



Déclaration préalable

Négociation handicap 31 mars 2017

■ Déclaration préalable, deuxième séance de négociation

La CFE-CGC se félicite du respect du taux d'emploi des personnes en situation de handicap chez Orange et de la prise en compte, par les correspondants handicap et la Mission Insertion Handicap (M.I.H.), des sollicitations effectuées par notre organisation syndicale pour débloquer des situations individuelles.

Cependant, il est anormal qu'un salarié qui déclare son handicap de naissance auprès de l'employeur, se voit écarté de son poste après que l'étude de l'aménagement de son poste, suite à son aptitude avec aménagement, se soit faite sans la totalité des interlocuteurs prévus dans l'accord et sans faire appel au Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH). Nous souhaitons que la mise en place de l'outil permettant aux salariés d'effectuer leurs sollicitations, sans barrage local donc, dont vous nous avez fait part lors de la première séance de négociation, soit intégrée au prochain accord.

D'autre part, il est important de quantifier le temps réel des correspondants handicap sur l'activité dans les établissements principaux, soit 80% comme prévus dans l'accord. La correspondante handicap de la DO par exemple est aussi responsable des relations sociales avec le management des assistants sociaux soit une dizaine de personnes. Une partie du budget de cet accord est prévu pour le paiement de leurs salaires.

Nous notons également que le support envoyé par la direction pour cette journée de négociation utilise un temps de conjugaison incorrect dans certains chapitres notamment dans le chapitre 4-1-2 concernant les correspondants handicap des établissements secondaires. Nous l'avons souligné lors de la signature de la prorogation de l'accord 2014-2016.

Nous soulignons que la pyramide des âges est un élément nécessaire pour entamer les négociations afin d'anticiper les départs prévisibles et de disposer d'une vision globale anticipée des flux d'entrée, de sortie et des personnes dont le handicap est reconnu alors qu'elles sont déjà salariées de l'entreprise afin d'apprécier les priorités et l'effort de recrutement. Cette demande a été effectuée à plusieurs reprises notamment lors de la 7^{ième} commission, soit en juillet 2016, avec un rappel lors de la 8^{ième} commission (en octobre 2016). Neuf mois après, les chiffres sont toujours indisponibles. Il apparaît difficile de rentrer en négociation sereinement et de finaliser l'accord pour juin si vous ne nous donnez pas les éléments indispensables à la négociation.

La négociation de ce jour est prévue à la journée. Rentabiliser cette journée est utopique puisque nous avons reçu les éléments il y a moins de 72 heures.

Nous ajoutons que nous souhaitons un accord Groupe audacieux. En effet, le respect du taux d'emploi peut permettre à la Direction d'aller plus loin et d'expérimenter de nouveaux projets.

Casino s'est démarqué avec les aidants familiaux et a été récompensé en 2016 par le prix OCIRP acteurs économiques et handicap.

EDF a intégré un paragraphe sur le handicap psychique. Il est à noter qu'en 2020, selon l'OMS, ce sera une des premières causes de handicap et que cet aspect n'est à ce jour pas suffisamment intégré dans la formation Démystifions le Handicap. Ce type de handicap reste tabou comme le rappelle Christine Blanc-Michelland responsable de la Mission Handicap chez ERDF : « Dans le monde professionnel, on ne doit pas montrer ses faiblesses : c'est pour cela que le handicap psychique dérange tellement ».

Dès 2008, une entreprise zurichoise emploie des informaticiens porteurs du syndrome Asperger qu'elle juge plus adaptable au digital. En 2013, le géant allemand du Software veut recruter 650 autistes d'ici à 2020 en raison de leurs compétences mathématiques. En France, la société Andros intègre quant à elle des travailleurs autistes. Il est vrai que le directeur général, Jean-François DUFRESNE, est concerné à titre personnel. Il est regrettable qu'Orange n'ait pas prévu jusqu'alors un projet sur ce sujet et qu'aucune passerelle ne se fasse avec la Fondation Orange très expérimentée sur le sujet.

Pour conclure, nous citons Josef SHOVANEC, refoulé à tous ses entretiens d'embauche qui est écrivain, philosophe, polyglotte, acteur, chroniqueur et auteur du rapport du 20 février 2017 présenté à la Secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion sur le devenir professionnel des personnes autistes « Plus que la réglementation et les procédures, ce sont l'expérience, la volonté et l'ouverture d'esprit des personnes qui poseront le fondement des succès à venir, sachant que les plus belles histoires sont, pour ainsi dire par définition, celles qui n'étaient pas prévues, ni même envisagées. »

Magali FERNANDES – 06 30 85 41 65
Eric PICOT – 06 74 90 95 68
Loïc VINEZ FALGAYRAC – 06 77 05 63 41

Mieux comprendre l'entreprise pour agir ensemble

<http://www.cfecgc-orange.org/handicap/>