

**Rapport moral**

**37ème ASSEMBLEE GENERALE**

**Jeudi 24 Mars 2022**

Bonjour à vous tous,

Quel plaisir de se retrouver ici en présentiel au bout de deux ans de pandémie ! Toutefois, même si le port du masque n’est plus une obligation ceux ou celles d’entre vous désirant le conserver le font sans souci. Par contre, je vous demanderai de respecter encore les gestes barrières.

Je remercie tout d’abord, chacune et chacun de vous, pour votre présence afin de participer aux travaux de cette 37èmeAssemblée Générale. Un grand merci aux intervenants qui nous font également l’honneur de contribuer aux travaux. Je présente ici les excuses des personnes absentes pour raisons professionnelles ou personnelles.

J’adresse mes remerciements aux administrateurs ici présents pour tout le travail accompli en 2021 année compliquée, et j’ajouterai que je compte beaucoup sur leur disponibilité et leur implication durant ces deux jours et notamment pour répondre tout autant que moi, aux différentes questions qui émergeront de cette assemblée générale que je souhaite très riche. Je remercie aussi toute mon équipe, qui en 2021 s’est mobilisée pour faire de l’insertion ou/et du maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap, une réalité quotidienne. Ils sont également conviés à répondre aux diverses questions.

Mes remerciements vont également aux bénévoles qui au cours de l’année 2021, ont fourni un important travail de terrain malgré les circonstances connues.

L'année écoulée a encore, de par le nombre de dossiers traités, démontré que le handicap en situation professionnelle reste une problématique souvent très complexe à gérer.

Le sujet des salariés en situation de handicap est souvent abordé sous l’angle de leurs droits par rapport à l’employeur. Ces derniers se trouveraient d’office dans une catégorie bien particulière puisque qu’en tant que salariés ils auraient des droits particuliers par rapport à leurs collègues. En effet, dans un souci de protection et sous la contrainte de grandes

Associations (APF, UNAPEI …), le législateur est intervenu permettant aux salariés atteints de déficiences physiques, psychiques et/ou mentales d’accéder à l’emploi et d’être ainsi reconnus par la société.

Une fois, les différentes lois adoptées (1919, 1957, 1975, 1987 et 2005), les missions handicap se sont progressivement mises en place dans les entreprises après 1987. L’ATHA a précédé ces structures dès 1985 sous l’égide de Djamel NEJDMA, lui-même reconnu travailleur handicapé. L’objectif très louable, était de faire émerger les problématiques liés aux différentes déficiences tels que l’aménagement des postes de travail ou l’accès à la documentation professionnelle. L’ATHA jouait le porte-parole auprès des managers des difficultés engendrées par le handicap.

Actuellement, il existe au cœur de nos entreprises réciproques une politique sociale permettant aux salariés handicapés de bénéficier de diverses mesures. L’ATHA, quant à elle est toujours bien présente. Sa raison d’être est devenue au fil du temps le maintien dans l’emploi. Pour cela, elle n’hésite pas à formuler des propositions auprès des missions handicaps pour faciliter la vie au travail des salariés en situation de handicap. L’Association travaille aussi sur les dossiers individuels des adhérents ou autres sollicitations. Dans ce cas il s’agit souvent de trouver une solution adéquate permettant un maintien dans l’emploi dans un contexte organisationnel en évolution constante. En effet, le salarié en situation de handicap qui avait multiplié d’efforts pour « faire son trou », est perturbé dès l’émergence d’une nouvelle organisation qui chamboule ses repères. En effet, un nouveau poste lui sera attribué en toute logique avec de nouvelles tâches à accomplir, et il sera encadré par un nouveau manager. Bref, un chamboulement complet générateur d’angoisse. Des questions émergent de ce fait, à savoir est-ce que le handicap me permet de rester sur le poste occupé ou proposé, et que dois-je faire si le nouveau manager semble réticent au fait de me conserver dans l’équipe. J’ai moi-même, au cours de ma carrière, ressenti ce type de situation.

C’est souvent dans ces cas que le salarié en situation de handicap démuni prend contact avec l’Association. Cette dernière cherche toujours la solution la plus satisfaisante afin de redonner confiance. Le rôle de l’ATHA est important dans la démarche d’acceptation de la situation. L’écoute et l’expertise permettent d’épauler avec pédagogie la personne qui est aidée dans sa réflexion, à ce qui semblerait être le mieux sans jamais imposer quoi que ce soit. Il convient de proposer les meilleures solutions mais le salarié reste le seul décisionnaire des démarches à entreprendre. Le travail d’écoute permet d’évaluer le contexte en laissant la parole au collaborateur, qui alors prend conscience des conséquences du handicap sur sa vie personnelle et professionnelle. Certaines personnes ont besoin de réfléchir. En effet, entendre le terme handicap perturbe et peut déstabiliser. Ce terme étant souvent associé à des représentations négatives, une perte de capacité. L’ATHA a un rôle de facilitateur en expliquant ce qu’est le handicap et les solutions qui peuvent être mises en place pour améliorer le quotidien en collaboration notamment avec le référent handicap et la médecine du

travail. Il est nécessaire, même si cela est difficile, de toujours rester ouvert à la discussion surtout lorsqu’il s’agit d’une relation de travail.

L’ATHA connait aussi des limites au sens où elle ne peut rien imposer. Elle participe à la recherche de solutions avec le salarié en situation de handicap et les acteurs concernés au travers des mesures proposées par l’entreprise. Le salarié reste acteur de son parcours, aussi bien dans l’expression de ses besoins que dans la recherche active de solutions.

Il faut être conscient que notre Association se trouve confrontée pour la grande majorité à des cas très complexes où la situation de handicap n’est pas simple à gérer au quotidien ni pour la personne concernée ni pour l’entourage professionnel. L’ATHA n’est pas une structure spécialisée dans le handicap, elle aide et conseille dans la limite de ses moyens. Elle le fait à partir de l’expérience acquise au fil des années. Aujourd’hui, à partir de ma propre expérience qui bientôt sera riche de 59 années, je peux dire que l’inclusion des personnes en situation de handicap ne s’opère que si les deux parties en présence ont la volonté de franchir leurs propres limites pour accepter l’autre dans sa différence. Les contraintes du manager et celles des salariés en situation de handicap ne deviennent compatibles que si chacun en a conscience. Seule cette réciprocité ouvrira un dialogue constructif.

En guise de conclusion, voici rapidement exposées, les réflexions que m’inspirent les problématiques soulevées dans les dossiers traités au quotidien par l’Association.

Sur ces considérations, je laisse la parole à Madame Clarisse MATHIEU, Responsable de la Politique Handicap au sein du Groupe La Poste que je remercie vivement, pour sa présence et son écoute auprès de notre Association.