

handicap

Changeons notre regard !



CHAPITRE 2
LES AUTRES

Dans cette bande dessinée nous allons montrer la diversité des situations handicapantes et des handicaps.

Nous allons aussi parler de l'encadrement et de la manière dont il est aussi concerné, directement ou au travers des équipes qu'il a à manager.

L'image du fauteuil roulant, si elle est bien pratique est bien trop rustique au regard de celles d'un commercial devenu aphone ou d'une responsable souffrant d'accès de sclérose en plaques.

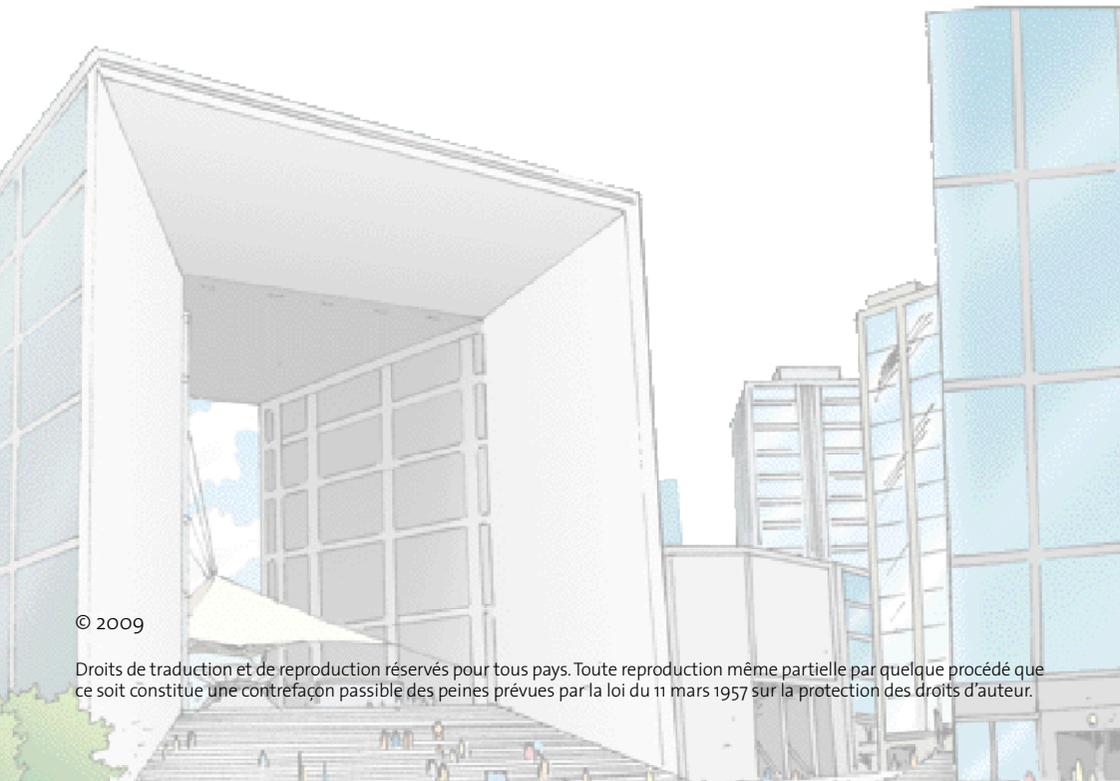
Le handicap c'est cette diversité de cas dont il faut tenir compte.

Le médecin du travail qui connaît la réalité de ces situations est un conseil utile pour les représentants du personnel et de la direction.

Bernard Salengro, Secrétaire national CFE-CGC

© 2009

Droits de traduction et de reproduction réservés pour tous pays. Toute reproduction même partielle par quelque procédé que ce soit constitue une contrefaçon passible des peines prévues par la loi du 11 mars 1957 sur la protection des droits d'auteur.



LUNDI 23 JANVIER.



ÇA Y EST, LE RETOUR DE PAUL EST PROGRAMMÉ DANS L'ENTREPRISE, ÇA COMMENCE À BOUGER.

CE QU'IL FAUT, C'EST FAIRE FAIRE UN AUDIT PAR LE SAMETH!



VOUS AUREZ AINSI UNE IDÉE PRÉCISE DES TRAVAUX À RÉALISER POUR AMÉNAGER LE POSTE DE TRAVAIL DE PAUL



...ET PLUS GLOBALEMENT POUR TRAITER VOS PROBLÈMES D'ACCESSIBILITÉ!



ILS VOUS AIDERONT
ENSUITE A CONSTITUER
VOTRE DOSSIER DE
DEMANDE D'AIDE
auprès de l'AGEFIA,
POUR FAIRE EXÉCUTER
CES TRAVAUX!



DANS MON ÉQUIPE, AUSSI,
ON SE PRÉPARAIT A RECEVOIR
PAUL.

JE PENSE QU'IL
VA LUI FAUOIR
LIN TEMPS
D'ADAPTATION...

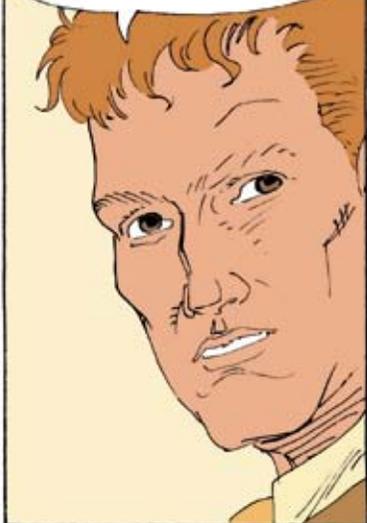


... MAIS LE PLUS
IMPORTANT POUR
LUI SERA QUE
VOUS OUBLIEZ
SA SITUATION
DE HANDICAP!

VOUS
VOULEZ
QU'ON
FASSE
SEMBLANT
DE RIEN ?



NON... JE VEUX SIMPLEMENT
QUE VOUS LE CONSIDÉRIEZ
COMME UN CADRE COMME
LES AUTRES ET QUE VOUS
NE PRENIEZ EN COMPTE
QUE SES SEULES
COMPÉTENCES!



AIDEZ-LE EN CAS DE BESOIN,
MAIS DISCRÈTEMENT... N'EN
FAITES PAS TROP,



TU ES SÛR QUE TU NE
VEUX PAS QUE JE
T'ACCOMPAGNE ?

C'EST GENTIL, MAIS JE SUIS
LIN GRAND GARÇON, TU SAIS !

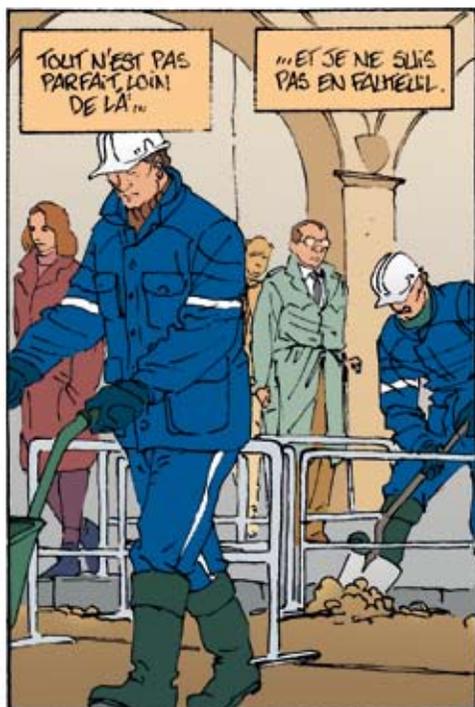
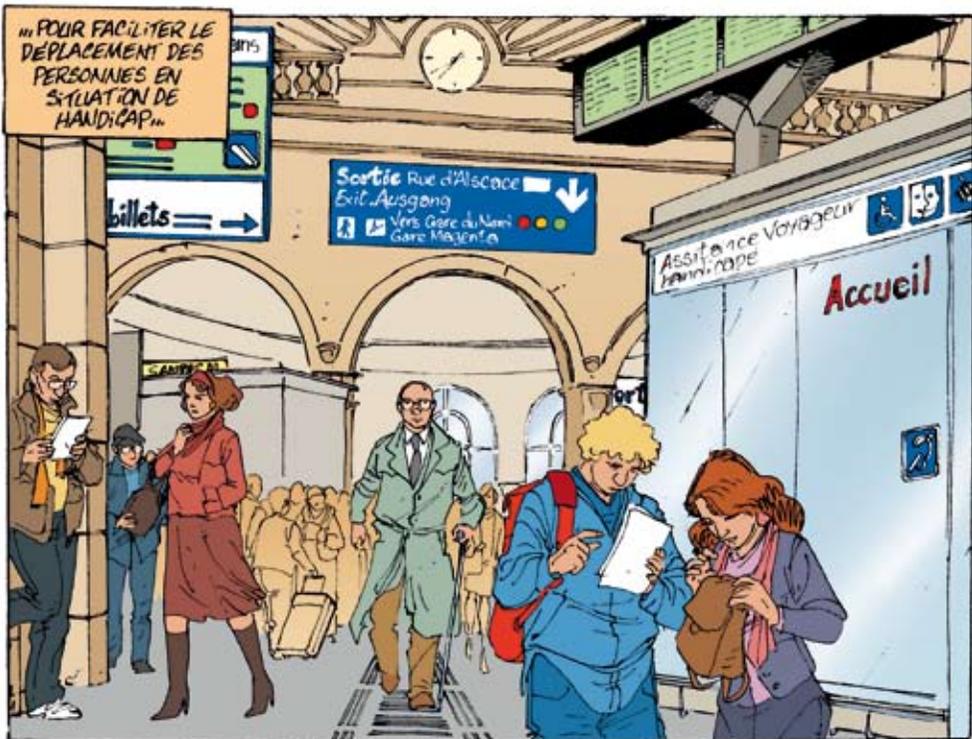


J'AURAIS PEUT-ÊTRE
DU ACCEPTER SON
OFFRE.



CAR MÊME SI LES
CHOSSES ONT PAS MAL
ÉVOLUÉ CES
DERNIÈRES ANNÉES...







MAIS J'AI FINI
QUAND MÊME
PAR ARRIVER
AU BOULOT...
À L'HEURE...

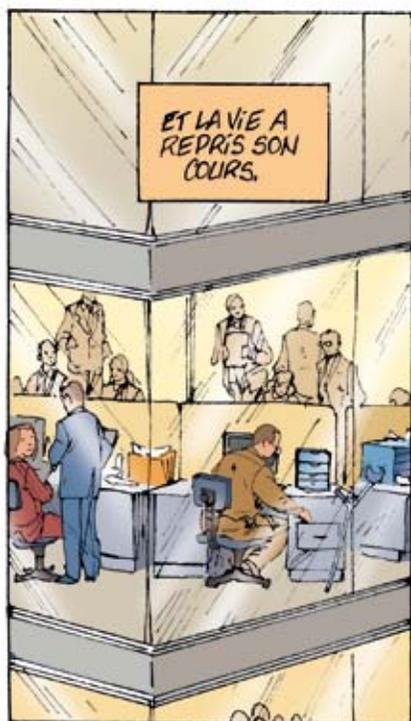


AVEC CE PINCEMENT AU COEUR QUE J'AVAIS
QUAND J'ÉTAIS ENFANT, LES JOURS DE
RENTREE DES CLASSES

BONJOUR!... PAUL,
PAUL TREMELIR!

BONJOUR PAUL... JE
SUIS MARIE
LISTIER!

BONJOUR
PAUL, BIENVENUE
DANS
L'ÉQUIPE!



ET LA VIE A
REPRIS SON
COURS.



DEUX MOIS
SE SONT
ÉCOULÉS

ALORS PAUL,
TES IMPRESSIONS
SUR TON NOUVEAU
JOB?

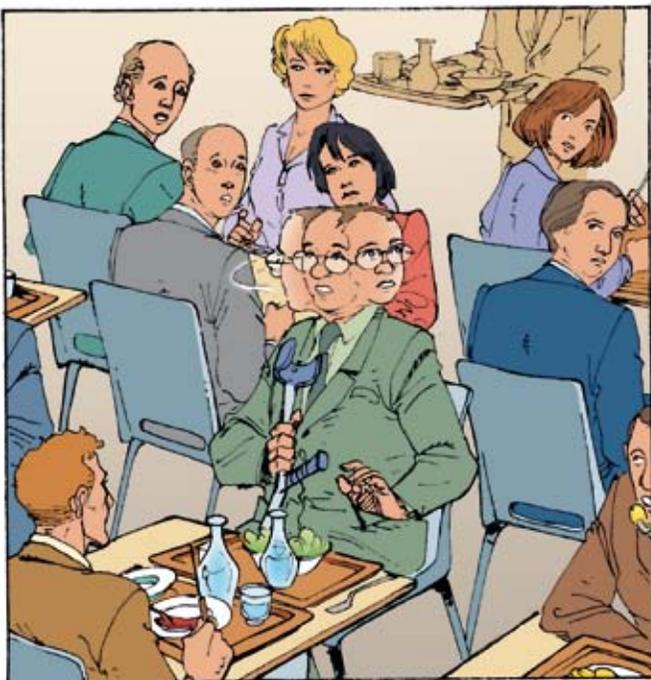
PLUTÔT
POSITIVES!



« DITES-VOUS BIEN
QUE JE NE SUIS
QU'UN SALARIÉ
COMME LES AUTRES,
FRED... NI PLUS, NI
MOINS... ET C'EST
COMME ÇA QUE JE
VOUDRAIS QU'ON
ME CONSIDÈRE !

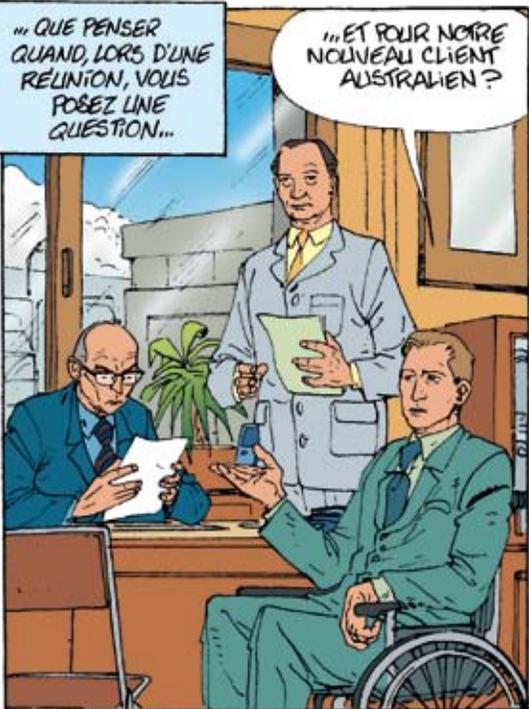


QUELQUES JOURS
PLUS TARD...



FRED,
VIENS
VOIR!...





... QUE PENSER QUAND, LORS D'UNE RÉUNION, VOUS POSEZ UNE QUESTION...

... ET POUR NOTRE NOUVEAU CLIENT AUSTRALIEN ?



COMMENT VOUS DIRE...



... ET QUE C'EST À VOTRE VOISIN VALIDE QU'ON RÉPOND.

LE MEILLEUR EST DE LE GARDER EN RÉGLEMENT À 45 JOURS !

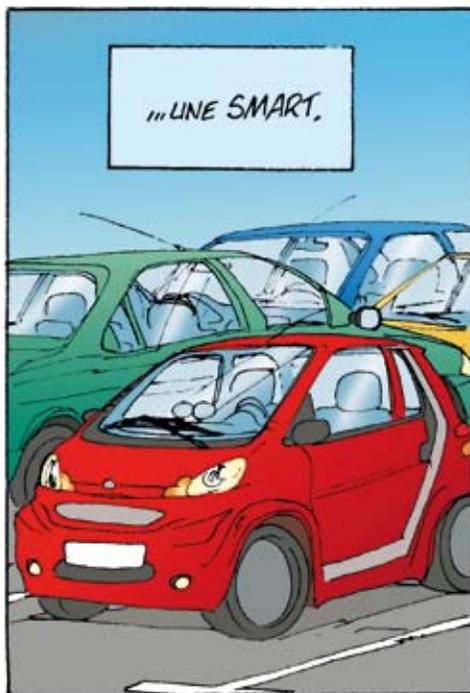
COMMENT INTERPRÉTER LE FAIT QU'IL Y A DEUX MOIS, J'AI FAIT UNE DEMANDE, APRÈS DES SERVICES GÉNÉRAUX, POUR UNE VOITURE DE LOCATION... « AVEC BOÎTE AUTOMATIQUE », AVAIS-JE PRÉCISER.



J'AI EFFECTIVEMENT EU UNE VOITURE AVEC BOÎTE AUTOMATIQUE...

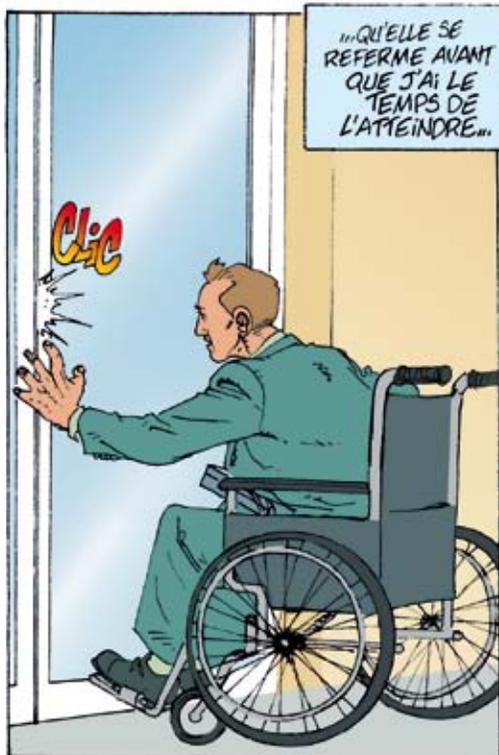


...UNE SMART.

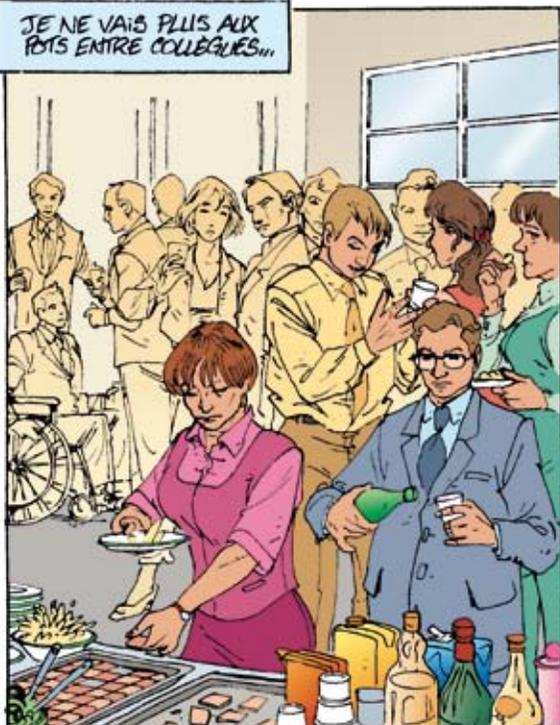


...UN DÉTAIL, ME DIREZ-VOUS. QUE PENSEZ-VOUS ALORS DU LECTEUR DE BADGE QUI EST SI LOIN DE LA PORTE...





JE NE VAIS PLUS AUX
POTS ENTRE COLÈGUES...



NON PAS QUE J'Y SOIS
MAL ACCUEILLI, NON.
ÇA COMMENCE
TOUJOURS TRÈS BIEN...



...MAIS ÇA FINIT
TOUJOURS DE LA
MÊME MANIÈRE.



JE NE SAIS PAS S'IL Y A
QUELQUE CHOSE À FAIRE POUR
CHANGER LE REGARD DES AUTRES.
PEUT-ÊTRE LE POURREZ-VOUS, MOI
J'Y AI RENONCÉ.

CHRISTIAN







LE SOIR
MÊME.



ÇA N'A PAS
L'AIR D'ALLER,
MON CHER!



NON, JE
SUIS
CRÉVÉ!!!



...ET PLUS
J'AI REÇU
ÇA!



LA BOÎTE NE S'EST PAS BÉLÉCOCCID
REMUÉE POUR ME TROUVER UNE
SOLUTION DE RECLASSEMENT
ET J'AI ÉTÉ LICENCIÉ.



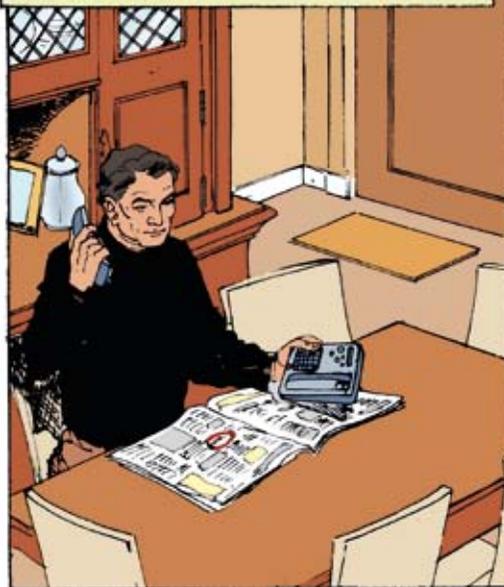
LES PREMIÈRES ANNÉES ONT ÉTÉ TRÈS DIFFICILES POUR MOI... LES ENTREPRISES PRÉFÉRAIENT PAYER DES COTISATIONS A L'AGEFIPH PLUTÔT QUE D'ENGAGER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP!



ET MÊME SI, COMME MOI, VOUS AVEZ APPRIS LE LANGAGE DES SIGNES...



... POUR PASSER UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE QUAND VOUS AVEZ PERDU VOTRE VOIX, C'EST QUASI IMPOSSIBLE. ESSAYEZ DÉSÀ D'AVOIR UN RENDEZ-VOUS!



TOUT ÉTAIT TRÈS COMPLICÉ, J'ÉTAIS COMME PERDU, J'AI MÊME FAILI! TOUT LAISSER TOMBER. MAIS QUI PEUT VIVRE AVEC LA SEULE ALLOCATION AAH?..





...AINSI QUE POUR POUVOIR ÊTRE ACCOMPAGNÉ DANS
MES RENDEZ-VOUS PAR UNE TRADUCTRICE DU
LANGAGE DES SIGNES...

LE LENDEMAIN, DANS
LE BUREAU DU DP!



ET TU EN REÇOIS
BEAUCOUP?

DEUX A TROIS
PAR SEMAINE!

ÇA A COMMENCÉ APRÈS
UNE DISCUSSION, UN PEU
VIVE, QUE J'AI EUE AVEC
FRED, AU SUJET DU
HANDICAP ET DU REGARD
DES AUTRES!

ET
ALORS ?...













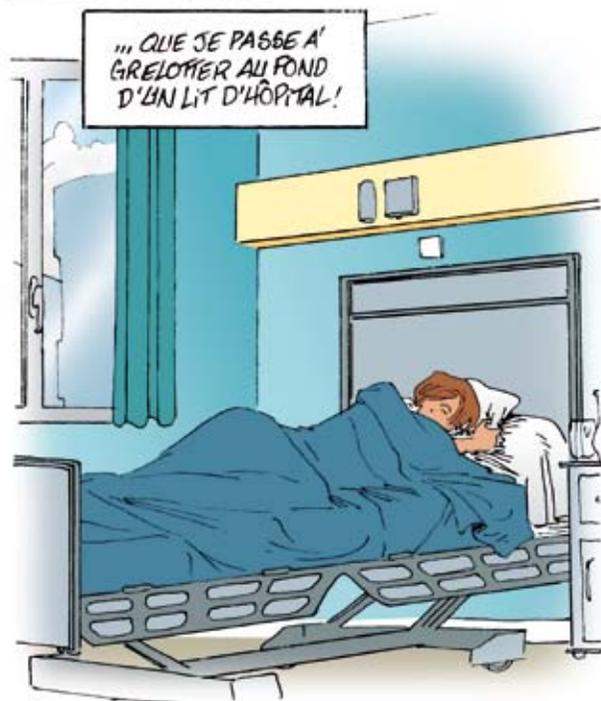


MAIS POURQUOI
TU NE DIS
RIEN ?

POUR ME FAIRE
VIRER, TU ES BIEN
GENTIL, MERCI !



QUAND LA MALADIE REVIENT
M'AGRIPPER PAR SURPRISE, JE
PRENDS DES RPT OU JE POSE
DES CONGÉS...



... QUE JE PASSE A'
GRELOTTER AU FOND
D'UN LIT D'HÔPITAL !



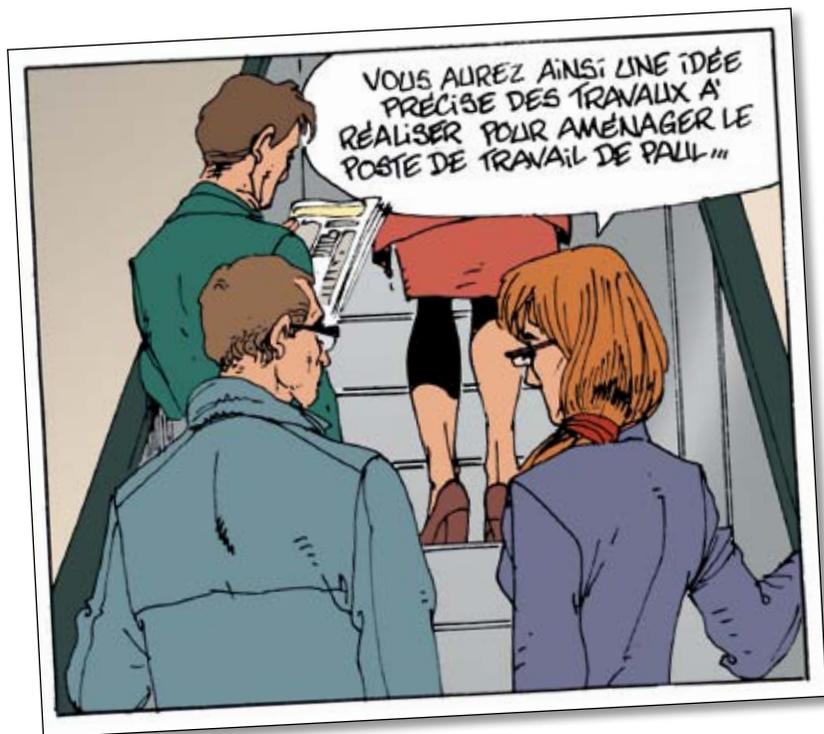
ET PAS SUR UNE PLAGE
DES CARAÏBES A' ME FAIRE
DORER LA PILLULE, COMME
TOUK LE MONDE LE PENSE
AU BUREAU !



À suivre...

handicap : définition

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement 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 santé invalidant. »

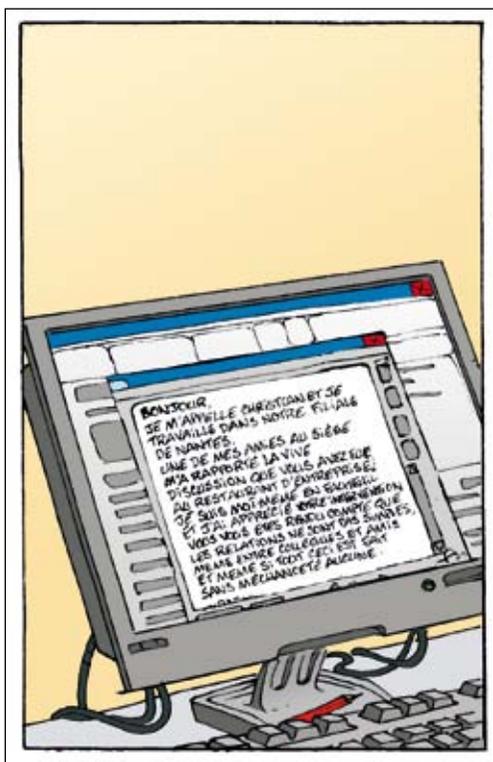
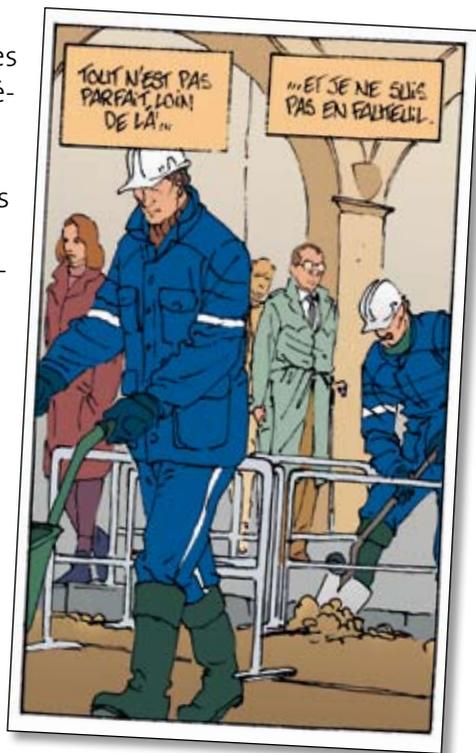


Il est possible de faire faire une analyse ergonomique des situations de travail à aménager ou de l'accessibilité en général. Des cabinets spécialisés existent et peuvent bénéficier d'un financement par l'Agefiph .

Pour tout renseignement, contactez la direction régionale de l'Agefiph dont les coordonnées se trouvent sur le site internet de l'Agefiph (www.agefiph.fr).

Même si beaucoup a été fait et est fait depuis quelques années, l'accessibilité des établissements publics laisse encore à désirer en beaucoup d'endroits.

Les syndicats en coordination avec les associations de personnes handicapées font pression sur les pouvoirs publics locaux et nationaux pour que cette situation s'améliore.



Le recueil de témoignages est une des méthodes d'action syndicale.

Rappelons-nous que, étymologiquement, le mot syndicat veut dire « parler ensemble ».

C'est la première phase du travail du délégué et elle lui permet d'asseoir ses dires.



L'accessibilité est une chaîne. Elle doit être pensée dans toutes les étapes de la vie quotidienne. Pour une personne en situation de handicap, les petits gestes de chaque jour peuvent devenir de vrais obstacles.

Pour repérer et analyser correctement ces situations, le témoignage des intéressés est capital. Il faut le solliciter.



Le handicap n'est pas seulement le fauteuil ou la cécité qui sont les images qui viennent spontanément. Il existe des handicaps ne se voient pas mais peuvent gêner considérablement la vie.

Personne n'est obligé de déclarer ses difficultés de santé, cela relève de la confidentialité et de la vie privée et c'est couvert par le secret médical.

Cependant, à partir d'un certain degré de maladie, il est impossible de continuer à travailler sans que cela ne soit déclaré sous une forme administrative appelée : statut de travailleur handicapé. Ce statut permet de bénéficier de certains aménagements.



Avant toute déclaration, parlez-en avec votre médecin du travail. Tenu au secret médical, il connaît l'entreprise et l'intérêt qu'elle peut avoir à compter des personnes reconnues handicapées parmi ses salariés.

Il pourra vous renseigner utilement et vous conseiller sur le meilleur choix à faire.

Attention, ce choix ne relève que de la décision du salarié, mais, il arrive souvent que la situation l'impose.

Il faut savoir que le statut de personne handicapée ne donne pas de protection particulière dans l'entreprise.

Communiqué de presse

L'Agefiph réagit à la détérioration du marché du travail et lance un plan de soutien à l'emploi des personnes handicapées de 135 M€

Alors que plus de 200 000 personnes en situation de handicap n'ont, à ce jour, pas d'emploi et que le chômage est en hausse, l'Agefiph déploie un plan d'urgence pour soutenir leurs chances d'accéder à l'emploi durable. Elle engage à compter du 1^{er} janvier 2009, pour une durée de deux ans, un Plan de soutien à l'emploi des travailleurs handicapés mobilisant 135 M€.

Réagissant au contexte économique détérioré, l'Agefiph a décidé de mettre en œuvre un plan de soutien à l'emploi des personnes handicapées. 135 M€ seront engagés sur 5 grands objectifs dont les cibles sont les personnes rencontrant le plus de difficultés à s'insérer : bénéficiaires des minima sociaux, seniors, jeunes, personnes peu qualifiées.

Pour favoriser l'accès à l'emploi

- Evolution du dispositif de la « Prime initiative emploi » (PIE)¹, lancée en 2007 :
 - Elargissement de l'éligibilité aux employeurs du secteur non marchand (associations principalement) ;
 - Majoration de 50 % de la prime pour les employeurs de 20 salariés et plus qui recrutent leur premier travailleur handicapé,
 - Doublement (soit 1 600 €) de la prime à l'insertion pour les personnes handicapées¹ bénéficiaires de minima sociaux, en particulier de l'AAH (allocation adulte handicapée).
- Nouvelles dispositions pour la création d'activité :
 - Développement de la nouvelle offre de services (garantie bancaire, assurance, suivi post-création) et de la mobilisation des opérateurs qui accompagnent les personnes handicapées : on passe de quelques départements couverts à l'ensemble du territoire,
 - adaptation de l'intervention de l'Agefiph aux besoins issus du statut d'auto-entrepreneur

Pour consolider l'emploi des personnes handicapées

- Mise en place d'une « PIE contrat durable »
 - pour favoriser la transformation d'un CDD ou contrat d'intérim (de minimum 3 mois) en contrat à durée indéterminée,
 - correspondant à 50 % du montant de la PIE (soit 3 000 € pour un plein temps) ;
 - à destination des entreprises sans critère d'éligibilité par rapport aux personnes handicapées recrutées.

Pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des SENIORS

- Majoration de la PIE de base de 50% ou de la PIE « contrat durable » pour les personnes de 45 ans et plus ;
- Aide à l'employeur pour les personnes handicapées de plus de 55 ans et plus, présentant des risques significatifs de désinsertion professionnelle en raison de l'aggravation de leur handicap ou de l'altération de leur état de santé ;

¹ La prime à l'insertion aux personnes handicapées, de 800 €, est versée, une seule fois au cours de la vie professionnelle, aux personnes accédant à un emploi de durée égale ou supérieure à un an.

Pour amplifier la qualification et l'accès à l'emploi des JEUNES

- Amplification des contrats d'apprentissage, en mobilisant les jeunes, les Centres de formation des apprentis (CFA)...
- Ce dispositif s'intégrera dans le cadre de la politique régionale concertée de formation ;

Pour renforcer la formation des personnes handicapées

- dans le cadre de la PIE, les opérateurs partenaires sont invités à examiner systématiquement l'opportunité de la mise en place d'une action de formation, afin de faciliter l'intégration professionnelle et le maintien dans l'emploi de la personne handicapée.
- ces actions de formation sont financées forfaitairement par l'Agefiph à hauteur de 2 000 € dès lors qu'elles comportent une durée minimale de 200 heures.

Face à la détérioration rapide du marché de l'emploi, l'Agefiph anticipe ses conséquences sur l'emploi des personnes handicapées qui seront les premières à les ressentir. « *Les périodes de détérioration du marché du travail se sont toujours traduites par un accroissement plus rapide du chômage des personnes handicapées, explique Tanguy du Chéné, Président de l'Agefiph. En anticipant, le conseil d'administration entend apporter une réponse rapide pour soutenir les personnes handicapées sur cette période* ».

Ce plan de soutien aux personnes handicapées renforce et amplifie le dispositif d'actions complémentaires 2008/2010 que l'Agefiph a d'ores et déjà mis en place en appui à son programme d'intervention. En 2007, l'Agefiph a accompagné 250 000 personnes handicapées dans leurs parcours vers l'emploi et 65 000 entreprises dans les actions en faveur des personnes handicapées.

* Rappel sur la PIE

La Prime initiative emploi a été mise en place le 1^{er} septembre 2007 pour favoriser le recrutement de personnes handicapées confrontées à des difficultés particulières d'insertion sociale ou professionnelle. Elle est proposée aux employeurs pour la conclusion d'un contrat de travail, d'au moins 12 mois. Cette aide ponctuelle cumulable avec les aides de l'Agefiph, concerne les demandeurs d'emploi de longue durée, les bénéficiaires des minima sociaux (RMI, AAH, ASS...) et les personnes ayant un handicap professionnel lourd.

Depuis sa création, 6 576 PIE ont été allouées dont 5 710 sur les 8 premiers mois de l'année.

Contacts presse :

Agence Albertine & Media – 01 48 24 04 50

Patricia Chapelotte et Bertrand de Tilleul

Agefiph

Ghislaine Cristofolotti – 01 46 11 00 69

Vivre le handicap, ce n'est pas seulement se trouver confronté à des restrictions physiques, c'est aussi gérer l'image que l'on a de soi-même, tout en affrontant quotidiennement le regard des autres ; c'est se trouver obligé d'accepter des limites auxquelles les autres ne sont pas confrontés. En un mot, c'est faire face quotidiennement aux autres mais aussi (et surtout !) à soi-même.

Cet incroyable challenge est souvent relevé avec brio par les personnes ayant un handicap.

Mais parfois le « vaillant petit soldat » mérite que la vie lui offre la « perm » qui lui permet de récupérer les ressources psychiques nécessaires pour mener à bien son combat quotidien contre la différence et ses conséquences.

Chaque jour les psychologues de notre Centre d'Ecoute Psychologique proposent à ces personnes un accès immédiat et dénué d'obstacle matériel à un espace de parole. Ici chacun peut enfin s'autoriser à déposer sa fatigue, sa colère, ses questions ou ses inquiétudes, sans crainte d'être jugé ou pris en pitié. Un moment pour s'autoriser à être fragile et accepter une main qui se tend. Un moment pour être comme tout le monde !



Le CHSCT se mobilise pour l'emploi des travailleurs handicapés

La loi de 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », a créé de nouvelles obligations pour les entreprises concernant l'emploi des travailleurs handicapés. Au-delà des maladies ou des accidents de la vie, les situations de handicap sont souvent la conséquence de la faiblesse des efforts de prévention concernant les situations de travail difficiles. Les accidents du travail, les maladies professionnelles (TMS), et les troubles psychologiques liés au stress engendrent des inaptitudes pénalisant l'avenir professionnel des salariés et le développement de l'entreprise.

Dans ce contexte, le CHSCT doit se mobiliser avec le médecin du travail pour examiner les conditions de retour à l'emploi des travailleurs handicapés ou ayant des inaptitudes. Mais cela revient à examiner les conditions de travail de tous si on veut éviter que les valides ne se retrouvent dans des situations de travail de plus en plus sollicitantes. Face à ces situations de risque grave, le CHSCT peut agir, en particulier s'il demande une mission à un expert agréé.

La question de la prévention des inaptitudes et de l'emploi des handicapés renvoie à la question du développement durable. Celle-ci ne se limite pas à la seule responsabilité environnementale mais doit aussi aborder la responsabilité sociale fondée sur les valeurs de solidarité, d'égalité, de responsabilité et de diversité, afin d'inventer de nouvelles formes de valorisation du travail et des métiers.

L'amélioration des conditions du travail, pour que celui-ci ne soit plus réservé aux « sportifs de haut niveau » mais accessible à tous, n'est pas naturelle et exige des engagements volontaristes auxquels SECAFI s'associe en aidant les instances de représentation du personnel à faire des enjeux du travail un sujet central du dialogue social.

Secafi (ex Alpha Conseil) est agréé par le Ministère du Travail comme expert du CHSCT

SECAFI UNE SOCIETE DU GROUPE ALPHA

Groupe ALPHA • 20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS • f.cochet@secafi.com

Une maison qui respecte l'environnement,
c'est un avenir préservé.

Ainsi la MACIF encourage chaque particulier
en proposant un contrat habitation qui associe avec
les mesures de la MACIF, une participation solidaire
à un équipement d'intérêt collectif.



LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE

Sanofi-aventis poursuit ses engagements et renforce ses actions sur le handicap en France

Depuis plus de 15 ans, sanofi-aventis a mis en place une politique active sur le handicap en France, coordonnée par une structure dédiée : la Mission Handicap Groupe et relayée par des correspondants handicap sur site.

Cela s'est traduit par la signature avec les organisations syndicales (CFE-CGC, CFTC, CFDT et FO) d'un premier accord de groupe sur le maintien dans l'emploi et l'insertion de personnes en situation de handicap en France pour trois ans (2006-2008).

Les résultats ont été très positifs sur la durée de l'accord, au-delà des engagements comme l'insertion – 157 personnes en trois ans – avec plus de 350 actions de maintien dans l'emploi pour des personnes reconnues travailleurs handicapés.

En 2009 et pour quatre années, un nouvel accord a été signé par quatre organisations syndicales (CFE-CGC, CFTC, CFDT et FO) et la Direction générale. Cet accord a été approuvé par la DDTEFP de Paris. Il porte sur les mêmes axes que le précédent accord tout en les renforçant : maintien dans l'emploi, insertion, travail avec le secteur protégé et adapté, sensibilisation/formation des personnes directement impliquées sur ces actions (RH, équipe médico-sociale, CHSCT ...) ainsi que de l'ensemble des salariés.

Le nouvel accord signé par les partenaires sociaux traduit et renforce l'engagement collectif des collaborateurs de sanofi-aventis pour l'intégration des personnes handicapées dans notre entreprise.

Chaque année, au cours de la semaine de l'emploi des personnes handicapées, une sensibilisation sur différents thèmes est proposée aux salariés avec des expositions, mise en situation, conférences...

Au-delà des actions mises en place, sanofi-aventis, à travers ses différentes démarches, réaffirme que tous les collaborateurs ont leur place dans l'entreprise et que la diversité est une des richesses essentielles de sanofi-aventis.

Cette bande dessinée contribue à cette sensibilisation et complète les documents permettant de mieux comprendre le handicap, les situations vécues et les réactions des personnes concernées ainsi que l'entourage et les acteurs impliqués dans l'entreprise.

Compétences, Talents et Motivation sont en chacun de nous.

Pierre CHASTAGNIER
Directeur des Relations Sociales

L'OCIRP, au cœur de la famille

Au cœur de la famille, les conséquences du décès précoce, de la dépendance et du handicap, restent très insuffisamment prises en charge par les régimes légaux de protection sociale.

Depuis quarante ans, plus de quarante institutions de prévoyance sont regroupées au sein de l'OCIRP afin de permettre aux salariés de bénéficier de garanties de prévoyance adaptées à ces situations.

Elles se traduisent par le versement de rentes dans le cadre du contrat collectif d'entreprise ou de la branche professionnelle. Ces rentes sont accompagnées d'une politique d'action sociale de soutien aux familles.

Assurer l'avenir des enfants handicapés

L'OCIRP a analysé les effets de l'allongement de l'espérance de vie des personnes handicapées et a souhaité y apporter une réponse collective. Les salariés parents d'enfants handicapés sont aujourd'hui confrontés à une situation nouvelle démontrée par les études démographiques.

L'OCIRP s'est donc engagé dans la création d'une garantie « rente survie », s'appuyant sur son expérience de mutualisation et de solidarité. La garantie Antissimo Handicap assure une autonomie financière par un revenu à vie après le décès du parent : cette prestation est versée dans tous les types de handicap.

Elle constitue la meilleure solution pour apporter à l'enfant handicapé des ressources supplémentaires qui, par ailleurs, n'entrent pas dans le calcul des plafonds ouvrant droit aux aides sociales des personnes handicapées.

Quatre millions de salariés et six cent mille entreprises
relèvent des garanties de l'OCIRP.

**L'OCIRP,
union d'institutions de prévoyance à gestion paritaire,
est à but non lucratif.**

Pour en savoir plus : www.ocirp.fr

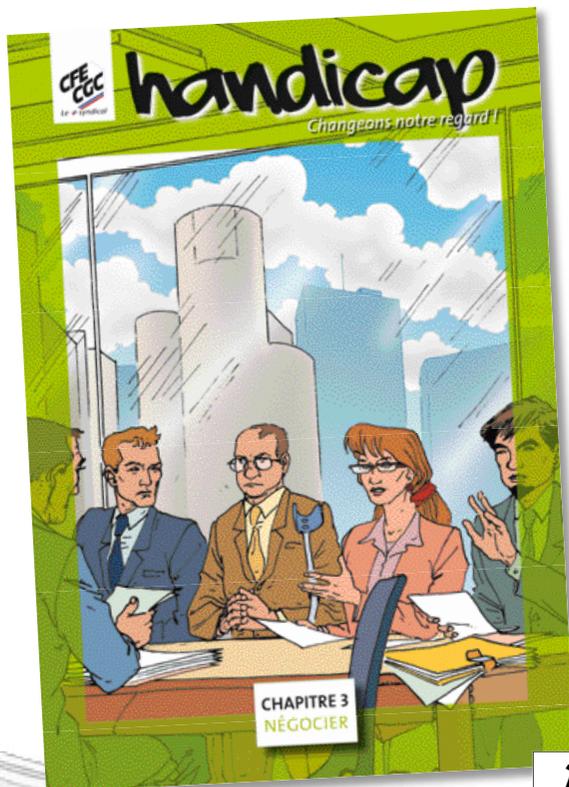




KONE s'engage pour l'emploi des personnes handicapées

Ascenseurs, escaliers mécaniques, portes automatiques : nos installations améliorent chaque jour l'accessibilité aux bâtiments, partout à travers le monde. Parce que l'accessibilité pour tous est aussi une question d'emploi, d'inclusion, de formation et d'évolution, nous avons signé en mars 2009 un accord tripartite. Entreprise socialement responsable, nous nous engageons ainsi pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, tout en renforçant nos partenariats établis avec des ESAT. www.kone.com

Dans le troisième album, vous allez, avec Paul, assister à la négociation de l'accord d'entreprise « handicap », de l'audit à sa signature.



À suivre...

Remerciements

Merci à ceux qui nous ont aidé à réaliser cet ouvrage :

Linda Ferhod, Corinne Pasqualini, Maud Ribou, Valérie Roebben, Véronique Vandamme, Jean-Christophe Chartier, Christophe Cockelbergh, Olivier Golaz, Gérard Jaquin, Patrick Pinard, Jean-François Tillard et le Dr Robert Delmas.

Ces albums ont été réalisés par :

Direction de la publication : Bernard Salengro

Maîtrise d'ouvrage : Pierre Jan

Chef de projet : Jean-Yves Collas

Régie : Laurence Verrecchia

Conception et Maîtrise d'œuvre : Comicstrip

Direction artistique : Philippe Gasc, Thierry Chebille

Scénario : Philippe Gasc

Dessin : Nawa

Couleurs : Julien Ducasse

Conception maquette : Stéphanie Radux

Imprimeur : La Galiotte Prenant



Cette campagne sur le handicap a été réalisée avec l'appui de :



POUR APPROFONDIR LE SUJET :
www.cfecgc.org/handi/

www.agefiph.fr
www.medecinedutravail-syndicat.org/accueil.html

CFE CGC • 59 rue Rocher 75008 PARIS • www.cfecgc.org

Contacts :

Bernard Salengro • b.salengro@cfecgc.fr

Jean-Yves Collas • collas@cfecgc.fr