

Les sites utiles

Depuis l'Intranet :

Handicapaction

<http://anoo.rh.francetelecom.fr/rh/default/EN/all/hd/index.htm>

Depuis Internet :

site Handi CFE-CGC, La CFE-CGC est l'organisation syndicale qui représente aussi les cadres handicapés ou victimes d'un accident du travail... et systématiquement oubliés par l'entreprise. Vous retrouverez sur ce site des informations, des conseils, des réponses sur tous les sujets relatifs au handicap dans l'entreprise.

http://handi.cfecgc.org/10-home/10-10_home.asp

APCLD : association au service des personnes malades et handicapées de La Poste et France Telecom

<http://pagesperso-orange.fr/apcl/>

ATHA, Association des travailleurs handicapés de La Poste et de France Telecom

http://www.atha.fr/2007/site/public/v_fr/statique/accueil/index.php

Association des familles d'enfants handicapés de La Poste et de France Telecom

<http://www.afeh.net/>

Association AMITIE La Poste - France Telecom

<http://netdps.si.francetelecom.fr/jspft/renderer/newrenderer.jsp?DocId=21119&SecMode=1&select3=3&select1=1411&select2=2043&Uo=0>

Travail, relations sociales, solidarité

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/social/793.html>

Toutes les informations sur la loi du 11 février 2005 et ses décrets d'application

<http://www.handicap.gouv.fr/>

Guide pour l'attribution et la prescription des allocations

<http://www.handroit.com/modele7.asp?iID=1>

Insertion professionnelle des personnes handicapées

<http://www.agefiph.fr/>

Portail d'information à destination des personnes aveugles et malvoyantes (interface vocale permettant une lecture aisée). Contient une rubrique « emploi »

<http://www.voirplus.net> (accès interdit depuis l'intranet)

Médias Handicaps, ensemble sur une même ligne de départ

<http://www.mediashandicaps.org/>

Premier hebdomadaire francophone du handicap

<http://www.yanous.com/>

Cité des sourds et des malentendants

<http://www.visuf.com/>

Qu'est ce que le Handicap ?

Selon l'article n° 70 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

De façon plus générale, constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de la santé invalidant.

1 – Le Contexte

En France, la situation des personnes handicapées est régie par trois lois fondamentales :

↻ La loi d'orientation n°75-534 du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées

Elle érige en **obligation nationale** l'éducation, la formation, l'orientation professionnelle et l'**emploi** des personnes handicapées.

↻ La loi n°87-517 du 10 juillet 1987 relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées (article L.323-1 du code du travail).

Le quota d'emploi de 10% de salariés handicapés est abaissé à 6 % de l'effectif total des salariés mais l'obligation d'emploi des personnes handicapées devient **obligation de résultat** pour les entreprises de plus de vingt salariés.

↻ La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cette loi va accroître les pénalités dont les entreprises ne respectant pas le quota d'emploi de 6% ou, qui n'auront pas conclu d'accord, devront s'acquitter.

Cette dernière loi, tant attendue, vient réformer de nombreux droits et en ajouter d'autres. Elle met notamment l'accent sur le droit à la solidarité de la personne handicapée, et à la compensation des conséquences de son handicap.

Cette loi engage l'Etat sur quatre points principaux :

- Garantir un droit à compensation du handicap pour permettre aux personnes handicapées un libre choix de leur projet de vie
- Permettre à ces personnes une participation effective à la vie sociale grâce à un principe d'accessibilité généralisé
- Constituer une offre de services adaptés à la personne et à ses besoins
- Améliorer la prévention du handicap

Elle institue une obligation annuelle de négocier sur l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise !

Elle crée la **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)** qui devient le lieu d'accueil de la **personne handicapée** pour toutes ses démarches. Cette institution répond enfin à l'attente des personnes handicapées et de leur famille : **avoir un guichet unique qui centralise toutes les requêtes**. La MDPH est le **lieu d'accueil**, de proximité où sera **élaboré le projet de vie de la personne qui permettra de déterminer ses besoins en compensation**. Elle concerne **tous ceux en situation handicapante**, en perte d'autonomie : les enfants, les adultes et les personnes dépendantes.

A l'intérieur de la MDPH **un nouvel organisme remplace les anciennes COTOREP** (COMmission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel) **et les CDES** (Commissions Départementales d'Education Spéciale). Il s'agit de la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)**.

Depuis le 1er janvier 2006, les CDAPH s'installent dans les MDPH.

La CDAPH est chargée de :

- Reconnaître la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- Se prononcer sur les mesures relatives à l'orientation et au reclassement professionnel
- Se prononcer sur le bien-fondé de l'attribution d'allocations ou d'aides financières

La CDAPH a vocation à coordonner l'ensemble des mesures dont peuvent bénéficier les personnes handicapées adultes et enfants.

Les formulaires de demandes sont disponibles auprès de la **MDPH**, sur internet ou en mairie.

2 – Ce qui change

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

La loi de 2005 ajoute **deux nouvelles catégories** :

- **Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)**
- **Les titulaires de la carte d'invalidité**

à celles qui existaient auparavant c'est à dire :

- Les travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente versée par un organisme de sécurité sociale
- Les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale à condition que cette invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gains
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité
- Les veuves et orphelins de guerre
- Les sapeurs pompiers volontaires blessés dans l'exercice de leurs fonctions
- Les épouses d'invalides internés pour le service de guerre

Le droit à la formation des personnes handicapées

La formation et le reclassement des personnes handicapées sont un des éléments de la politique nationale de l'emploi. L'objectif est de maintenir, dans l'emploi, les personnes en mettant à leur disposition une formation adaptée.

La formation professionnelle repose en majeure partie sur des établissements spécialisés ; cependant elle peut aussi être réalisée en milieu ordinaire de travail ou de formation.

Ainsi, la personne handicapée a accès à **toutes les formations de droit commun** :

- **Le CIF** : le congé individuel de formation ouvert à l'initiative de l'agent (exclusivement salarié de droit privé).
Le but de la formation est d'accéder à une qualification supérieure, ou de changer d'activité et de profession, ou même d'accéder plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles. Il est également possible d'utiliser ce congé pour préparer et passer un examen. Pour pouvoir demander ce congé, il faut avoir au minimum 24 mois d'ancienneté dont 12 dans l'entreprise, quelle que soit la nature des contrats

effectués.

Il faut également respecter un délai, dit "délai de franchise", entre 2 CIF. L'employeur ne peut refuser la demande de congé si tous ces critères sont remplis.

- **Le DIF** : le droit individuel à la formation pour chaque salarié de droit privé ou fonctionnaire.

Pour les fonctionnaires, le DIF est l'une des mesures de la loi de modernisation de la fonction publique adoptée à l'assemblée nationale le 23 janvier 2007. Le décret d'application n° 2007-1470 est paru le 15 octobre 2007.

Le DIF ouvre à chaque agent, ayant au moins un an d'ancienneté, un compte-épargne formation de vingt heures par an, cumulables sur six ans au maximum. S'il revient à l'agent de prendre l'initiative d'utiliser son DIF, il doit en revanche obtenir l'accord de son employeur. Notamment pour déterminer le contenu de la formation, et si elle se déroule pendant et/ou hors du temps de travail. Pendant le temps de travail, il continue d'être rémunéré normalement.

Hors du temps de travail, il touche une «allocation formation» égale à 50% de son salaire net pour le salarié de droit privé et à 50% du traitement horaire pour le fonctionnaire.

Si, deux fois de suite, le salarié de droit privé et l'employeur ne parviennent pas à se mettre d'accord sur les modalités d'utilisation du DIF, le salarié peut bénéficier en priorité d'un congé individuel de formation (CIF). **En cas de licenciement pour inaptitude**, l'employeur doit accepter la formation demandée par l'agent.

- **Le plan de formation** :

Tout agent (fonctionnaire ou salarié de droit privé) peut suivre un stage financé par son employeur grâce au plan de formation. L'employeur seul décide de former (ou non) ses agents et choisit ceux qui en bénéficieront. Pour bénéficier d'une action inscrite au plan, vous pouvez aussi consulter **le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Ceux-ci sont en effet consultés** chaque année sur l'élaboration du plan et peuvent y inscrire certaines formations. Il est aussi possible de bénéficier du plan de formation dans le cadre d'un licenciement.

Le principe de non-discrimination

La loi du 11 février 2005 réaffirme notamment et solennellement que, selon l'article **L.122-45** du code du travail, **aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou ne peut se faire licencier en raison de son état de santé ou de son handicap.**

L'employeur a l'obligation de faire respecter **l'égalité de traitement entre ses**

agents.

Ce principe de non-discrimination se décline à travers plusieurs règles ; par exemple, les travailleurs handicapés touchent un **salaire équivalent** aux autres salariés de l'entreprise. L'article L.323-6 du code du travail l'affirme expressément.

Si vous êtes victime de discrimination, la HALDE, haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, est là pour vous accompagner et vous conseiller pour obtenir réparation.

Un préavis de licenciement plus long

L'article L.323-7 du code du travail indique que le délai-congé des travailleurs handicapés est doublé dans la limite **maximum de trois mois** .

Un nouveau principe d'individualisation des horaires à la demande de la personne handicapée

L'article L.212-4-1-alinéa 1 du code du travail dispose **qu'au titre des mesures appropriées** , les travailleurs handicapés peuvent demander l'aménagement d'horaires individualisés propres à **faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi** .

Quelles prestations ?

La MDPH reçoit toute demande de prestations ou de droits pour personnes handicapées.

La principale de ces prestations est **l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)** , versée par la CAF (Caisse d'Allocations Familiales). Il faut alors justifier d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ou d'un taux d'incapacité permanente compris entre 50 et 80 %, dans le cadre où le handicap devient un frein dans l'insertion professionnelle.

L'AAH est soumise à condition de ressources.

Dans certains cas, les allocataires peuvent aussi bénéficier d'un **complément de ressources, et/ou de la majoration pour la vie autonome** .

Les personnes handicapées peuvent également percevoir **l'Allocation compensatrice** , aide sociale versée par le département. Elle existe à deux niveaux : l'allocation compensatrice pour tierce personne, dans le cas où la personne handicapée doit justifier la nécessité des services d'une tierce personne pour tous les actes essentiels de la vie courante et l'allocation compensatrice pour frais professionnels.

Lorsque la personne handicapée a un taux d'incapacité permanente au moins de 80 % ou qu'elle est bénéficiaire d'une pension d'invalidité de 3^e catégorie, elle peut prétendre à l'obtention d'une **carte d'invalidité** . Cette carte a pour but d'attester que son détenteur est handicapé. Elle offre des avantages, tant matériels que financiers. La personne handicapée peut bénéficier de la **prestation de compensation** , qui prend en compte les besoins et aspirations de la personne dans un plan personnalisé après évaluation de l'équipe de la MDPH. Les aides couvertes par cette prestation sont les aides humaines (aide effective d'une tierce personne), les aides animalières, les aides techniques (instrument, équipement ou système adapté), les aides liées au logement et au véhicule, et les aides spécifiques ou exceptionnelles.

L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapés (AGEFIPH) est chargée de collecter les contributions des entreprises au titre de leur obligation d'emploi, et de financer diverses aides à l'emploi des personnes handicapées.

Depuis sa création, des milliers d'entreprises ont fait appel aux aides de l'AGEFIPH.

3 - La situation à FTSA

L'accord d'entreprise en faveur des personnes handicapées au sein de FTSA est consultable sur l'intranet : rubrique anoo - politique sociale - handicapation

Le 29 novembre 2007, un accord triennal 2008-2010 a été signé par les organisations syndicales CFDT, CFTC, FO et la CFE-CGC.

L'ambiguïté de cet accord reste **l'incertitude quant à son application locale** .

L'accord comporte tout de même des améliorations : création de « référents » pour favoriser l'insertion, déclinaison d'indicateurs nationaux et locaux permettant de suivre l'application de l'accord, année par année.

Notre principal regret est constitué par l'absence de toute mesure d'aide à la famille (parent d'enfant handicapé, garde du conjoint handicapé). Il existe une demande sociétale importante sur ce thème qui devra un jour être prise en compte par la loi.

4 - Pourquoi faire reconnaître son handicap ?

Les mesures en faveur des personnes handicapées au sein de FTSA sont décrites dans l'accord d'entreprise. **Pour en bénéficier, une condition est nécessaire : la reconnaissance du statut de travailleur handicapé** .

Cette reconnaissance peut être définitive ou temporaire. Les demandes et renouvellements sont à déposer auprès des **MDPH**.

Faites reconnaître vos droits, c'est faire en sorte que ces dispositions vous soient appliquées et, en cas de besoin, pouvoir exercer les recours nécessaires pour les faire valoir.

5 – Quels sont vos droits ?

Nature de l'aide	Contenu
Autorisation Spéciale d'Absence	- au travailleur Handicapé, sur justificatif 5 jours par année civile pouvant être pris par journée ou demi-journées - pour soin ou garde d'enfant Handicapé, 1 fois les obligations hebdomadaires Plus 1 journée
Cessation Progressive d'Activité anticipée	Pour les personnes fonctionnaires remplissant certaines conditions, réduction des années de services : décret n°95-179 du 20 février 1995
Départ anticipé à la retraite	Pour les fonctionnaires et les contractuels atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 80%, la condition d'âge de 60 ans peut être abaissée dès 55 ans dans certaines conditions en fonction de la durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation.
Prise en charge individualisée en cas de restructuration	FT SA prévoit d'apporter un soin particulier à chaque personne reconnue travailleur handicapé concernée par une réorganisation.
Adaptation du poste de travail	Dans le cadre de l'accord d'entreprise, FTSA prend en charge les frais d'achat de matériel ainsi que le financement de certains services nécessaires à la tenue ordinaire du poste par le travailleur handicapé, par le biais du Fond d'Insertion Handicap (FIH).

Avantages CE et CCUES	vous renseigner auprès de chacun
Aménagement d'horaires	accordée à tout fonctionnaire pour lui permettre de s'occuper de son conjoint, de son concubin ou partenaire, d'un enfant à charge ou d'un ascendant ou d'une personne accueillie à son domicile qui est handicapée et qui nécessite la présence d'une tierce personne (article 40 ter de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984)

6 – Comment mieux appréhender le Handicap ?

Vous êtes tous concernés

La formation « Démystifions le handicap » est l'occasion de changer votre perception à l'égard du handicap.

Ses objectifs :

- Vous informer sur le handicap, les obligations législatives, la politique de France Télécom vis à vis des personnes handicapées et sur les moyens mis en place
 - Travailler sur la perception du handicap par des mises en situation, se positionner par rapport aux personnes, identifier les comportements appropriés
- L'information** est sur anoo ➔ Politique Sociale ➔ Handicapaction

7 - Le rôle des différents acteurs à FTSA

Le CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) doit être consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés notamment sur l'aménagement des postes de travail (*article L. 236-2 alinéa 10 du Code du travail*).

Le DP (Délégué du Personnel) représente le personnel auprès de l'employeur et lui fait part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...).

Il est l'interlocuteur de l'inspecteur du travail qu'il peut saisir de tout problème d'application du droit du travail et accompagner lors de ses visites dans l'entreprise.

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe dans l'entreprise une atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles, il en avise immédiatement l'employeur. Celui-ci procède ou fait procéder à une enquête. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, le salarié (ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas) saisit le conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure de référé. Le juge peut ordonner sous astreinte toutes mesures de nature à faire cesser cette atteinte.

L'avis du délégué du personnel doit être recueilli avant que la procédure de licenciement d'un salarié déclaré inapte à son emploi en conséquence d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, soit engagée.

La consultation du délégué du personnel sur le reclassement du salarié est obligatoire.

Le CCUES (Comité Central de l'Unité Economique et Sociale France Télécom SA / Orange) est consulté annuellement sur le rapport FTSA Handicap. S'il y a un projet de prolongation d'accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées, il en est informé et consulté.

Le CE (Comité d'Etablissement), en liaison avec les CHSCT, est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'obligation d'emploi de ces catégories de travailleurs (*article L. 432-3 alinéa 5 du Code du travail*).

Il est consulté en cas de réorganisation, mobilité, reclassement.

Il donne son avis sur les mesures concernant l'aide financière pouvant être accordée par l'État afin de faciliter la mise ou la remise au travail de personnes handicapées en milieu ordinaire de travail dans le cadre de l'article L. 323-9 du Code du travail ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé (*article L. 432-3 alinéa 5 du Code du travail*).

Il a communication du rapport annuel avec bilan des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise et, dans les entreprises de plus de 300 salariés (*article L.432-4-2 5 du Code du travail*).

Il constitue une commission de la formation chargée notamment d'étudier les questions relatives à l'emploi et au travail des personnes handicapées (*article L. 434-7 du Code du travail*).

A FTSA, **le CCUES et plusieurs CE** ont mis en place une commission spécifique « Travailleurs handicapés ». Elle étudie le rapport annuel FT notamment sur les embauches, le suivi du recours au secteur protégé, la vérification de la non-

discrimination au niveau des promotions des salariés handicapés. Elle veille à la bonne communication sur les droits des salariés handicapés, assure un suivi des accords nationaux, apporte un soutien aux CHSCT au niveau des conditions de travail et des droits des salariés handicapés. Elle propose des mesures d'amélioration de la prise en charge des difficultés de ces personnes.

Le Délégué Syndical a un rôle primordial :

- En matière d'information et de sensibilisation concernant l'emploi des travailleurs handicapés
- Concernant l'initiative et la mise en œuvre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

La Mission Insertion Handicap (MIH) de FTSA pilote la mise en œuvre des dispositions de l'accord d'entreprise, aide au recrutement, finance les aménagements de postes et assure la communication externe et interne. Des « correspondants handicap » ont été nommés au sein de chaque division nationale et direction territoriale (liste accessible sous le site Handicapaction).

Le Médecin du Travail a un rôle exclusivement préventif qui consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle. Il s'appuie pour cela sur les examens médicaux mais aussi sur les actions en milieu de travail durant le « tiers temps ».

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée sous forme d'un suivi médical annuel obligatoire ; des visites médicales complémentaires sont envisageables à la demande du salarié.

Son avis est nécessaire pour la constitution du dossier de sollicitation du fonds d'insertion handicap géré par la mission handicap.

8 – Un témoignage

Claire Merlin, responsable de la section Ile de France de l'ATHA

Je m'appelle Claire Merlin, j'ai 45 ans et une vie riche et bien remplie. Déficiante auditive et acouphénique, je suis appareillée depuis trois ans.

La transformation profonde de l'entreprise France Télécom – Orange et la survenue de mon handicap auditif se télescopent en 2002 : mon poste d'assistante de direction est supprimé et je me retrouve conseillère clientèle par téléphone jusqu'à l'été 2006.

Cette période représente pour moi une souffrance morale et physique considérable, puisque mon maintien dans ce type d'emploi, au regard de mon handicap, signifie une non-reconnaissance de ma déficience auditive. De plus, le

travail sur plateau amène l'installation d'acouphènes chroniques qui ne me quitteront plus jamais.

Cette expérience incroyable est un moment charnière dans ma vie, qui m'amènera à prendre une décision ultime : je ne subirai plus jamais ce que d'autres ont décidé pour moi, je vais imaginer des ressources pour « m'en sortir » et aller au devant de mes pairs.

Ainsi, à partir de 2006, je décide de m'engager dans de nouvelles activités, qui vont s'avérer riches et très diversifiées : membre du Conseil d'Administration de l'ATHA et depuis peu Présidente de la section Ile-de-France nouvellement créée, je suis également bénévole au sein des associations France Acouphènes et de l'Association Nationale Médias Handicap, présidée par Sébastien Proyart, militante syndicale au sein de la CFE-CGC, avec trois mandats d'élue Déléguée du Personnel, Membre du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail au sein de France Télécom – SCE (Services Clients Entreprises), Déléguée Syndicale. Je suis également Membre de la Commission Interne de Travail Handicap de la CFE-CGC FT.

Jean-Paul Sartre a écrit dans l'un de ses ouvrages « L'important n'est pas ce que l'on a fait de moi, mais ce que je fais de ce que l'on a fait de moi ».

Cette phrase éclaire mon existence depuis l'automne 2007, période clef d'un début de travail sociologique que j'effectue actuellement, à partir de mon expérience de salariée, puis de salariée handicapée au sein du Groupe France Télécom – Orange.

Effectivement, je prépare un Master DHEPS (Diplôme Hautes Etudes Pratiques Sociales) en formation continue à la Sorbonne Nouvelle, à raison de quatre jours de formation universitaire par mois, sur deux années, dans le cadre d'un Fongecif.

J'y reçois une formation théorique en sociologie, sciences humaines et sociales, sur des thématiques diversifiées telles que le travail, l'activité, l'analyse institutionnelle, le genre, le pouvoir, etc....

Il m'a semblé important de vous expliquer à vous, lecteurs de cette « plaquette handicap » pourquoi j'ai décidé de « me coller » à ces deux années d'études universitaires, dont le fond est en lien direct avec mon expérience de salariée en situation de handicap au sein du Groupe France Télécom - Orange.

Voyez-vous, j'ai toujours pensé que « demain est un autre jour » plein de promesses, mais aussi que « la vie n'est pas un long fleuve tranquille, ce serait si facile », et c'est pourquoi cette phrase de JP. Sartre, énoncée lors d'un cours universitaire, me parle tant.

Car pour moi :

- l'important n'est pas la stigmatisation que notre société en général porte sur la différence, et en particulier sur le handicap. L'important est bien plutôt la richesse de cette différence ;
- l'important n'est pas la visibilité ou l'invisibilité de son handicap, mais bien plutôt les ressources mises en place pour s'accomplir en tant que personne à part entière au sein de notre société.

En fait, je me rends compte que j'ai depuis toujours inventé des stratégies diversifiées, pour me réaliser en tant que « Claire », en tant que sujet social, au-delà de tous mes rôles et responsabilités (fille, épouse, mère de trois enfants, assistante de direction, syndicaliste, acteur associatif, écrivain...).

Mon premier ouvrage littéraire « Ma famille est un poème ! » tout récemment paru aux Editions La Plume et l'Ecran, est justement le résultat direct de ce refus d'être enfermée, stigmatisée, « rangée » en tant que femme et mère. En attendant un prochain ouvrage à venir sur le handicap, que je réaliserai dans le même esprit que le premier...

Ce que j'ai envie de vous dire, c'est que ce sont l'imagination, l'inventivité, l'ouverture d'esprit, l'ouverture aux autres et l'envie de comprendre ce qui les anime, le refus des jugements pour soi et pour les autres, la créativité, l'innovation et la confiance en soi, qui m'ont permis de me réaliser en tant que femme dans mes vies personnelle et professionnelle, et aujourd'hui en tant que salariée handicapée.

Ces ressources, je les ai déliées seule, à la force de ma volonté et de mon audace, et aujourd'hui, je suis fière de ce travail multiple accompli en réseaux, qui me permet, non seulement de me réaliser, moi-même, en tant que sujet social, à part entière, mais aussi de faire bénéficier les collectifs syndicaux et associatifs de mon expérience, de ma renaissance et de bénéficier à mon tour de leur reconnaissance, élément capital de ma reconstruction.

Perdre l'audition et dans le même temps devenir chargée de clientèle par téléphone m'a tellement fait violence, physiquement et moralement, que j'ai du déployer une force « inimaginable » pour m'en sortir, en mettant en place une imagination extrême.

Si j'avais un vœu à faire aujourd'hui, ce serait qu'Orange Business Solutions ait autant d'imagination que j'en ai eue et qu'elle me tende enfin la main, afin que je puisse continuer ces études passionnantes et les mettre à profit pour moi et pour elle-même...

9- Conclusion

Changeons notre regard sur le handicap. La proximité avec un travailleur handicapé peut être une richesse partagée, c'est très souvent l'exemple d'une formidable énergie de vie.

Une politique plus volontariste de France Télécom sur le maintien dans l'emploi, l'insertion et le recrutement des travailleurs handicapés, le respect de leurs conditions de vie et de travail, sera un facteur de réussite pour tous.

Un grand merci à toutes les personnes qui ont contribué à la rédaction de ce livret, notamment à Denis Calvez (SUD)