

le lien

automne
2015
n°85
octobre
trimestriel

journal de l'association des personnes en situation de handicap au travail ou retraités de La Poste et d'Orange



La "Responsabilité Sociale et Environnementale"

Le TPAS à La Poste

Journée handi-manager chez Orange



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

www.atha.fr
contact@atha.fr

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

BULLETIN D'ADHÉSION 2015

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

Je suis : À La Poste À Orange Autres
 Actif Fonctionnaire Salarié Retraité

Coordonnées professionnelles :
Niveau/Grade/Fonction..... Service.....
Adresse.....
Tél Prof..... Mail Prof

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

Courrier/Colis Réseau Banque Postale Numérique
 Groupe/Siège

J'adhère à l'ATHA pour un montant annuel de 10 €

Je m'abonne au journal « Le Lien » pour :

2 € de plus (tarif adhérent) si je choisis le prélèvement automatique.

8 € de plus (tarif adhérent) si je choisis de payer par chèque.

Je m'abonne uniquement au journal « Le Lien » pour 16 € (tarif non adhérent).

J'effectue un don de.....€

Modes de paiement :

Par prélèvement automatique

J'opte pour le prélèvement automatique annuel d'un montant total de.....€
(Je remplis l'autorisation de prélèvement signée et accompagnée d'un RIB).

Par Chèque d'un montant de.....€

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

À titre facultatif, je précise ma situation de handicap :

Visuel Auditif Moteur Psychique Autres

J'accepte :

que mes coordonnées soient données au correspondant départemental de l'ATHA

Oui Non*

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

Oui Non*

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

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

Les informations recueillies sont nécessaires pour votre adhésion. Elles font l'objet d'un traitement informatique et sont destinées au secrétariat de l'association. En application de l'article 39 et des suivants de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent. Si vous souhaitez exercer ce droit et obtenir communication des informations vous concernant, veuillez-vous adresser à l'ATHA Immeuble Orsud 3-5 Avenue de Gallieni 94257 GENTILLY CEDEX.

Date et signature



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

Immeuble Orsud
3-5 Avenue Gallieni
94257 Gentilly Cédex
Tél : 01 41 24 49 50
Fax : 01 41 24 14 15
contact@atha.fr

www.atha.fr

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

Sommaire

- 2 : Bulletin d'adhésion
- 3 : Édito
- 4 : La RSE
- 5 : La journée handi-manager chez Orange
- 6 & 7 : Le TPAS à La Poste
- 8 & 9 : Le handicap visuel
- 10 : La journée du bénévole
- 11 : La SEPH
- 12 : Pictogrammes



Immeuble Orsud
3-5 Avenue Gallieni
94257 Gentilly Cédex
Tél : 01 41 24 49 50
Fax : 01 41 24 14 15
Mail : contact@atha.fr


Site web : www.atha.fr

Avec le soutien de La Poste et d'Orange



Fondateur : Djamel Nedjma
Directrice de Publication :
Françoise Fournier
Comité de Rédaction :
Françoise Fournier
Maryvonne Bodin
Yannick Le Guilloux
Edwige Legros
Isabelle Priéto
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'heure de la rentrée a sonné, permettant à chacun d'entre nous de reprendre nos activités professionnelles et autres. L'ATHA, dès cet automne, sera présente auprès de nos deux entreprises en exerçant une vigilance accrue quant au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

À La Poste, un nouvel accord vient d'être signé et a reçu l'agrément de la DIRECCTE. Ce dernier donne à l'accord davantage de poids afin d'être appliqué sur le terrain. Il semble déjà important de souligner l'accent mis sur le maintien dans l'emploi avec la création de la Commission Retour et Maintien dans l'Emploi.

Le rôle des référents handicap est aussi réaffirmé et leur savoir-faire reconnu. Un TPAS spécifique aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi est mis en place.

Un article dans ce numéro y est consacré. Sans oublier les 9 jours supplémentaires d'autorisation exceptionnelle d'absence sur la durée de l'accord afin d'effectuer les démarches liées au handicap.

L'ATHA est appelée à participer au jury national d'handiférence. Cela est l'occasion d'apprécier les efforts effectués par des Postiers qui se mobilisent afin qu'un de leurs collègues puisse continuer son activité professionnelle malgré un handicap plus ou moins lourd.

Sans cette mobilisation conjointe de tout le collectif de travail, le salarié handicapé aurait eu des difficultés à conserver son poste.

L'ATHA participe aussi à la bourse du handicap pour la seconde année consécutive. Cette bourse a été mise en place sous l'égide de la D.N.A.S. C'est l'occasion d'appréhender l'engagement de certains postiers, afin que l'insertion sociale au sens large du terme soit une réalité bien concrète.

La présence de l'association à ces deux événements, est une preuve qu'elle est reconnue par La Poste pour son expertise en matière de handicap.

Elle devrait aussi être présente sur le terrain, lors de la 19^{ème} édition de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

Françoise Fournier, Présidente de l'ATHA

La Responsabilité Sociétale et Environnementale

La Poste et Orange, ces deux groupes s'inscrivent depuis quelques années dans la démarche RSE.

De prime abord, il pourrait sembler curieux de rapprocher handicap et RSE. Pourtant, il suffit de creuser pour s'apercevoir que la prise en compte du handicap au travail intègre le process RSE.

La RSE (responsabilité sociétale des entreprises) désigne la prise en compte, par les entreprises, des préoccupations liées au développement durable y compris à la santé et au bien-être des salariés dans leurs activités.

La RSE consiste, pour une entreprise, à intégrer les préoccupations sociales et environnementales dans ses activités opérationnelles et dans les stratégies qu'elle met en place. Il s'agit également d'interagir avec les parties prenantes (clients, fournisseurs) pour intégrer ces préoccupations dans leurs relations.

La RSE recouvre trois volets : Sociétal, Social et Environnemental. Le handicap peut s'appréhender dans ces derniers.

- Au niveau sociétal, le handicap avant d'être dans l'entreprise est présent dans la société.
- Au niveau social, une fois dans un corpus donné, ici en l'occurrence le groupe de salarié, le handicap fait partie de la politique sociale fixée par l'entreprise.
- Au niveau environnemental, en ce qui concerne l'aménagement du lieu de travail ou du poste de travail.

Mais, revenons à certains aspects de la politique sociale de l'entreprise. Elle se traduit par le développement d'actions de sensibilisation auprès des collectifs de travail, allant par là même au-delà de

l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés.

Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, il semble important de communiquer sur la RQTH et l'adaptation des postes de travail.

Pour ce qui est des parcours professionnels, il s'agit de réfléchir sur l'évolution des carrières, le suivi des formations professionnelles, l'égalité professionnelle ou l'aménagement des fins de carrières.

En conclusion, la RSE peut être considérée comme un facilitateur afin d'aborder le sujet du handicap au travail.



Rencontre entre l'ATHA et Orange à Rouen

Le vendredi 25 septembre, l'ATHA a rencontré pour la seconde fois des handi-managers d'Orange à l'initiative de M. Benoît Grosjean, Directeur Délégué Sécurité Globale et Correspondant Handicap et de Mme Liliane Deharo, Correspondante Handicap SCONC et DOMP NC.

Après, le site de Tours au mois de juin, l'ATHA s'est déplacée à Rouen. Après, une déclinaison des objectifs d'Orange en terme de recrutement des salariés handicapés par M Grosjean, Françoise Fournier, Présidente de l'association a présenté cette dernière, en mettant l'accent sur sa raison d'être et la manière dont elle intervient pour résoudre les problématiques liées aux situations de handicap au travail.

La parole a circulé entre les différents participants très objectivement. Les questionnements étaient de savoir comment l'association intervenait pour résoudre une problématique liée au handicap.

Mme Maryvonne Bodin, Conseil en Ressources Humaines à l'ATHA, a donné diverses illustrations.

Si parler du handicap, semble complexe, il n'en demeure pas moins que l'évoquer avec des interlocuteurs réceptifs permet de s'apercevoir que finalement une fois qu'il est connu, la relation de travail s'établit naturellement avec le collectif.

Il convient de noter qu'ici, le manager, comme le salarié en situation de handicap, sont parvenus à dépasser la différence.

Mme BODIN a enrichi cet échange par des cas concrets dans lesquels, elle est intervenue à titre d'expert afin de conseiller soit le manager, soit le salarié handicapé.

Parfois, il est même nécessaire de dédramatiser la situation près du collectif de travail pouvant s'an-

goisser dans la perspective d'accueillir un salarié handicapé.

En outre, l'ATHA a fortement insisté sur le fait d'avoir toujours une RQTH* en cours de validité. Il s'agit d'une protection.

Les handi-managers présents cautionnent cette réalité. En effet, pour eux, il est naturel que le salarié demeure toujours en vigilance par rapport aux démarches à entreprendre lors d'un renouvellement de la RQTH. Démarches qui ne sont pas toujours aussi simples pour des raisons multiples.

À ce niveau chez Orange, le salarié en situation de handicap est avisé via le système d'informations de la date du renouvellement.

Nous remercions toute l'équipe présente sur le site de Rouen, pour l'accueil très convivial. Nous espérons que ce type d'intervention fera des émules sur les différents sites de l'entreprise.

*RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Le Temps Partiel Aménagé Seniors (TPAS) à La Poste

La Poste a signé le 26 mai 2015 un nouvel accord en faveur des personnes en situation de handicap pour une durée de trois ans.

Par cet accord, La Poste renforce son engagement en faveur du maintien dans l'emploi des postières et des postiers concernés par des problèmes de santé et/ou de handicap.

La Poste prévoit par exemple 9 jours d'autorisations spéciales d'absences rémunérées sur les trois années de l'accord soit 4 jours de plus que sur l'accord précédent.

Ces absences sont de droit si le supérieur hiérarchique a été informé 15 jours à l'avance.

La Poste poursuit la mise en place des aménagements de poste préconisés par le médecin du travail, les aides à la personne comme le financement partiel de prothèses auditives, d'orthèses, de fauteuils roulants, d'aménagement de véhicule personnel etc...

Pour que les situations soient comprises et acceptées de l'ensemble des postiers, les efforts en matière de sensibilisation et de formation se poursuivent dans le cadre de ce nouvel accord.

Les efforts en matière d'accessibilité numérique se déploieront dans le prolongement de l'accord précédent.

Enfin, pour les postières et les postiers qui souhaiteraient aménager leur fin de carrière des adaptations aux dispositions existantes ont été prévus avec des modalités spécifiques d'accès au temps partiel aménagé sénior pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Rappel des principes généraux du Temps Partiel Aménagé Senior (TPAS) :

- L'agent est placé à temps partiel (70%) pendant toute la durée du dispositif de TPAS mais son activité opérationnelle est aménagée de manière à prendre en compte les contraintes qui pèsent sur la fin de carrière.
- Pendant la première période du TPAS, l'agent travaille à mi-temps pour La Poste et le reste de son temps est consacré à des activités d'appui et conseil (temps libéré de 20%).
- Pendant la seconde période du TPAS l'agent reste à la disposition de l'entreprise mais il est dégagé entièrement de toute activité opérationnelle (temps libéré de 70%).
- Le dispositif de TPAS est suivi soit d'une admission à la retraite, soit d'un retour de l'agent à une activité opérationnelle non aménagée : ce choix doit être exprimé par l'agent dès le début du dispositif.

Les conditions générales d'éligibilité au TPAS :

Être fonctionnaire ou salarié en contrat à durée indéterminée en activité à La Poste.

Avoir 10 ans d'ancienneté minimum à La Poste.

Avoir l'âge d'entrée requis pour accéder au dispositif.

Réunir à la fin du dispositif la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein (salariés).

Les conditions d'accès au TPAS sont revues chaque année par La Poste.

Les dispositifs TPAS pour l'année 2015 :

	Fonctions à facteur de pénibilité	Autres fonctions
Âge minimum à la date d'entrée dans le TPAS.	53 ans pour les fonctionnaires bénéficiaires du service actif. 56 ans pour les autres personnels.	54 ans pour les fonctionnaires bénéficiaires du service actif. 57 ans pour les autres personnels.

*Pour les postiers exerçant ou ayant exercé des fonctions à facteur de pénibilité pendant au moins 10 ans au sein de La Poste. Il peut s'agir par exemple de la fonction de facteur, d'agent courrier, agent de production, cariste, opérateur colis, chef d'équipe courrier colis etc...

Les modalités spécifiques d'accès au TPAS pour les bénéficiaires d'obligation d'emploi :

N.B. Ne sont pas concernés les personnels C3R*, qu'ils soient fonctionnaires ou salariés.

* Commission de Reclassement, Réadaptation et Réorientation.

● Au titre de l'accord Handicap du 26 mai 2015, l'accès au dispositif de TPAS applicable aux personnels exerçant ou ayant exercé une fonction comportant des facteurs de pénibilité est étendu à l'ensemble des bénéficiaires d'obligation d'emploi (détenteurs d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés, d'une pension d'invalidité, d'une allocation temporaire d'invalidité avec un % d'invalidité $\geq 10\%$ par exemple).

Les bénéficiaires d'obligation d'emploi peuvent donc bénéficier plus tôt d'un aménagement de leur fin de carrière, même s'ils n'exercent pas de fonction pénible ou n'ont pas exercé ces fonctions pendant assez longtemps.

● Pour les bénéficiaires d'obligation d'emploi, la première période, celle de durée d'activité opérationnelle à temps partiel est réduite de 6 mois

par rapport aux autres agents. Les bénéficiaires d'obligation d'emploi peuvent donc cesser plus tôt leur activité opérationnelle.

Ces deux dispositions spécifiques s'appliqueront également sur les deux prochaines années si le TPAS est ouvert à La Poste.

Comment faire ?

La première personne à contacter est le Responsable Ressources Humaines de l'établissement.

Demander une simulation de ses revenus pendant le TPAS et l'estimation du montant de la retraite à l'issue du dispositif.

Si l'agent souhaite poursuivre, il rédige une demande sur papier libre dans laquelle il précise la date de début et la date de fin du TPAS souhaitée.

Le supérieur hiérarchique peut différer de 4 mois au plus la date d'entrée souhaitée dans le dispositif de TPAS.

Le handicap visuel

Dans notre précédente édition du Lien, nous avons évoqué le handicap moteur. Notre tour d'horizon sur les différents types de situation de handicap nous amène à aborder dans ce numéro le handicap visuel.

Pour beaucoup d'entre nous, la notion de handicap visuel renvoie à la notion de cécité et à la personne ayant une canne blanche ou accompagnée d'un chien guide.

Or, peu de personnes ayant un handicap visuel sont dans cette situation :

le nombre de Français concernés par un handicap visuel est estimé à 1,7 million, soit environ 3 % de la population, chiffre qui progresse parallèlement à l'allongement de l'espérance de vie.

Et seuls 14% d'entre eux sont aveugles.

Une grande majorité de personnes pensent que l'on est soit voyant, soit aveugle !

Pourtant, la déficience visuelle comporte un vaste champ de handicaps et de pathologies liés à la vision.

Cécité et malvoyance

Les définitions du handicap visuel en France sont essentiellement centrées sur les notions de diagnostic et de déficience.

La déficience visuelle désigne les troubles liés à la fonction visuelle, qui persistent après traitements (thérapeutiques, médicaux, chirurgicaux,...).

Elle est définie à l'aide de deux critères que sont l'état du champ visuel (étendue de l'espace qu'un œil peut saisir) et la mesure de l'acuité visuelle (aptitude d'un œil à apprécier les détails).

À partir de là, on distingue deux catégories de personnes atteintes de déficience visuelle :

- Les aveugles, atteints de cécité, dont l'acuité visuelle corrigée est inférieure ou égale à 1/20. La cécité constitue le stade le plus sévère de la malvoyance et se caractérise par une absence totale de vision et de perception lumineuse.

- Les malvoyants, atteints d'amblyopie, dont l'acuité visuelle après correction du meilleure œil est comprise entre 4/10 et 1/10.

Les origines de la déficience visuelle sont multiples.

Bien que la recherche et la chirurgie dans le domaine de la fonction visuelle aient fait de nombreux progrès, la principale cause de déficience visuelle reste la cataracte (opacification partielle ou totale du cristallin, lentille convergente située à l'intérieur de l'œil), qui représente 47,9% des cas de déficience visuelle.

Parmi les autres causes majeures de déficience visuelle, citons :

- Le glaucome (maladie dégénérative du nerf optique) dans 12,3% des cas.

- La Dégénérescence Maculaire Liée à l'Âge (DMLA) dans 8,7% des cas. Cette maladie ophtalmologique atteint la rétine centrale et se traduit par une déformation des lignes, puis l'apparition d'une tache centrale permanente.

- Les opacités cornéennes (opacifications de la partie antérieure transparente du globe oculaire) dans 5,1% des cas

- La rétinopathie diabétique (atteinte rétinienne survenant dans le cadre d'un diabète) dans 4,8% des cas.

Ces différentes pathologies ont des conséquences plus ou moins sévères sur certaines capacités liées à la fonction visuelle, comme :

- La lecture et l'écriture (qui nécessitent une vision de près).

- Les activités de la vie quotidienne (qui nécessitent une vision à moyenne distance).
- La communication (qui nécessite une vision de près et à moyenne distance).
- L'évaluation de l'espace et les déplacements (qui nécessitent une vision de loin).
- La poursuite d'une activité exigeant le maintien prolongé de l'attention visuelle.

Malgré une diversification des emplois accessibles aux déficients visuels, notamment grâce aux progrès technologiques, cette population continue de souffrir du sous-emploi : le taux de chômage des déficients visuels est encore de plus de 19,5% selon la CFPSAA (Confédération française pour la promotion sociale des aveugles et des amblyopes).

Adapter les postes de travail : une nécessité

Parmi les personnes en situation de handicap au travail, les aveugles et les malvoyants sont les plus nombreux à avoir besoin d'un aménagement de leur poste.

Les personnes présentant un handicap visuel ne présentent pas toutes des gênes identiques, c'est pourquoi elles doivent être au cœur du dispositif. Les aménagements sont, dans la plupart des cas, d'ordre informatique, et nécessitent parfois une formation du salarié : agrandisseurs d'écran, logiciels de gestion des contrastes, synthèse vocale,...

Dans certains cas, une aide humaine peut s'avérer indispensable : secrétaire pour la prise de notes, chauffeur pour se déplacer.

L'utilisation des nouvelles technologies et d'outils de compensation (blocs-notes braille et vocaux, par exemple) a permis aux salariés malvoyants une participation plus active aisée et plus active aux réunions de travail.

Le recours aux GPS piétons facilite les déplacements et donnent plus d'autonomie. Durant des années, les déficients visuels étaient traditionnellement orientés vers quelques métiers seulement, supposés être plus adaptés

à leur handicap ; aujourd'hui, leurs possibilités d'orientation professionnelle se sont, fort heureusement, largement diversifiées.



Derrière le handicap, des compétences à faire valoir.

Les personnes handicapées visuelles utilisent des moyens de compensation qui sont autant de qualités reconnues dans l'exercice d'une profession, telles que la mémoire et l'écoute, l'attention et la concentration, l'esprit de synthèse.

De quoi rassurer les employeurs encore réticents...

18 juin : la journée du bénévole

Lors de la Semaine du bénévolat organisée par la Direction nationale des Activités Sociales, l'**ATHA** avait présenté à un large public les actions qu'elle entreprend au sein de l'entreprise pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au travail.

Un certain nombre de postiers/ères n'avaient pas hésité à s'engager auprès de l'**ATHA** en signant la charte du bénévole.

Pour faire suite à cet engagement, l'**ATHA** a organisé le 18 juin, dans ses locaux, une « Journée du bénévole » dont le but était de les fédérer. Huit nouveaux bénévoles étaient présents pour ce rendez-vous.

Un tour de table a permis à chaque participant de se présenter et d'expliquer ses motivations. Les raisons évoquées ont été nombreuses et diverses, reflétant le quotidien de chacun dans son environnement au travail. Ce qui démontre que l'engagement résulte souvent d'une multitude de raisons et du fruit de l'expérience.

La présidente a ensuite présenté l'association et mis l'accent sur sa déontologie et ses missions. Puis chaque participant a évoqué son travail et son vécu quotidien, mais aussi le rôle qu'il s'attribue en tant que bénévole pour l'association. Ces échanges ont permis de nouer des liens de confiance.

L'après-midi a été dédié au rôle du bénévole sur le terrain. En tant qu'ambassadeur de l'**ATHA**, le bénévole a pour mission de faire connaître l'association sur son lieu de travail par tous moyens : participation à des forums, remise de plaquettes, distribution de la revue « Le lien », interventions lors d'un ETC,...

Les bénévoles ont tous compris l'intérêt pour eux d'être connus localement, de façon à ce que les personnes en quête de renseignements puissent venir automatiquement vers eux.

Les bénévoles n'ont pas vocation à trouver les réponses aux questions qui pourront leur être posées, mais ils savent désormais qu'ils constituent

un maillon important de relais d'information sur le terrain en faisant remonter toute problématique soit au correspondant local, soit à l'expert du Siège de l'association.

Les bénévoles ont dressé un bilan très positif de cette journée. Elle leur a permis de mieux comprendre leur rôle et de savoir comment donner sens à leur engagement. Elle leur a permis également de se rencontrer et d'échanger, ce qui favorise les liens par la suite.

Rappelons que le bénévole joue un rôle important pour faire connaître et prospérer l'**ATHA**. Il est, en quelque sorte, une « clef de voûte » de l'association.

Parmi nos nouveaux bénévoles y participaient :

Département 13 : Mme Anne-Marie BERNARD
anne-marie.bernard@laposte.fr
Tél : 06 84 80 35 89

Département 34 : Mme Catherine HUGUIES
hugui.es.catherine@neuf.fr
Tél : 06 17 39 30 17

Département 44 : M. Dominique BIENFAIT
dominique.bienfait@laposte.net
Tél : 06 70 70 69 42

Département 72 : M. Jean-Luc TROUILLARD
jeanluckyluc@laposte.net
Tél : 06 04 47 14 51

Département 83 : Mme Odile CONTAUT
odile.contaut@laposte.fr
Tél : 06 41 93 40 60

Département 91 : M. Michel BODIN
michel.bodin@hotmail.fr

Département 93 : M. Jérôme HOUCHU
jerome.houchu@laposte.fr
Tél : 07 87 36 04 27

Et pour tous ceux qui souhaitent rejoindre le groupe des bénévoles, il n'est pas trop tard : nous étudions toutes les demandes, et nous pouvons déjà vous assurer qu'il y aura d'autres Journées du bénévole !

La SEPH du 16 au 20 novembre 2015

L'ATHA se mobilise

La Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées arrive à grand pas.

Cette dernière dédiée à l'emploi des personnes en situation de handicap a lieu tous les ans, la 3^{ème} semaine de novembre. Elle est née en 1997, sous l'égide de l'ADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées).



Des animations basées sur la sensibilisation au handicap en milieu professionnel auront lieu dans diverses entités postales.

Mais vous qui êtes en situation de handicap au travail, reconnu ou non travailleur handicapé, savez-vous que l'ATHA (Association des personnes en situation de handicap au travail ou en retraite de La Poste et d'Orange) existe depuis 30 ans ?

Ses bénévoles, seront présents sur certains sites lors de cette 19^{ème} édition. Si une question liée à l'emploi vous préoccupe, n'hésitez pas à solliciter l'association qui, forte, de son expertise, pourra vous apporter une réponse à vos diverses interrogations.

Et pourquoi ne pas devenir adhérent vous aussi, de notre Association ? La raison d'être de l'ATHA est le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au travail.

À cette fin, elle intervient dès qu'elle est sollicitée, afin que le handicap ne constitue pas un frein au déroulement du parcours professionnel, où seules les compétences professionnelles doivent être appréciées à leur juste valeur.

Vous êtes un futur retraité ? Sachez que l'ATHA accompagne également les retraités en situation de handicap dans leurs démarches.

Pour nous contacter, rien de plus simple :

ATHA
Immeuble Ordsud
3-5 avenue Galliéni 94257 GENTILLY CEDEX
Tél : 01 41 24 49 50
www.atha.fr
contact@atha.fr



La nouvelle plaquette de l'ATHA est arrivée.

L'ATHA a réédité une plaquette détaillant ses missions et ses nouvelles coordonnées suite à son installation à Gentilly.

Ce dépliant a pour but de promouvoir l'association sur les forums, salons, ETC et SEPH...

Il est donc à la disposition de tous ceux qui en feront la demande.

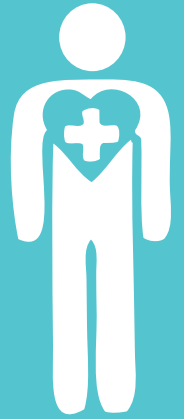
Reconnaissez vous ces pictogrammes ?



La surdité



Le handicap
mental



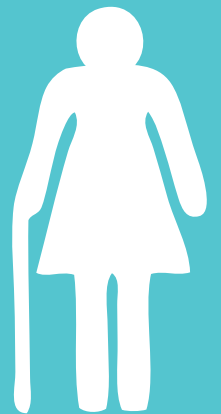
La maladie
organique



L'amputation



Le handicap
psychique



La maladie
invalidante



La c civit 



Le handicap
moteur