



**Rapport  
d'activités  
2021**

**Assemblée Générale  
2022  
24 et 25 mars**

## 1 – Introduction.

En 2021, vous le savez tous, la COVID est encore venue chambouler beaucoup d'actions programmées et comme toutes les Associations du Secteur Prévoyance Solidarité, il a fallu reprendre le travail à distance au cours du premier semestre. Par conséquent, bon nombre d'activités de l'ATHA ont été impactées notamment la tenue des forums permettant à l'Association d'être sur le terrain afin de se faire connaître des Postiers et des Télécommunicants. Cette crise sanitaire a par conséquent un effet néfaste sur une partie de nos activités puisque les moments d'échange en présentiel se font lorsque les mesures sanitaires deviennent moins drastiques. De plus, il faut savoir qu'un Responsable d'Association se pose pléthore de questions avant de réunir ou non les adhérents afin de les protéger.

Malgré ces difficultés notoires, l'ATHA est encore parvenue au cours de 2021 à maintenir du lien avec les adhérents et à mener des actions avec les missions handicap de nos Entreprises ou des Établissements demandeurs d'informations sur le handicap ou de sensibilisation. Par conséquent, les actions portées par notre Association au cours de l'année 2021 reflètent bien que le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap demeure un sujet sur lequel, la vigilance a été maintenue et se doit encore de l'être en 2022. Le rapport ci-dessous en constitue le reflet.

## 2 - Activités administratives.

**Le déroulement** des activités de notre association continue d'être perturbé par le contexte sanitaire, nonobstant, les permanents, les correspondants sont restés joignables via leur courriel et leur mobile.

Au cours de l'année l'ATHA, au siège et en région, a été sollicitée par les salariés, assistants sociaux, référents handicap soit pour un renseignement, soit pour un conseil, soit pour un suivi d'un dossier.

### 2-1 Conseil d'Administration.

Les réunions ont été transcrites via la transcription et l'interprétation en LSF.

- 10 Conseils d'Administration dont 2 extraordinaires
- 1 Bureau
- 1 Assemblée Générale par visioconférence.

L'objectif du Conseil d'Administration Extraordinaire était la modification du Règlement Intérieur et la soumission au vote de la proposition d'inclure le vote électronique tout en veillant que celui-ci est adapté aux membres déficients visuels.

La tenue des réunions par visioconférence a amené le C.A. à modifier le Règlement Intérieur, avec le soutien de Maître FELISSI, afin de disposer d'une base légale pour les délibérations en non présentiel.

Cette année encore, notre Assemblée Générale s'est déroulée en mode virtuelle. Nous aurions souhaité nous réunir en présentiel comme prévu.

Principaux sujets traités au sein du C.A :

- Préparation de l'AG 2021 en présentiel,
- Validation du rapport d'activité et du bilan comptable 2020,
- Points réguliers sur l'évolution du COVID perturbant les activités,
- Réorganisation par visioconférence de l'Assemblée Générale 2021,
- Interventions régulières de Maître FELISSI,
- Réflexions sur l'avenir de l'ATHA fondées sur l'élaboration de son diagnostic,
- Suivi des adhésions,
- Gestion budgétaire,
- Préparation du programme de la journée dédiée aux bénévoles et/ou correspondants l'avenir de l'ATHA,
- Préparation de l'Assemblée Générale 2022 (lieu, programme),
- Organisation des élections en 2022 (renouvellement du tiers des Administrateurs),
- Remontée de la rencontre avec le Comité d'Entreprise C.S.E.C. (Comité Social Économique Central) à Orange.

Les activités des permanents du siège sont réparties en secteurs dont nous présentons la synthèse de leurs travaux ci-dessous.

## **2-2 Accueil et gestion.**

Le fonctionnement de la gestion comptable, des adhérents et l'accueil ont été assurés. Lancement de la campagne d'adhésions.

Le nombre d'adhésions ne cesse de diminuer 300 adhérents fin 2021 à jour de cotisations contre 319 fin 2020, cette diminution est compensée avec les 31 nouvelles adhésions.

### **Répartition des adhérents par région**

<b>Régions</b>	<b>Nombre d'adhérents</b>
Auvergne Rhône Alpes	<b>57</b>
Bourgogne Franche Comté	<b>13</b>
Bretagne	<b>15</b>
Centre Val de Loire	<b>12</b>
Corse	<b>3</b>
Grand Est	<b>18</b>
Haut de France	<b>34</b>
Ile de France	<b>52</b>

La Réunion	<b>4</b>
Normandie	<b>8</b>
Nouvelle aquitaine	<b>16</b>
Occitanie	<b>20</b>
Pays de la Loire	<b>31</b>
Provence Alpes Côte d'Azur	<b>17</b>
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>

La tranche d'âge des adhérents est répartie comme suite :

- 0 – 49 ans : 9,3%
- 50 – 59 ans : 43,7%
- 60 – 64 ans : 27,7%
- Plus de 65 ans : 17,3%
- Sans précision d'âge : 2%

### **2-3 Conseil et accompagnement RH / expertise juridique**

Malgré l'existence des accords d'entreprises, l'Association s'attache à rendre visibles les situations de handicap dans nos Groupes réciproques. Elle assume le rôle de veille par rapport aux problématiques liées aux handicaps et alerte sur des préconisations notamment médicales et/ou managériales non respectées ou sur des dispositions nécessaires à prendre au regard des divers contextes de l'entreprise.

Les dossiers traités sont d'émanations diverses. En effet, ils recouvrent aussi bien des situations relayées par les correspondants locaux, des appels téléphoniques majoritairement, des sollicitations écrites par courrier ou mail, des demandes émanant des employeurs ou de personnes extérieures (famille de l'agent, tuteur, ayant-droit etc...).

### **Bilan Année 2021**

#### **Nombre total de dossiers complexes traités / ventilation**

<b>Employeur</b>		<b>Métier</b>	<b>Nombre de dossiers</b>
<b>La Poste</b>	Agents en activité	Courrier	139
		Enseigne	11
		Services financiers	5
	Retraités		6
<b>Orange</b>	Agents en activité		23
	Retraités		1
		<b>TOTAL</b>	<b>185</b>

Les tableaux ci-dessous exposent la **ventilation par entreprise des problématiques et questions diverses traitées.**

## La Poste

Domaine	Sous-domaine	Nombre (*)	Total (*)
Affaires médicales (AT/MP)	Maladies professionnelles	9	32
	Accidents	5	
	Taux d'invalidité	18	
Affaires médicales (Maladie)	Congé maladie	14	43
	CLM/CLD/CGM	12	
	Réintégration	10	
	Dispo d'office pour raisons médicales	7	
Pandémie COVID	Accompagnement (psychologique)	36	56
	Accompagnement administratif	11	
	Télétravail	9	
Reclassements Organisation du travail	Reclassement restructuration	25	39
	Aménagements (poste/véhicule/horaires)	14	
Règlementation	Appréciation/Notation	4	62
	Formation	7	
	Promotion	5	
	Mobilité (interne/externe)	20	
	Congés, ASA, CET	24	
	Licenciement / Procédures	2	
Relations de travail	Stress, surcharge de travail	29	30
	Problèmes disciplinaires	1	
Problèmes financiers et administratifs	Aides pécuniaires	0	17
	RQTH (dossier, contestation décision)	5	
	Relations avec la MDPH	12	
Fin de carrière	Retraite (aspect réglementaire)	29	97
	Retraite pour invalidité	25	
	Dispositifs de fin de carrière	12	
	Calcul pension / site de l'ENSAP	31	
Divers	Décès	1	1

(\*) Le total de la colonne « nombre » est supérieur au nombre de dossiers traités du fait que de nombreux agents sollicitent l'ATHA pour plusieurs types de problèmes.

### Observations :

**Les questionnements les plus nombreux** ont porté sur deux domaines particuliers :

- La fin de carrière et la retraite :

Les demandes concernant les dispositifs de fin de carrière ont reculé parce que les dispositifs sont mieux connus et renouvelés chaque année. En revanche, le nombre de demandes concernant la retraite pour invalidité a augmenté.

Faire valoir ses droits à une retraite anticipée pour handicap reste compliqué pour de nombreux agents qui constatent que leur

reconnaissance comme travailleurs handicapés ne peut pas être prouvée de façon continue. Et les relations avec les MDPH sont parfois difficiles : délais de réponse très longs, taux d'invalidité non précisés.

Par ailleurs, l'ATHA a été fortement sollicitée au sujet du calcul des pensions (conditions d'attribution de la majoration de pension pour handicap, incidence de la décote). De nombreux fonctionnaires rencontrent des difficultés sur le site de l'ENSAP et ont besoin d'être soutenus pour réaliser des simulations, ou pour comprendre leur relevé de carrière (périodes de travail à temps partiel, incidence des congés de maladie, calcul des trimestres à retenir en fonction de la situation familiale, ...).

- Les problèmes liés aux reclassements sont toujours nombreux :

Le maintien dans l'emploi est de plus en plus difficile à concrétiser : par suite des différentes réorganisations, les postes de travail se sont complexifiés (polyvalence, cadences de travail) et certains emplois qui étaient occupés par des agents handicapés ont tout simplement disparu. L'ATHA observe également que les reclassements sont de plus en plus longs à mettre en œuvre.

Le maintien dans l'emploi demeure toujours l'axe majeur des difficultés rencontrées par le postier en situation de handicap. Actuellement plusieurs facteurs l'expliquent :

- Les réorganisations quasi-permanentes.
- Les postes de travail qui se complexifient par la polyvalence exigée et/ou des cadences accrues de production.
- Les postes nommés « réservés ou dit » COTOREP ont disparu purement et simplement sans avoir été repensés parce-que l'informatique ou la technologie ont contribué à leur disparition.
- Les reclassements sont de plus en plus longs à mettre en œuvre.
- La posture à avoir par rapport au handicap du côté du salarié concerné mais aussi de son manager.

Les demandes de rapprochements domicile-travail sont difficiles à satisfaire.

Les reclassements sont compliqués : les préconisations médicales amènent souvent à envisager des changements de fonction ou de métier. Outre le fait que les offres de poste sont peu nombreuses, la corrélation grade/fonction rend les reclassements plus complexes à réaliser.

**Depuis 2020** : la pandémie de la COVID 19 a généré de nombreux questionnements.

Sur le plan règlementaire, l'ATHA a été sollicitée dès le 1<sup>er</sup> confinement au sujet du congé d'éviction. La mise en place et le respect des mesures barrières ont également suscité de nombreux appels. L'année 2021 a été

compliquée du fait des mesures variées imposées au fil de l'évolution de la pandémie : maintien du congé d'éviction pour certains, reprise dans le respect des mesures sanitaires, télétravail.

L'ATHA est intervenue pour soutenir les agents et rassurer dans ce contexte anxiogène :

- répondre aux difficultés exprimées : difficulté à télétravailler (problème de matériel, difficulté à travailler éloigné de sa hiérarchie et de ses collègues, peur de mal faire),
- soutenir moralement face aux ressentis : isolement, perte du lien social, peur de la maladie, peur de la vaccination, peur de perdre son emploi.

## Orange

Domaine	Sous-domaine	Nombre (*)	Total (*)
Affaires médicales (liées au service)	Maladies professionnelles	1	11
	Accidents	2	
	Taux d'invalidité	8	
Affaires médicales (maladie)	Congé maladie /CLM/CLD/CGM	1	7
	Réintégration	3	
	Dispo d'office pour raisons médicales	3	
Pandémie COVID	Accompagnement (psychologique)	5	12
	Accompagnement administratif	3	
	Télétravail	4	
Reclassements Organisation du travail	Reclassement restructuration	5	9
	Aménagements de poste / véhicule	2	
	Organisation du travail	2	
Règlementation	Appréciation/Notation	0	10
	Formation	1	
	Promotion	4	
	Mobilité (interne/externe)	4	
	Congés, ASA, CET	1	
	Licenciement / Procédures	0	
Relations de travail	Stress, surcharge de travail	3	3
	Problèmes disciplinaires	0	
Problèmes financiers et administratifs	Aides pécuniaires	0	3
	RQTH (dossier, contestation décision)	3	
Fin de carrière	Retraite (aspect règlementaire)	5	14
	Retraite pour invalidité	5	
	Dispositif de fin de carrière	4	
Divers	Décès	0	0

(\*) Le total de la colonne « nombre » est supérieur au nombre de dossiers traités du fait que de nombreux agents sollicitent l'ATHA pour plusieurs types de problèmes.

### Observations :

Comme à La Poste, les questions relatives à la fin de carrière et la retraite sont toujours au cœur des préoccupations :

- En termes de conditions d'accès à la retraite anticipée (nombre d'années cotisées insuffisantes, périodes de reconnaissance manquantes)
- Concernant le dispositif de pré-retraite : le dispositif séduit parce que les agents s'informent et veulent s'assurer qu'il sera reconduit, mais la baisse de rémunération qu'il engendre constitue un frein, surtout pour les personnels non-cadres.

Le maintien dans l'emploi est toujours difficile pour les agents qui relèvent d'une absence longue ; congé de longue maladie (CLM) ou congé de longue durée (CLD), suites d'accident.

Depuis 2020, la pandémie de la COVID est venue s'ajouter : en 2021 quelques agents ont sollicité l'ATHA et fait part de leurs inquiétudes :

- Face à l'épidémie de la COVID (peur de la maladie, crainte de voir la situation sanitaire durer, isolement, angoisse),
- Face aux conséquences des mesures prises (difficultés liées à la mise en place du télétravail, rupture du lien social, crainte de perdre son emploi).

Des réunions de travail mensuelles se sont déroulées avec Maître Karim FELISSI afin d'approfondir des dossiers complexes au niveau des problématiques juridiques. Il intervient régulièrement lors des Conseils d'Administration et/ou Assemblée Générale voire la journée des correspondants sur des thèmes précis.

## **2-4 La Communication**

L'année 2021 a été marquée par les mesures sanitaires qui ont impacté l'activité principalement par l'annulation de toutes les activités sur site en début d'année (animations, forum, etc.).

Toutefois, nous continuons d'enrichir notre communication, interne et externe, sur nos sites internet et FACEBOOK ; transmission des informations pour le site Portail Malin de la D.N.A.S. (Direction Nationale des Activités Sociales) de La Poste pour mieux faire connaître l'ATHA et fidéliser nos adhérents.

Des documents sur l'ATHA ou sur le handicap sont régulièrement envoyés aux différents Établissements demandeurs. Des visio-conférences sont faites sur demandes pour présenter les supports à l'encadrement.

Quelques actions marquantes de l'année :

- Réalisation et diffusion sur le site de l'ATHA d'un nouveau livret d'information « RQTH » qui répond à une demande croissante
- Réalisation de présentations adaptées pour PIAPO (Projet Inter-associatif La Poste et Orange) et d'un film pour promouvoir ce groupement des 6 associations la constituant.



- La fréquentation de la page Facebook de l'Association, se porte bien : <https://www.facebook.com/atha.association/>  
57 publications en 2021.  
68 abonnés (+ 8 par rapport à 2020) et 1379 vues.
- Mise à jour du site internet de l'Association : 41 publications dans le fil d'actualités + 4 numéros du Lien.
- Participation à 13 forums de septembre à fin novembre avec 282 échanges et 29 prises de coordonnées pour donner suite aux entreprises concernées en collaboration avec l'assistance juridique de l'ATHA.

Le site internet a évolué pour une mise en conformité avec la RGPD et la gestion des cookies. A ce jour, on n'a pas les données statistiques.

### **3. - Les activités des régions.**

Tout le temps de la restriction sanitaire seulement quelques responsables et/ou bénévoles sont restés actifs tandis que pour d'autres le contexte les a fortement perturbés dans le déroulement de leurs actions, résultant une décroissance des activités.

Plusieurs, évènements, rencontres et animations en présentiel ont dû être supprimées.

#### **Région Auvergne-Rhône-Alpes :**

Organisation et tenue des réunions de la section ATHA celle des correspondants locaux et celle d'information pour les adhérents.

Réalisation de l'A.G. de la section ATHA

Participation aux 4 réunions thématiques du groupe inter associatif La Poste et Orange de la région

Réalisation d'une présentation power point regroupant toutes les associations

Échange sur les modes de communication

Réflexion sur les types d'animation

Partage de bonnes pratiques

Animation – stand d'information :

Orange Lumière Lyon dans le cadre de la SEPH le mardi 16 novembre 2021 = accueil café

Centre Financier La Banque Postale de Lyon le mardi 16 et jeudi 18 novembre 2021

Sensibilisation auprès du personnel à Annecy, à Grenoble et à Saint-Etienne

#### **Région Bretagne et Pays de Loire :**

Activités très perturbées qui n'encouragent pas les rencontres.

### **Région Ile-de-France :**

Réalisation des animations grâce au groupe PIAPO (Projet inter-associations La Poste et Orange) en région parisienne.

Participation à la journée des référents handicap de La Poste et à un webinaire sur la déficience visuelle.

Collaboration avec la Mission Handicap de La Poste concernant la formation sur le handicap.

### **Région Languedoc-Roussillon-Midi Pyrénées :**

Tout le temps de la restriction sanitaire, des informations sur l'Association ont été relayés à La Poste et à Orange, la revue Le Lien a été diffusée dans les bureaux de Lavaur, Castres, Rabastens, Albi et dans les bureaux principaux de la région.

Soutien aux membres sur des dossiers dont la demande de l'AAH que l'adhérent a obtenu, nouvelle demande et renouvellement de RQTH en attente de réponse de la MDPH; Information sur les possibilités de reprise de travail après le congé de maladie.

Suivi et accompagnement d'un collègue en longue maladie.

### **Région Nouvelle-Aquitaine :**

Participation mensuelle au Groupe Diversité et Handicap interbranche La Poste à Bordeaux.

Contribution aux travaux des groupes de travail au sein de l'AGEFIPH Nouvelle-Aquitaine dont celui passerelles compétences métiers avec la participation des grandes entreprises concernant le maintien dans l'emploi et celui du réseau des référents handicap (RRH) de la région concernant des réunions informatives sur la réglementation, les groupes de travail, les outils pour référents handicap, etc.

Participation aux réunions, en visio ou en présentiel, avec les institutions et remontée des informations au groupe Diversité La Poste et au siège de l'ATHA : MDPH de la Gironde au sujet notamment de la retraite, Pôle Emploi-Police Nationale sur la sécurité numérique, Autonomic Paris, en visio, avec les Assises accessibilité sur l'accessibilité financière, Les Entreprises Pour la Cité, les 2 salons des services à la personne.

Co-organisation de la SEPH qui s'est déroulée du 15 au 25/11. L'ATHA local a organisé le forum des associations le dernier jour.

Plusieurs réunions de travail au sein du Groupement Inter-associatif de

La Poste et d'Orange (PIAPO) et participation aux diverses Assemblées Générales. Edition d'une plaquette commune et distribué lors du forum le 25 novembre.

#### **4. – Activités ponctuelles**

**Une journée** dédiée aux bénévoles/correspondants, s'est déroulée au mois de décembre en présentiel. Cette rencontre a réuni 15 participants. Après un tour de table traditionnel, les livrets relatifs au management du handicap au travail et à la RQTH furent présentés. De nombreuses questions et apports ont enrichi cette présentation. L'après-midi fût animée par Maître Karim FELISSI qui a présenté le Projet de loi de finance 2022 pour la Sécurité Sociale et le Projet de rapport du Haut Conseil pour l'Avenir de l'Assurance Maladie (HCAAM) sur l'articulation entre assurance maladie obligatoire et complémentaire.

Les diverses Assemblées Générales du Secteur Prévoyance Solidarité se sont déroulées par visioconférence ou par correspondance. L'ATHA a participé en présentiel à celle de l'Association des Familles des Enfants Handicapés de La Poste et Orange (AFEH).

Il convient enfin de ne pas omettre les réunions de travail régulières avec la Direction Nationale des Activités Sociales (D.N.A.S.) La Poste (budgétaire, réunion d'automne, réunion des Présidents avec Madame PAOLINI), le C.S.E. d'Orange, les Missions Handicap La Poste ou Orange.

Les réunions des Présidents du Secteur Solidarité de La Poste ont été nombreuses en 2021 pour évoquer la prochaine mise en place du Comité Social et Économique (C.S.E.) à la Poste en remplacement. L'objectif de ces rencontres est d'avancer sur la stratégie à mettre en place afin que nos Associations puissent demeurer pérennes après la création du C.S.E. et la disparition de la D.N.A.S. Des visio-conférences avec les divers syndicats se sont aussi déroulées dès le mois de juin afin que notre Secteur Solidarité informe des problématiques à propos de l'avenir des différentes Associations le composant. L'idée est de réaffirmer l'importance de notre travail auprès des Postiers en difficulté.

Dans la perspective de la mise en place du C.S.E., le diagnostic de l'ATHA sur demande de la D.N.A.S. a été fait et soumis aux administrateurs puis envoyé à celle-ci.

La formation « Bien vivre son handicap au travail » mise en œuvre à La Poste, à la suite des recommandations de l'ATHA sur la meilleure façon de gérer son handicap au travail est ouverte depuis le début 2021 et connaît un réel succès auprès des postiers en situation de handicap au travail.



Chers adhérents/bénévoles n'hésitez pas à nous faire remonter les informations concernant vos différentes actions.