à ces questions permettrait, entre autres aux deux Groupes, de disposer d'un laboratoire d'expériences leur permettant de faire face aux défis qui sont, d'ores et déjà, posés par la gestion des carrières des salariés vieillissants pour lesquels la problématique du maintien dans l'emploi se pose dans des termes souvent identiques.

Dans le cadre de cet objectif, l'**atha** attend beaucoup des accords triennaux pour que cette nouvelle vision, plus intégrée et plus globale, soit réellement transposée.

Pour intégrer l'expérience des associations de personnes en situation de handicap, l'**atha** formule les propositions suivantes :

- la composition de la C3R doit intégrer, à titre consultatif, un représentant des associations de personnes handicapées ou reclassées,
- lors de la C3R, la personne handicapée ou reclassée doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement par un représentant des associations de personnes handicapés ou reclassées.

Pour l'**atha**, il ne s'agit pas de remettre en question l'existence de cette Commission mais de faire en sorte qu'elle devienne un lieu de réflexions et d'échanges qui prennent en compte le projet professionnel et les souhaits de la personne pour laquelle le reclassement ou l'adaptation du poste est devenu nécessaire.

Je souhaite développer notre présence sur le terrain partout où cela est possible. Les correspondants locaux et les responsables de sections ont un rôle important à jouer pour faire connaître l'association auprès des collègues et des responsables de services. l'**atha** s'efforcera d'être présente lors des forums et actions de sensibilisation sur le handicap auxquels elle sera conviée par nos deux Groupes.

A l'international nous continuons d'entretenir d'excellentes relations avec nos amis Allemands de la GdS. Les rencontres Franco-Allemandes qui ont été reprises en 2006 vont se poursuivre. Une délégation de l'**atha** sera reçue à Cologne du 9 au 13 juillet prochain.

En ce qui concerne nos amis algériens de l'UNION, nous formulons l'espoir qu'une amélioration du contexte politique dans ce pays, puisse les amener à renouer des liens avec l'**atha**, prochainement.

Une autre orientation que je souhaite, est l'ouverture de l'**atha** vers d'autres structures qui poursuivent les mêmes buts : faire reconnaître les droits et défendre les intérêts des travailleurs handicapés ou reclassés.

C'est pourquoi nous avons participé à des réunions de travail, avec les associations du Comité d'Entente Fonction Publique. Il a été décidé de réactiver ce comité, plus ou moins en sommeil en créant le Collectif HANDIPUBLIC.

Ce collectif est composé d'associations similaires à l'**atha**. A l'heure actuelle, ANAS-ALPHA pour le ministère de l'Intérieur, l'APAH Finances, HANDI ACTIONS pour la RATP, HANDIJUSTICE, HANDI-RAIL, et LE CHEMIN pour l'Education Nationale le composent. La signature d'une convention de partenariat interviendra le 16 mai prochain à Castelnau le Lez, près de Montpellier.

Avec ce collectif, nous travaillons avec l'inter-groupe parlementaire créé en 2006, grâce à Jean-François CHOSSY, député. Il s'agit de jouer un rôle en amont, au niveau parlementaire (législatif et réglementaire). Le thème abordé lors des premières réunions concerne l'accessibilité dans ses différentes composantes, à savoir :

le bâti, la voirie, les transports, l'acquisition des savoirs, l'emploi et la formation professionnelle, les loisirs, et la citoyenneté.

Nous le savons, la loi, les règlements ne pourront pas tout à eux seuls. Au-delà des textes, il y a aussi les pratiques et pour les modifier, c'est l'Entreprise toute entière qui doit se mobiliser et faire du handicap un enjeu du « mieux vivre ensemble ».

Cela nécessite de l'enthousiasme. L'enthousiasme n'est pas seulement un trait de caractère.

C'est aussi et surtout un mouvement qui pousse à agir. Il peut aussi devenir une méthode douce pour faire passer un message.

**Vous pouvez compter sur l'enthousiasme de l'atha, de son Conseil d'Administration, de son tout « jeune » Président pour participer activement, lors de forums et autres manifestations à la sensibilisation des responsables locaux, acteurs essentiels du maintien dans l'emploi et pour travailler encore plus étroitement avec la DPDH de la Poste et la MIH et la Direction de l'accessibilité de France Télécom.**  
**Merci de votre attention.**



## **Pot de départ de Jean-Pierre HURTAUD**



*Mis à disposition de l'**atha** depuis 2005, Jean-Pierre HURTAUD a fait valoir ses droits à la retraite en avril dernier.*

*C'est autour du verre de l'amitié qu'il a souhaité marquer cet événement en compagnie du Président d'Honneur, le personnel du siège et quelques administrateurs et amis.*

# Direction du Projet Diversité et Handicap du Groupe La Poste

## Intervention de Anne DESCHANEL

Excuses du Président (qui a des soucis familiaux) qui vous assure de tout l'intérêt personnel et du soutien qu'il porte à l'action de l'atha et de Christine BARGAIN retenue sur une autre opération, Le train pour l'emploi et l'égalité des chances, opération commune à plusieurs entreprises pour rencontrer des candidats qui viennent peu à elles, jeunes des quartiers, seniors et bien entendu personnes handicapées. J'étais moi-même à Lyon sur ce train hier et avant-hier, Christine est aujourd'hui à Nantes.

Je suis ravie d'être avec vous et de les représenter pour ma première participation à une AG de l'atha.

Je souhaite tout d'abord m'adresser à Alain DEBEURY, nouveau Président, qui après 10 années d'engagements au sein de l'atha, a été élu à sa Présidence, le 1<sup>er</sup> juin 2007.

Nul doute que l'expérience de terrain, acquise en région par Alain DEBEURY, constitue un atout dans le projet de renforcement du réseau des correspondants locaux de l'association dont la finalité est de faciliter le dialogue avec les managers des différents métiers. La DPDH, en la personne de sa Directrice, participera d'ailleurs aux journées de formation que vous organisez en septembre prochain. Il est en effet essentiel que nous puissions régulièrement nous rencontrer et échanger.

L'engagement de La Poste à l'égard des personnes en situation de handicap est une constante de la politique de La Poste à tous les niveaux, les plans stratégiques mais aussi les accords reflètent cette volonté. Le nouveau plan performance et confiance s'inscrit dans cette ligne par sa volonté de mettre en œuvre un développement responsable, avec notamment dans le domaine RH, une ouverture et une accessibilité à toutes les formes de diversité. Je souhaite revenir sur cet accord que nous venons de signer le 18 février dernier. Auparavant, je voudrais juste revenir sur le 3<sup>ème</sup> accord, pour lesquels les objectifs, notamment en matière de

recrutement (engagement 450, réalisé 495) et d'achats au secteur adapté (environ 7 M€ en 2007) ont été tenus. Il est à mes yeux en effet, particulièrement important en ce qu'il exprime les valeurs de La Poste et son engagement sociétal : s'ouvrir à toutes les compétences, prendre en compte de toutes les formes de handicap et leurs conséquences, se rendre accessible à tous, lutter contre les discriminations de toutes natures et promouvoir l'égalité des chances. Cet accord qui engage La Poste et les partenaires sociaux pour 3 ans est novateur dans son approche parce qu'il met la personne au centre de ses engagements et actions et cherche à compenser par tous les moyens humain, matériels, organisationnels ou financiers, les conséquences de l'inaptitude ou du handicap.

Par cet accord aux objectifs ambitieux, La Poste s'engage à :

**Poursuivre ses actions de recrutement et d'intégration de travailleurs handicapés et développer ses actions en faveur des agents se retrouvant en situation d'inaptitude.** Je développerai plus particulièrement le premier point, en effet, pour la prévention et l'inaptitude, ce sont des grands principes qui ont été rappelés (priorité au maintien à l'emploi, prévention par amélioration de l'ergonomie des matériels et organisations)...ou explicités (rôle des équipes pluridisciplinairités, responsabilité du Métier jusqu'au reclassement validé en C3R....

**Les 6 points essentiels relatifs à la considération et à l'intégration des personnes handicapées :**

- **Recruter au moins 600 travailleurs handicapés avec un taux de BOE min de 4,89%** sur des emplois stables et à plein temps. Développer toutes les formes d'intégration professionnelle : alternance, stages et multiplier les sources de recrutement.

- **Réaffirmer la politique d'égalité des chances** (le handicap ou l'inaptitude ne peuvent constituer un motif de refus d'une mobilité ou d'une

promotion) et de non discrimination de La Poste, en portant notamment une grande attention à la carrière des PSH. A ce titre, un RV avec le CMOP est prévu tous les 5 ans pour faire le point. Par ailleurs, toute personne s'estimant victime de discrimination peut saisir La Poste.

● **Garantir au maximum le maintien dans l'emploi par :**

- la mise en œuvre d'aménagements de toutes natures,
- la recherche d'une progression constante de l'accessibilité des postes et environnement de travail, des informations, formations et outils professionnels,
- une action sociale complémentaire à celle définie par la loi, pour atténuer les difficultés liées au handicap dont la gamme est à compléter sur la base de l'étude que nous avons récemment menée.

● **Traiter toutes les situations avec humanité et communiquer de façon plus adéquate :**

- possibilité d'aménagements temporaires aux modalités habituelles d'emploi pour faciliter le maintien dans l'emploi et aménagements horaires pour les suivis de soin,
- maintien dans l'emploi aussi longtemps que cela est possible et accompagnement des équipes si besoin.

● **Contribuer à l'emploi de ceux ne pouvant travailler dans le milieu ordinaire par :**

- une augmentation des achats au secteur adapté et protégé pour parvenir à 1,5% des achats de fonctionnement (ou 10 M€),
- une recherche de partenariats avec des établissements du secteur adapté et protégé performants, innovants et respectant les normes de qualité et sécurité.

● **Sensibiliser, former et communiquer sur l'accord en poursuivant les actions d'ores et déjà engagées** auprès des cibles spécifiques (managers, informaticiens, acheteurs, DLI...) et en incluant aussi dans des modules de formation initiale des modules particuliers (achats, AS...). Bien entendu nous souhaitons aussi communiquer auprès de tous sur l'accord (BRH, action sur les fiches de paie avril...) mais aussi sur des mesures spécifiques destinées aux gens handicapés de La Poste (mesures sociales, GENIUS, mesures retraite...).

Ce bref panorama des actions de communication ne serait pas complet sans un point sur les **Trophées de l'accessibilité** qui reflètent l'esprit de nos actions. Centrés sur l'accessibilité des lieux de travail (soit aussi les abords, les salles de réunion ou le RIE), ils amènent à diagnostiquer

puis réfléchir par équipe aux possibles améliorations. La seule contrainte est l'absence de travaux immobiliers. En 2007, 24 équipes ont participé et la richesse de leurs propositions nous a permis d'élaborer un guide des bonnes pratiques. Nous comptons sur 2008 pour renforcer encore cette dynamique.

**Le social au cœur de la politique RH est une autre constante des valeurs de La Poste, et j'évoquerai brièvement avec vous quelques points :**

● **la poursuite des grandes avancées de la politique RH en 2007.**

Elles découlent de l'engagement pris par La Poste dans son projet social « Réussir ensemble » : après les accords sociaux intervenus en 2005-2006 dans les domaines du logement, de la couverture complémentaire santé, de l'épargne salariale et de l'égalité professionnelle hommes/femmes, 2007 a vu la signature de l'accord d'intéressement à La Poste 2007-2009 qui permet d'associer les postières et les postiers aux résultats économiques du Groupe.

● **La politique d'action sociale COGAS dans le domaine de la solidarité a initié de réelles avancées qui seront confortées par le plan 2008/2010**

1) Bilan de la politique triennale 2005-2007 dans le domaine de la solidarité par un soutien accru aux associations d'entraide et de solidarité en termes de financement et d'accompagnement de leur communication, dans le domaine particulier du handicap :

- mise en place d'un CESU pré financé sans limitation du nombre de titres, dans la limite du plafond légal de 1 830 € d'abondement,
- mise en œuvre de la prestation d'aide pour l'équipement du véhicule personnel des postiers en situation de handicap,
- aide aux familles d'enfants handicapés : augmentation des capacités de séjour pour les vacances des enfants handicapés, du nombre de réservations de places en établissements spécialisés.

2) Les grandes orientations de la politique triennale 2008-2010 dans le domaine de la solidarité se fondent sur les valeurs partagées par les postiers que sont l'entraide et la solidarité. Garantir la solidarité constitue l'un des principes d'action qui guidera nos actions pour la prochaine mandature.

Garantir la solidarité, c'est :

- s'assurer que les aides financières vont en priorité à ceux qui en ont le plus besoin, particuliè-

rement les familles ayant les plus faibles revenus,

- veiller à ce que les personnes fragilisées, notamment par la maladie, le handicap ou les accidents de la vie fassent l'objet d'une attention particulière,
- être attentifs à conserver le lien social avec les retraités de l'entreprise.

Les missions assignées à la Commission Solidarité s'inscrivent pleinement dans cette démarche à laquelle l'atha a déjà été associée (auditions de toutes les assos du domaine en octobre dernier).

**3)** Cette politique ne peut être mise en œuvre sans un cadre de la gouvernance des activités sociales à La Poste modernisé par :

- l'identification des « postes repères » dans chaque association, c'est-à-dire consolidés comme postes présentant un intérêt général partagé à la fois pour l'association et La Poste a été finalisée: à l'atha, ce sont 4 postes repères qui ont été identifiés et validés en accord avec vos dirigeants,
- l'engagement dans une politique d'intégration des aides en nature au budget COGAS, à

échéance du 31 décembre 2008. Après les rémunérations des agents mis à disposition sur « postes repères » en 2007, ce sont les loyers Poste Immo qui ont été intégrés dans votre contribution financière 2008.

**Enfin, je tiens à rappeler le rôle des Associations, notamment l'atha, dans la mise en œuvre de la politique d'intégration des PSH confortée et renforcée dans ses objectifs ambitieuse et une action sociale modernisée de La Poste.**

L'association doit bien évidemment poursuivre ses missions d'information de soutien et d'accompagnement des personnes handicapées qui s'inscrivent parmi ses objectifs statutaires.

Mais au-delà, elle doit être un partenaire vigilant, éclairé et constructif sachant stimuler, accompagner et promouvoir la politique de prévention et de prise en charge du handicap impulsée par l'entreprise auprès de ses salariés.

Je sais pouvoir compter sur vous et votre engagement à nos côtés pour remplir ces missions et être un partenaire de l'intégration des PSH.

## Orange explore de nouveaux horizons

Dans un contexte de vieillissement de la population et d'accroissement des coûts de santé, la disponibilité de soins médicaux accessibles et qualitatifs est devenue une préoccupation majeure. Orange Santé y apporte sa contribution avec des services innovants qui simplifient et rendent plus efficaces les échanges d'informations entre tous les acteurs concernés : patients, prestataires de soins, personnels soignants et assurances publiques ou privées.

Le 7 avril l'ensemble des associations du secteur prévoyance solidarité était invité par Monsieur François René GERMAIN, Directeur de l'accessibilité à découvrir la collection printemps 2008.

Guidés par Madame Monique MAI, les visiteurs ont pu découvrir des services comme Connected Hospital At Home, Connected Emergency Response et service Mobile Téléassistance qui contribuent à apporter aux patients et à leurs

proches, plus de confort et de sérénité grâce à une plus grande efficacité et à une meilleure communication entre les parties concernées.

**Nous reviendrons plus en détail sur ces produits dans nos prochains numéros.**



# ● Accord 2008-2010 La Poste

● Le 18 février dernier, après 6 mois d'un dialogue riche avec les partenaires syndicaux et la consultation des associations en relation avec les personnes handicapées ou inaptes, La Poste et 4 organisations syndicales ont signé le 4<sup>ème</sup> accord National de La Poste 2008-2010, en faveur de l'emploi des travailleur-se-s handicapées et des postier-iere-s en situation d'inaptitude à leur poste de travail.

● Fruit de l'engagement de tous en faveur de l'égalité des chances et des actions conduites depuis la signature du premier accord, ce nouvel accord exprime la détermination de La Poste à intégrer des personnes handicapées en milieu professionnel et à maintenir l'emploi des postiers en situation d'inaptitude.

● Cet accord qui sera décliné par des accords au sein de chacun des Métiers, se veut précis et concret. Ainsi, après un premier chapitre consacré aux valeurs et engagements généraux de La Poste, il reprend les définitions propres au handicap et à l'inaptitude. La prévention et la gestion des agents en situation d'inaptitude seront plus particulièrement repris dans les accords Métier, en effet, les facteurs d'inaptitude, tout comme les solutions pouvant y remédier ne sont que partiellement transférables d'un Métier à l'autre. Par ailleurs, l'annexe 1 reprend une liste des acteurs (avec un lien vers leurs annuaires), susceptibles de conseiller ou d'accompagner les personnes handicapées.

Les mesures portant sur le handicap sont ambitieuses et transverses. Dans l'esprit de la Loi du 11/02/2005, cet accord place la **personne** au centre du dispositif. Outre les aspects déjà connus sur la sensibilisation et la lutte contre les stéréotypes, tous les aspects de la vie professionnelle, du recrutement à la retraite en passant par la mobilité et l'éloignement de l'emploi sont abordés. De même tout ce qui peut favoriser l'emploi des personnes handicapées de façon directe ou indirecte est recherché par La Poste.

**Recruter**, sur leurs compétences, au minimum 600 personnes handicapées sur des emplois stables et à plein temps. L'objectif de La Poste est a minima de maintenir un taux de BOE de 4,89% égal à celui déclaré au FIPHFP au titre de 2006 et 2007. Sur la période du précédent accord 495 nouveaux collaborateurs ont rejoint l'entreprise pour un objectif de 450.

**Favoriser la déclaration du handicap par :**

- l'assurance pour les personnes devenant handicapées que leur maintien dans l'emploi est la priorité de La Poste
- des aménagements horaires pour effectuer les

formalités de déclaration auprès de la MDPH.

Trop de personnes handicapées hésitent encore à initier le processus de reconnaissance administrative et encore plus à signaler leur handicap à La Poste. Or, cette démarche est la base d'une prise en compte par La Poste, aussi bien pour des compensations (matérielles, humaines ou organisationnelles) que pour la possibilité de bénéficier d'une offre sociale spécifique.

**Garantir au maximum le maintien au travail.**

Cet engagement appartient en responsabilité et financièrement au NOD gestionnaire de la personne devenue inapte à son poste de travail. Il est mis en œuvre par :

- la mise en œuvre d'aménagements humains, techniques, financiers et organisationnels pour compenser les conséquences du handicap,
- l'accompagnement des retours après une absence de plus de 6 mois pour maladie,
- la possibilité d'aménagements temporaires aux modalités habituelles d'emploi pour faciliter le maintien dans l'emploi et des aménagements horaires de droit pour les suivis de soin,
- la recherche d'une progression constante de l'accessibilité des postes et environnement de travail, des informations, formations et outils professionnels,
- une action sociale complémentaire à celle définie par la loi, pour atténuer les difficultés liées au handicap (aménagement du logement, du véhicule, nombre de CESU déplafonné, offre Génius...).

**Garantir la non discrimination** par la possibilité de saisir en dehors de toute hiérarchie une instance afin de faire part d'une situation non résolue au niveau local ou d'une éventuelle discrimination.

**Contribuer à l'emploi de ceux ne pouvant travailler dans le milieu ordinaire par :**

- une augmentation des achats au secteur adapté et protégé pour parvenir à 1,5% des achats de fonctionnement (ou 10 M€),
- la recherche de partenariats avec des établissements du secteur adapté et protégé performants, innovants et respectant les normes de qualité et sécurité.

**Ces engagements ne sont réalisables que par l'engagement de tous, managers mais aussi partenaires sociaux. Les Associations, par leur connaissance de la situation des personnes handicapées, par le soutien psychologique qu'elles apportent, mais aussi par le lien qu'elles peuvent contribuer à maintenir ; la relation entre La Poste et la personne sont en effet des facteurs clés de la réussite de ce nouvel accord.**

# Ne pas parvenir à un accord serait un handicap



**Brigitte Seriziat**  
atha Région Bourgogne

Nous pouvons tous devenir acteurs, changer notre regard et nos pratiques face aux situations de handicap ; des outils sont à notre disposition pour y parvenir comme par exemple les accords "Handicap" 2008/2010 à FTSA et à LA POSTE. Ce sont des textes fondamentaux à lire, à connaître et à s'approprier pour les faire vivre au quotidien dans leur mise en application et les faire évoluer en étant force de proposition à l'occasion des réunions de suivis de ces accords. L'atha vous propose de vous accompagner dans cette démarche de réflexion et d'action.

Des textes fondamentaux.

Les accords signés par nos deux Entreprises et les partenaires sociaux, fin 2007 sont des textes fondamentaux. Ce sont des documents de référence précisant les droits que reconnaissent la Poste et France Telecom aux travailleurs handicapés. Ces documents peuvent être utilisés comme des points d'appui, si le cas se présente, pour faire valoir ces droits.

Les travailleurs handicapés et les acteurs de terrain (managers, médecins de prévention, conseillers en mobilité, préventeurs, animateurs de prévention, assistants sociaux, ...) sont les ambassadeurs de ces textes, chargés de porter

les messages, de les diffuser et de les faire vivre au quotidien dans leur mise en application. C'est pourquoi notre mission est aussi de vous donner envie de lire ces textes (1) et de vous accompagner pour vous permettre d'avoir un rôle actif dans le suivi de ces engagements.

Un processus de réflexion et une ambition : faire mieux que par le passé.

L'accord signé en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés est né d'un processus de réflexion engagé par l'entreprise et les représentants syndicaux.

Des réunions bilatérales et plénières, des avis d'experts, des enquêtes sur les besoins des travailleurs et les réunions de suivis des précédents accords ont enrichi la démarche ; il est en effet nécessaire d'évaluer l'impact des politiques menées par le passé car l'expérience montre qu'il faut savoir d'où l'on part, ne serait-ce que pour mesurer les progrès.

Ces différentes consultations ont permis d'affiner l'analyse et d'avoir alors un esprit plus critique vis-à-vis du rapport de situation car un accord se construit sur la base de la situation existante avec la volonté de négocier des ambitions réalisables. L'exigence est néanmoins de faire mieux que par le passé, voire d'aller au-delà de l'obligation légale de 6% de taux d'emploi.

## Quelques points d'entrée pour lire les accords de FTSA et de LA POSTE

Signé le Par	CFDT - CFE-CGC - CFTC - FO	29 novembre 2007 Guy-Patrick CHEROUVRIER pour France Telecom	18 février 2008 Georges LEFEBVRE pour La Poste
Nombre de pages		14 pages + 1 signatures + 2 annexes	19 pages + 1 signatures + 8 annexes
Sommaire	Préambule suivi de 8 chapitres et annexes	1-Plan d'embauche et insertion des jeunes 2-Insertion et maintien dans l'emploi 3-Parcours professionnel et formation 4-Secteur protégé 5-Innovations technologiques 6-Communication et sensibilisation 7-Pilotage et suivi 8-Champ d'application et durée de l'accord Annexes	1-Champ d'application 2-Programme d'actions 3-Prevention de l'inaptitude 4-Prise en compte de l'inaptitude 5-Non discrimination 6>Action de communication 7-Gestion de l'accord 8-Durée, révision, dépôt et publicité Annexes
Nombre de personnes concernées	salariés déclarés bénéficiaires de l'obligation d'emploi à fin 2006 (BOE) Taux d'emploi dont • emploi direct • Achats au Secteur protégé	<b>2504 personnes</b>  2,67 % 1,99 emploi direct 0,68 % secteur protégé	<b>13 570 personnes</b>  5,05 % 4,89 % emploi direct 0,16 % secteur protégé
Engagements	<b>emploi direct à minima</b> 1,99 % FT 4,89 % LP  <b>ambitions →</b>	1- Augmenter le taux d'emploi direct d'au moins 1 point soit 2,99 % avec le souhait de dépasser la barre des 3% 2- effet cliquet (2) : à minima, le nombre de travailleurs salariés ne pourra être inférieur à 2504 personnes	1-Poursuivre une politique d'achat auprès du secteur adapté et protégé  1 effet cliquet (2):A minima, le nombre de travailleurs salariés ne pourra être inférieur à 4,89 %

(1) ces deux textes

• « Accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées au sein de FTSA pour la période 2008-2010 »

• « 4<sup>ème</sup> accord national de LA POSTE 2008-2010 en faveur de l'emploi des travailleur-se-s handicapé-e-s et des postier-iere-s en situation d'inaptitude à leur poste de travail » sont disponibles sur les intranets des entreprises, auprès des services des Ressources Humaines, auprès des représentants syndicaux et sur votre demande à l'atha (merci de nous indiquer une adresse internet pour un envoi informatique.)

(2) L' « effet cliquet » est un phénomène qui empêche le retour en arrière d'un processus une fois un certain stade dépassé et le force implicitement à aller de l'avant.

# La force de l'amour

**Victime d'un locked-in syndrom en 1999, Laetitia Bohn-Derrien a vaincu la mort et la paralysie. Une histoire bouleversante et tonique.**



La lumière semble s'être un jour installée dans son regard pour n'en jamais partir. Clarté d'aurore ou de crépuscule, qu'importe, ces yeux-là sont habités par la vie. C'est en s'y plongeant que son mari a su. Aucun doute possible. L'étincelle criait sa volonté. Laetitia allait lutter contre la mort, désentraver son corps, libérer la parole. Eric

a renvoyé le curé qui donnait l'extrême-onction. Ce 10 novembre 1999, Laetitia et Eric se sont promis de surmonter leur drame. Par la seule lueur d'un regard.

Trois jours auparavant, Laetitia Bohn ressemblait aux femmes d'aujourd'hui. Avec allant, elle assumait foyer, enfants, carrière. A 33 ans, on n'écoute pas son corps quand il dit sa fatigue. Partie à Atlanta avec le laboratoire Boehringer Ingelheim qui l'employait, Laetitia n'avait qu'un objectif : l'encadrement parfait du congrès de cardiologues. La migraine qui s'installe, l'apparition des complications, l'hospitalisation tardive, et soudain tout bascule. Diagnostic implacable : locked-in syndrom. Laetitia est emmurée vivante. Sa conscience est totale mais son corps ne répond plus. Seules ses paupières l'aident à dire oui ou non. Une situation phobique. A son père chirurgien, les neurologues américains annoncent le pronostic vital : 48 heures. La famille se mobilise.

Mari, parents, oncles, tantes, cousins. Une chaîne d'amour se forge autour de la jeune mère, qui pleure de désespoir en rêvant à ses deux petits garçons. Un mois plus tard, à la stupéfaction générale, Laetitia parvient à bouger une phalange de l'auriculaire gauche. Alors commence la vraie bataille...

De cet incroyable combat couronné de multiples victoires, Laetitia a fait un livre puissant et drôle. A son image. Le sourire qu'elle arbore en couverture illumine chaque journée en famille. Lorsqu'elle a sollicité mon aide pour écrire son récit, je ne pensais pas qu'un être puisse receler tant de richesses et de pouvoir. Laetitia est un phénomène qui ne stupéfie pas uniquement la science. Quand on évoque son succès en librairie, le Prix littéraire que Robert Hossein lui a remis, les propositions d'adaptation audiovisuelle de son livre, elle rit aux éclats. Laetitia savoure tout, à commencer par l'éphémère. Car elle sait l'incertitude des lendemains.

Résolument tournée vers les autres, elle a créé Handiconsulting pour aider les personnes à mobilité réduite qui veulent retravailler. Elle se consacre à ses deux fils, à son mari, qui furent son tonus, son viatique, quand elle souffrait. Huit ans après l'accident, lorsque l'on observe à la dérobée ces quatre-là qui forment un tout indissociable, on se surprend à sourire. L'image est jubilatoire. Les ondes porteuses d'amour donnent une petite chair de poule. Laetitia relativise, tout n'est pas rose bonbon, elle demeure handicapée à 80% et, très volontiers, échangerait sa place avec ceux qui l'envient. Mais aussitôt elle se ravise, sourit, et lance un « si, si, j'ai beaucoup de chance ! » La chance de susciter l'amour, oui, et de savoir aimer les autres.

## DES MONUMENTS OUVERTS AU HANDICAP

Depuis le 18 mai 2008, douze lieux franciliens emblématiques comme l'Arc de Triomphe, la basilique cathédrale de Saint-Denis (Seine-Saint-Denis) ou encore les châteaux de Champs-sur-Marne (Seine-et-Marne) proposent une cinquantaine de visites et des animations adaptées au public sourd, non-voyant, handicapé mental et à mobilité réduite.

Jusqu'au 30 juin 2008, le Centre des monuments nationaux propose aussi quelques temps forts comme l'interprétation du Chant des partisans en lange des signes par la troupe d'Emmanuelle Laborie au sein du Panthéon (5<sup>ème</sup>).

Renseignements : [www.monuments-nationaux.fr](http://www.monuments-nationaux.fr)

# Le Service Logement de La Poste

## Sa politique

### Une signature unanime des syndicats de l'avenant à l'accord social du 6 juillet 2006.

Avec l'accord social unanime portant sur le logement du 6 juillet 2006 et son avenant du 21 juin 2007 de nombreuses améliorations sont apportées aux solutions proposées aux postiers par le Service Logement de La Poste.

### Les 4 principales nouveautés :

**1)** Pour les postiers débutants des classes 1 à 3 : le doublement de la durée de versement des aides au logement pour les débutants en IDF. Le triplement de la durée de versement des aides au logement pour les débutants en province qui est étendue aux postiers de classe III.

De plus, les conditions d'ancienneté pour déposer une demande sont assouplies.

**2)** Plus de 1000 logements sociaux supplémentaires : 350 réservations supplémentaires de logements sociaux par an sur la durée de l'accord.

**3)** Mise en place, en étroite collaboration avec les réseaux des assistants sociaux de La Poste, de dispositifs d'aides et d'accompagnement spécifiques à destination des postiers en difficultés en matière de logement.

**4)** Encouragement et incitation à la production sous la marque « Poste Habitat » de logements sociaux là où l'offre est déficitaire, voire inexistante.

## Ses actions

### Les aides au logement pour les débutants.

#### **ALIF (Aide Logement en Ile-de-France) 869 bénéficiaires en 2007 :**

Cette aide financière mensuelle est versée pendant 6 ans maximum et est soumise à conditions de ressources. Elle prend en compte la cherté du

prix des loyers en Ile de France en limitant le taux d'effort du postier.

Elle s'adresse aux postiers des classes I, II ou III. Ils doivent être logés dans le secteur privé (sont exclus les logements : HLM, conventionnés, aidés et les foyers d'hébergement), et avoir déposé une demande de logement social au service logement, être débutant (moins de 48 mois d'ancienneté en CDI à la date de demande de l'aide). Vous pouvez recevoir un dossier et une fiche produit en envoyant un courriel à **demande.alif@laposte.fr** ou en téléphonant au 0810 888 801 (choix 6 - prix d'un appel local depuis la plupart des postes fixes sauf tarif propre à votre opérateur).

#### **ALP (Aide Logement en Province) : 5017 bénéficiaires en 2007.**

Cette aide financière mensuelle est versée pendant 18 mois pour un montant de 75 € brut.

Elle s'adresse aux postiers des classes I, II ou III. Ils doivent être débutants (moins de 24 mois d'ancienneté en CDI à la date de demande de l'aide) et être titulaire d'un bail à leur nom ou payer des mensualités de remboursement. Cette aide est majorée (120 € brut) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 dans les communes visées par le décret du 19 décembre 2003 (certaines communes de l'Ain, de la Haute Savoie, des Alpes-Maritimes et du Var). Vous pouvez recevoir un dossier et une fiche produit en envoyant un courriel à **demande.alp@laposte.fr** ou en téléphonant au 0810 888 801 (choix 6 - prix d'un appel local depuis la plupart des postes fixes sauf tarif propre à votre opérateur).

### Recherche d'un logement social.

Les postiers en CDI après la période d'essai et les fonctionnaires peuvent déposer une demande de logement. L'attribution d'un logement social est soumise à conditions de ressources. Il est conseillé aux postiers de déposer également une demande de logement en préfecture. Vous pouvez recevoir un dossier en envoyant un courriel à **demande.logement@laposte.fr**

## Prêts accession dans le cadre du 1% logement.

Les prêts sont accessibles aux postiers, ayant au minimum 1 an d'ancienneté, et travaillant au moins à mi-temps, fonctionnaires (y compris en congé parental), salariés de droit privé en CDI et agents contractuels de droit public.

### Il y a trois types de prêts :

**L'accession sociale** qui est réservé aux postiers, ayant au moins 1 enfant à charge, à devenir propriétaire. Ce type de prêt est cumulable avec le prêt à taux zéro. Il est soumis à conditions de ressources.

Suivant les zones géographiques, le montant du prêt est le suivant :

zone 1	:	17 600 €
zone 2	:	14 400 €
zone 3	:	11 200 €

**L'accession avec mobilité professionnelle** est réservée aux postiers qui changent de lieu de résidence suite à un changement de lieu de travail. Ce prêt est sans conditions de ressources.

Le cumul est possible avec le prêt à taux zéro pour les personnes handicapées ou travaillant en ZUS.

Suivant les zones géographiques, le montant du prêt est le suivant :

zone 1	:	17 600 €
zone 2	:	14 400 €
zone 3	:	11 200 €

**L'accession sans mobilité professionnelle** est réservée aux postiers qui sont primo-accédant. Ce prêt est soumis à conditions de ressources. Ce prêt est sans conditions de ressources pour les personnes handicapées ou travaillant en ZUS.

Le cumul est possible avec le prêt à taux zéro dans le neuf pour les personnes handicapées ou travaillant en ZUS.

zone 1	:	17 600 €
zone 2	:	14 400 €
zone 3	:	11 200 €

Le cumul est possible avec le prêt à taux zéro dans l'ancien pour les personnes handicapées ou travaillant en ZUS avec conditions de ressources.

zone 1	:	11 400 €
zone 2	:	9 900 €
zone 3	:	7 700 €

Pour en savoir plus : 0810 888 801 (choix 4 - prix d'un appel local depuis la plupart des postes fixes sauf tarif propre à votre opérateur).

## Les produits du 1% logement.

En 2007 plus de 11 000 aides ont été accordées au postiers pour un montant total de 30,3 millions d'euros.

A l'occasion de l'entrée dans un nouveau logement, il est possible de financer son dépôt de garantie avec l'Avance **LOCA-PASS\***. Ce dépôt de garantie exigé par le bailleur est finançable par un prêt à taux 0. Ce qui permet de s'installer tranquillement dans son nouveau logement, en effet avec le différé de 3 mois gratuit, le remboursement commence le 4<sup>ème</sup> mois. La durée du remboursement s'échelonne au choix du bénéficiaire de 6 à 36 mois.

Cette aide est ouverte à **tous** (postiers : fonctionnaires, salariés en CDI et CDD, agents contractuels de droit public, apprentis) et éventuellement depuis février 2008 pour vos proches (les étudiants, les retraités, les RMISTES et les autres fonctionnaires). Pour recevoir un dossier appelez le 0 810 888 801 (choix 1 - prix d'un appel local depuis la plupart des postes fixes sauf tarif propre à votre opérateur).

A l'occasion de l'entrée dans un nouveau logement, il est possible de garantir le paiement de votre loyer avec la **Garantie LOCA-PASS\***. Cette garantie permet d'assurer auprès de votre bailleur le paiement de votre loyer (charges incluses) pendant 18 mois durant les 3 premières années du bail. Cette aide est ouverte à **tous** (postiers : fonctionnaires, salariés en CDI et CDD, agents contractuels de droit public, apprentis). Pour recevoir un dossier appelez le 0 810 888 801 (choix 1 - prix d'un appel local depuis la plupart des postes fixes sauf tarif propre à votre opérateur).

Pour accompagner votre mobilité professionnelle l'**Aide MOBILI-PASS\*** permet un accompagnement en cas de changement de lieu de résidence de plus de 70 kilomètres, à la suite d'une mobilité professionnelle ou d'une première embauche. Elle rembourse les frais d'agence, d'honoraires de notaire et de double charge de loyer jusqu'à 3 200 euros. Pour recevoir un dossier appelez le 0 810 888 801 (choix 3 - prix d'un appel local depuis la plupart des postes fixes sauf tarif propre à votre opérateur).

Si vous souhaitez faire réaliser par un professionnel des travaux d'améliorations de votre résidence principale que vous soyez propriétaire ou locataire. Le **Prêt PASS-TRAVAUX\*** avec son

taux à 1,5 % (TEG fixe hors assurance facultative) et son montant de 8 000 € sans conditions (jusqu'à 9 600 € avec conditions) vous permet de financer vos travaux.

Futurs retraités, vous pouvez également faire réaliser des travaux dans votre résidence secondaire si celle-ci est appelée à devenir votre résidence principale à l'occasion de votre départ à la retraite.

Pour recevoir un dossier appelez le 0 810 888 801 (choix 2 - prix d'un appel local depuis la plupart des postes fixes sauf tarif propre à votre opérateur).

De plus une majoration est possible pour les personnes handicapées physiques, les personnes âgées ou à mobilité réduite.

L'accessibilité et l'adaptation des logements peuvent être financées par un prêt PASS-TRAVAUX. Cette majoration est accordée sous forme de prêt et parfois de subvention pour des travaux spécifiques jusqu'à 16 000 € et dans la limite de 50 % du coût des travaux.

Il faut faire appel à l'un des sept organismes habilités à donner un avis préalable sur le dossier de demande de financement de travaux :

- AFM (Association Française contre les Myopathies),
- ALGI (Association pour le Logement des Grands Infirmes),
- APF (Association des Paralysés de France),
- CICAT (Centres d'Information et de Conseil sur les Aides Techniques),
- CNPSA (Comité National pour la Promotion Sociale des Aveugles),
- UNISDA (Union Nationale pour l'Insertion des Déficiants Auditifs),
- PACT-ARIM (Protection, Amélioration, Conservation et Transformation de l'Habitat – Association de Restauration Immobilière).

**Voici la liste des principaux travaux d'accessibilité d'un immeuble et d'adaptation d'un logement aux personnes handicapées physiques, âgées ou à mobilité réduite.**

**Cette liste ne doit pas être considérée comme limitative.**

**Les travaux d'accessibilité et d'adaptation du logement :**

- élargissement de la porte d'entrée, des portes intérieures du logement, des portes d'accès aux balcons, terrasses, loggias et jardins,
- construction d'une rampe,
- suppression de marches, de seuils et de ressauts,

- suppression ou modification de murs, cloisons et placards,
- modification de l'aménagement et de l'équipement des pièces d'eau (cuisine, WC, bains, douche, buanderie, etc.) : évier, lavabo, baignoire, douche, WC, placards, etc.,
- amélioration des revêtements de sol,
- installation de mains courantes, barres d'appui, poignées de rappel de portes, protection de murs et de portes,
- modification de la robinetterie, des divers systèmes de fermeture, d'ouverture ou des systèmes de commande des installations électriques, d'eau, de gaz et de chauffage,
- modification des volets et fenêtres,
- alerte à distance (équipement et branchement).

**Les travaux d'accessibilité à l'immeuble :**

- le cheminement extérieur,
- l'élargissement ou l'aménagement des places de parking, des parties communes de l'immeuble.

Pour des précisions contactez : **service.logement@laposte.fr**

**Pour les postiers en difficulté logement :**

- en étroite collaboration avec les réseaux des assistants sociaux de la Poste plus de 500 postiers ont été aidés et accompagnés dans la résolution de leur problématique logement.

**Les solutions Logement offertes aux postiers en 2007**

<b>Solutions Logement</b>	<b>Année 2007</b>
nb de baux signés (logement social)	2 754
nb hébergements (foyers IDF)	1 423
nb aides pour les débutants	5 886
nb aides 1% (travaux, mobilité, location...)	11 376
nb aides pour postiers en difficulté logement	615
<b>TOTAL</b>	<b>22 054</b>

**Le Service Logement est présent sur :**

- Intranet : i-poste > RH > rubrique Action Sociale > Logement

- Internet : **<http://www.portail-malin.com>**

Nom d'utilisateur : offre

Mot de passe : sociale

Rubrique Prestations > Logement

\* marques déposées pour le compte du 1% logement

# Les correspondants de "l'atha"

Coordonnées du siège  
 atha 47/49 rue Barrault 75013 Paris  
 Tél : 01 40 78 13 13  
 Mel : contact@atha.fr

Pour les départements ne figurant pas sur la liste ci-dessous, n'hésitez pas à appeler directement le siège de l'association.

- |           |   |           |   |
|-----------|---|-----------|---|
| <b>01</b> | Patrick PERSOGLIA    Tél : 04 72 80 04 52<br>Mel : patrick.persoglia@orange-ftgroup.com | <b>66</b> | Annie ROUSSEAU<br>Mel : annie.rousseau@laposte.fr   |
| <b>06</b> | Martine CAMATTE    Tél : 04 92 93 44 68<br>Mel : martine.camatte@orange-ftgroup.com     | <b>69</b> | Patrick PERSOGLIA    Tél : 04 72 80 04 52<br>Mel : patrick.persoglia@orange-ftgroup.com<br>ou<br>Régis DUCRUIX    Tél : 04 72 80 04 52<br>Mel : regis.ducruix@orange.fr |
| <b>07</b> | Patrick PERSOGLIA    Tél : 04 72 80 04 52<br>Mel : patrick.persoglia@orange-ftgroup.com | <b>71</b> | Nicole PUJOL    Tél : 03 85 45 66 99<br>Mel : nicole.stberain@wanadoo.fr  |
| <b>10</b> | Serge CHANVRIN    Tél : 03 25 76 94 19  | <b>73</b> | Patrick PERSOGLIA    Tél : 04 72 80 04 52<br>Mel : patrick.persoglia@orange-ftgroup.com   |
| <b>13</b> | Antonin D'ESPOSITO    Tél : 04 96 17 60 21  | <b>74</b> | Patrick PERSOGLIA    Tél : 04 72 80 04 52<br>Mel : patrick.persoglia@orange-ftgroup.com   |
| <b>26</b> | Patrick PERSOGLIA    Tél : 04 72 80 04 52<br>Mel : patrick.persoglia@orange-ftgroup.com | <b>75</b> | Françoise FOURNIER    Tél : 01 40 28 21 62<br>Mel : ffou@netcourrier.com  |
| <b>27</b> | Mireille PLARD    Tél : 02 32 23 47 32  | <b>76</b> | Alain GUESNON    Tél : 02 32 61 02 49   |
| <b>37</b> | Caroline GALLE    Tél : 02 47 24 69 96<br>Mel : caroline.galle@laposte.net              | <b>78</b> | Armelle GILBERT    Tél : 01 30 53 83 99<br>Mel : armelle.gilbert@orange-ftgroup.com   |
| <b>38</b> | Patrick PERSOGLIA    Tél : 04 72 80 04 52<br>Mel : patrick.persoglia@orange-ftgroup.com | <b>79</b> | Jean COUSIN    Tél : 05 49 64 42 08   |
| <b>42</b> | Patrick PERSOGLIA    Tél : 04 72 80 04 52<br>Mel : patrick.persoglia@orange-ftgroup.com | <b>85</b> | Jean-Pierre HURTAUD    Tél : 01 53 80 20 88<br>Mel : j-p.hurtaud@laposte.net  |
| <b>44</b> | Olivier BOUTIN    Tél : 02 40 84 20 05<br>Mel : olivier.boutin@laposte.fr               | <b>88</b> | Jean-Luc DIEUDONNE    Tél : 03 29 35 58 56<br>Mel : jean-luc.dieudonne2@orange.fr   |
| <b>51</b> | Alain DEBEURY    Tél : 01 40 78 13 13<br>Mel : alain.debeury@laposte.net                | <b>94</b> | Pascal FORLINI    Tél : 01 45 17 49 21<br>Mel : forlinipascal@hotmail.fr  |
| <b>52</b> | Serge CHANVRIN    Tél : 03 25 76 94 19  |           |   |
| <b>58</b> | Brigitte SERIZIAT    Tél : 03 86 60 74 51<br>Mel : brigitte.seriziat@laposte.fr         |           |   |
| <b>59</b> | Antoine POUBLANC    Tél : 03 28 48 77 84<br>Mel : antoine.poublanc@laposte.net          |           |   |
| <b>62</b> | Didier CAUDEVILLE    Tél : 08 77 61 29 98<br>Mel : didier.caudeville@wanadoo.fr         |           |   |
| <b>63</b> | Marie-Françoise OUCHET<br>Tél : 04 73 16 51 86  |           |   |