



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
GROUPE ORANGE

## HANDICAP & DISCRIMINATION 2017-2019

# UN ACCORD MI-FIGUE MI-RAISIN

Il s'agit là d'une négociation d'un nouveau genre encadrée par la loi « Rebsamen » qui amalgame dorénavant deux thématiques pourtant bien distinctes. Cette négociation a été contrainte par un démarrage tardif et l'échéance au 30 juin 2017 de la prorogation de l'accord « Handicap » précédent. Le refus catégorique de l'entreprise de proroger à nouveau l'accord « Handicap » n'a même pas laissé le temps suffisant pour définir les indicateurs de suivi de la discrimination. À défaut, la **CFDT** a demandé et obtenu que la commission de suivi soit mandatée pour déterminer ces indicateurs et les mettre en place en séance annuelle dédiée...

### L'EMPLOI

Le bilan de l'accord triennal de 2014 était globalement positif et les différents objectifs « emploi » même dépassés. **Pour la CFDT, il était donc logique de poursuivre cette dynamique** et d'obtenir de nouveaux objectifs plus ambitieux compte tenu des marges existantes dans nombre de périmètres (DO ou divisions) qui n'avaient pas particulièrement contribué pendant ces 3 dernières années...

Ce volet « emploi » passe donc de 368 pour l'accord précédent à 570 d'ici fin 2019 dont 150 embauches en CDI (+50); 60 cursus de professionnalisation; 360 accueils d'alternants ou stagiaires (+110). **C'est un des points positifs obtenus au cours de cette négociation.**

À noter que ces objectifs sont sans plafond et que toute opportunité peut donc être saisie dans chacun des domaines métier d'Orange.

Orange s'engage aussi à maintenir une organisation spécifique pour le recrutement de personnes en situation de handicap, un réseau de référents « Handicap » animé au sein de l'Agence Recrutement et la MIH (Mission d'Insertion Handicap).

### FORMATION, ACCESSIBILITÉ ET PROMOTION

De la conception au déploiement, Orange s'engage à améliorer l'accessibilité aux formations des collègues en situation de handicap et d'en analyser l'accès (adaptation comprise) dans le rapport annuel présenté au CCUES et en commission de suivi de l'accord.

L'entreprise affirme renforcer les actions d'adaptation des outils de travail et les programmes d'innovation à toutes les déficiences confondues.

De même, Orange garantit les aménagements d'accessibilité nécessaires à la préparation, la tenue des épreuves de sélection et l'adaptation des postes à pouvoir. Un suivi spécifique de l'accès à la promotion des collègues en situation de handicap sera aussi intégré par établissement principal et par domaine métier dans le rapport annuel au CCUES et en commission de suivi de l'accord.

### LES BUDGETS

La **CFDT** est intervenue pour qu'Orange maintienne les budgets au niveau de l'accord précédent. Ainsi, ce sont 15 M€ minimum qui sont budgétés pour des contrats de sous-traitance, de fournitures et prestations de service proposés par des établissements du secteur protégé et adapté. De même, l'entreprise accepte de maintenir à hauteur de 9,3 M€ annuels le budget destiné notamment aux aménagements de postes et mesures individuelles. **C'est un autre point positif obtenu en cours de négociation.**



#### • Retrouvez nos informations CFDT

- ↗ sur intr@noo / [Espace syndicats](#)
- ↗ sur internet : <http://www.f3c-cfdt.fr/entreprises/orange>
- Inscrivez-vous à notre newsletter « [Webzine](#) »
- ↗ <http://cfdt.rh.francetelecom.fr/fr/newsletter/subscribe>



Retrouvez-nous aussi sur



<https://www.facebook.com/cfdt.orange>

[https://twitter.com/CFDT\\_Orange](https://twitter.com/CFDT_Orange)

Le rôle essentiel des correspondants Handicap de chacun des établissements principaux et secondaires est réaffirmé ainsi que leur mission de faciliter et mettre en œuvre tous les engagements d'Orange sur le handicap.

### UN TPSH AMOINDRI MAIS MAINTENU... JUSQU'À QUAND ?...

C'était un des autres enjeux essentiels de cette négociation !

C'est aussi la mesure qui a lourdement pesé pour la signature de cet accord tant il aurait été injuste d'en priver irrémédiablement les collègues concernés à seulement 3 jours de la fin du dispositif en cours. Un dilemme !

**Contrairement à Orange, la CFDT estime que le TPSH doit être décorrélé du TPS et pérennisé pour répondre aux réalités des fins de carrière souvent éprouvantes des collègues en situation de handicap.**

Même si la négociation a permis de gagner 6 mois supplémentaires, la version finale ne couvre même pas toute la durée de l'accord. La poursuite du TPSH est hypothéquée par la future négociation de l'accord intergénérationnel...

TPSH 2017	≤ 1 <sup>er</sup> juillet			02/07 ≤ 31/12		
	65%	75%	80%	65%	75%	80%
Durée mini (mois)	18	18	18	18	18	18
Durée max (mois)	60	60	60	48	48	48
Travail %	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Paie %	65%	75%	80%	65%	75%	80%
Tps libéré max ou prorata (mois)	47	20	-	38	16	-
Prime pour durée max (mois)	4	-	-	3,2	-	-
TPSH 2018	≤ 1 <sup>er</sup> juillet			02/07 ≤ 31/12		
	65%	75%	80%	65%	75%	80%
Durée mini (mois)	18	18	18	18	18	18
Durée max (mois)	48	48	48	36	36	36
Travail %	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Paie %	65%	75%	80%	65%	75%	80%
Tps libéré max ou prorata (mois)	38	16	-	28	16	-
Prime pour durée max (mois)	2,4	-	-	2,4	-	-
TPSH 2019	≤ 1 <sup>er</sup> juillet			La possibilité du TPSH au 2 <sup>nd</sup> semestre 2019 est conditionnée par la renégociation de l'accord inter-générationnel qui reconduira ou pas le TPS en 2018...		
	65%	75%	80%			
Durée mini (mois)	18	18	18			
Durée max (mois)	36	36	36			
Travail %	50%	50%	50%			
Paie %	65%	75%	80%			
Tps libéré max ou prorata (mois)	28	16	-			
Prime pour durée max (mois)	2,4	-	-			



### DISCRIMINATION

Pour la CFDT, c'est assurément la partie la plus pauvre de l'accord ! Il n'a été possible d'aborder concrètement ce dossier que lors des 2 dernières séances de négociation...

Pour faire bref, cela a consisté essentiellement à réécrire à la sauce Orange la définition déjà établie par la loi et énumérer une série de bonnes intentions ou relater des faits déjà anciens souvent en lien avec le handicap...

Orange a dû admettre « la nécessité de poursuivre la réflexion sur le sujet vaste et complexe de la lutte contre les discriminations ». Face à cette situation, la CFDT a obtenu le mandatement de la commission de suivi pour définir les moyens de lutter contre la discriminabilité et d'en définir les indicateurs de suivi adaptés. Ainsi, l'accord prévoit une réunion annuelle supplémentaire de la commission de suivi à cet effet.

Par sa signature, la CFDT ne donne pas de blanc-seing à Orange. La CFDT sera particulièrement attentive au contenu des commissions de suivi de l'accord tant pour la partie concernant les mesures liées aux handicaps, que pour la partie de lutte contre la discriminabilité et la mise en place des indicateurs de son suivi qu'elle proposera.