

Progression timide !

Si l'accord « handicap & discrimination » 2017-2019 a pour but annoncé d'aller au-delà de la loi, il n'en reste pas moins timide dans ses avancées. La CFE-CGC Orange regrette notamment la diminution du temps libéré pour le TSPH, et le peu de nouveautés concernant la lutte contre les discriminations. L'engagement en faveur des recrutements de personnes en situation de handicap et la meilleure prise en compte de la notion de compensation sont en revanche des éléments positifs.

■ Orange respecte la loi

En 2016, Orange employait 7,11% de personnes en situation de handicap, en incluant les IRILES (Instances de Reclassement pour Inaptitude Liée à l'État de Santé tels que C3R, Commission Reclassement Réadaptation Réorientation) et 0,93% d'emplois indirects au travers des achats réalisés par l'entreprise auprès du secteur protégé. **Orange respecte donc la loi, qui fixe le seuil minimum à 6%.**

L'accord 2014-2016 est échu le 30 juin 2017, après avoir été prorogé de 6 mois. L'accord 2017-2019 a pour but d'engager une dynamique pour aller au-delà de la loi.

En conformité avec les dispositions de la loi Rebsamen, cet accord inclut désormais :

- Le handicap
- La lutte contre les discriminations

■ Handicap : ce que nous avons obtenu

Augmentation du nombre de recrutements

Recruter des salariés en situation de handicap est indispensable si Orange veut se maintenir au moins au seuil légal de 6% dans les années à venir.

Afin d'augmenter le nombre de recrutements, la CFE-CGC Orange a obtenu un engagement à recruter prioritairement en CDI les personnes en situation de handicap qui poursuivent un cursus de professionnalisation chez Orange (60 personnes concernées), en sus des 150 recrutements prévus par ailleurs.

Réaffirmation du rôle du correspondant Handicap

Son rôle est valorisé et mieux défini dans le nouvel accord. Dans les établissements principaux de plus de 6000 salariés, il doit consacrer *a minima* 80% de son temps à sa mission de correspondant handicap.

La vigilance sera cependant de rigueur : cette disposition existait déjà dans le précédent accord, mais rarement respectée : ces correspondant-e-s ont trop souvent une multitude de « casquettes » qui les empêche de consacrer le temps prévu pour accompagner les personnels en situation de handicap.

Les missions du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) sont rappelées et l'article concernant les assistant-e-s sociaux-ales est repensé.

La notion de compensation

La compensation reste trop souvent assimilée à l'aménagement de poste, alors qu'elle peut être mise en œuvre par de nombreux autres moyens.

Que dit la loi ?

Code du travail-Article L4121-2

«Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé»

L'adaptation doit aller jusqu'à la compensation permettant de neutraliser les situations de handicap, par la mise en place de techniques palliatives rendant le travail accessible à toutes et tous.

Cette notion de compensation est désormais clairement indiquée dans l'accord, et chaque collaborateur-trice en situation de handicap peut en bénéficier, qu'elle soit organisationnelle, technique ou humaine, y compris une formation ou un accompagnement.



Quelques exemples de compensation :

- ⇒ un chien guide et une canne blanche compensent le handicap visuel
- ⇒ un aménagement du temps de travail (pause de 20 minutes au lieu de 10) compense une fatigabilité accrue
- ⇒ la police de caractères "Accessible-DfA" permet de compenser la dyslexie (voir 100% pratique <http://bit.ly/2vefh82>)

La compensation doit aussi être mise en place dans le cadre des formations. Elle est essentielle dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Un outil permettant aux personnels de formuler leurs demandes de compensation et d'en assurer un suivi sera mis en place fin 2017.

L'accessibilité, c'est open !

Les nouvelles applications sont désormais conçues en y intégrant d'emblée les règles d'accessibilité. Les personnels travaillant sur des applications plus anciennes posant difficulté sont accompagnés (RH, Orange Avenir, correspondant handicap, CHSCT).

Les contenus vidéo sont systématiquement sous-titrés.

Secteur protégé

Orange s'engage sur le même volume d'achats que dans le précédent accord soit 15 M€ par an auprès d'entreprises du secteur protégé, et sur la sensibilisation auprès des services achats.

En cas d'absence de restauration sur place, les ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) doivent être choisis prioritairement pour l'organisation de buffets ou petits déjeuners.

Sensibilisation

La semaine de l'Hangagement est maintenue. À charge pour les correspondants handicap d'effectuer formations et sensibilisations tout au long de l'année. Les sensibilisations sont prises en charge par la MIH (Mission Insertion Handicap). Cependant, certains établissements secondaires l'ignorent. Une communication est donc prévue à leur attention.

■ TPSH : la peau de chagrin !

Le temps libéré est l'attente principale des personnels en situation de handicap lorsqu'ils choisissent d'entrer en TPSH (Temps Partiel Seniors pour les personnels en situation de Handicap)

Actuellement, 71% optent pour le TPSH 65% et bénéficient d'un temps libéré de 47 mois. Malheureusement, les objectifs de l'entreprise étant largement atteints en matière de départs anticipés, la durée du dispositif TPSH s'amointrit au fil du temps.

Après négociation, nous n'avons pu obtenir qu'un temps libéré de 38 mois, à compter du 1er juillet 2017 : pour les Seniors, l'entreprise sabre la compensation. Il faudra attendre le prochain accord intergénérationnel 2019-2021 pour négocier la poursuite du TPSH au-delà du 1er janvier 2019.

C'est le volet le plus décevant de l'accord handicap & discrimination.

■ Discriminations, nouveau sujet de l'accord

La loi Rebsamen introduit l'obligation de négocier sur la lutte contre les discriminations. Ces dernières sont définies selon 24 critères.

Malheureusement, l'accord se contente de rappeler et maintenir les dispositions existantes, même s'il est prévu de définir, conjointement avec les organisations syndicales, des indicateurs de suivi, en complément des saisines d'Allodiscrim.

Allodiscrim

Allodiscrim est une cellule d'écoute et d'information sur les discriminations destinée à tous les collaborateurs du Groupe ainsi qu'aux candidats postulant à nos offres.

Faire appel à Allodiscrim : appeler le 0800 94 27 28 tous les jours de 9h à 19h ou s'inscrire sur <http://www.allodiscrim.fr/> - code employeur Orange : 1011

En savoir+ sur anoo : <http://bit.ly/AlloDiscrim>

Envie d'en savoir plus ?

- cadre légal de l'emploi des personnes handicapées sur [Service Public.fr](http://ServicePublic.fr)
- blog du réseau handicap de la CFE-CGC : <http://handiblog.cfecgc.org/>
- accord Orange SA emploi et insertion des personnes en situation de handicap <http://bit.ly/handicap2017>

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre

 facebook.com/cfecgc.orange
 twitter.com/CFECCGOrange



Vos correspondants CFE-CGC

Magali FERNANDES – 06 30 85 41 65
Loïc VINEZ-FALGAYRAC 06 77 05 63 41
Serge CLEMENT – 06 86 87 75 74

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

Tous vos contacts CFE-CGC dans l'annuaire du syndicat

bit.ly/annuaireCFECCG