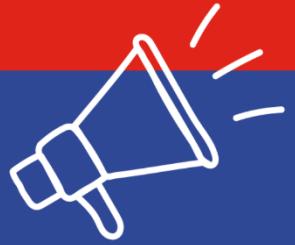


# La Direction d'Orange va-t-elle enfin respecter les personnels handicapés ?



Janvier 2026 – IN – CIT Handicap

Le handicap concerne de très nombreux citoyens : **12 millions de personnes** en France, et dans **80 % des cas leur handicap est invisible**. Cette réalité engage d'abord l'entreprise, mais également chacun d'entre nous. **Nous sommes tous concernés : parents, enfants, amis et collègues.**

Pour favoriser leur place dans l'emploi, [la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances](#) impose aux entreprises de plus de 20 salariés un taux de **6 % de BOETH** – Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés. En cas de non-respect de cette obligation, les entreprises sont obligées de verser une soultre financière à l'AGEFIPH ou de signer un accord collectif majoritaire l'engageant à mieux accompagner les personnels handicapés.

Chez Orange, malgré ce cadre légal et les accords successifs, **la réalité de l'inclusion reste en décalage avec les promesses**. Les chiffres officiels masquent souvent les difficultés rencontrées par les personnels handicapés, notamment dans leurs parcours professionnels, l'accès à la formation et aux aménagements.

## Plus de 20 ans d'accords... et un retard persistant

Si le nouvel accord comporte quelques avancées en matière de parcours professionnels, il ne résorbe pas le retard accumulé ces dernières années.

- ◆ **Recrutements externes en chute libre** : 32 en 2021, 30 en 2022, 21 en 2023 et seulement 14 en 2024, contre 557 nouvelles reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrées à des personnels déjà présents ;
- ◆ Orange atteint bien le seuil de 6 %, mais d'abord en **encourageant les reconnaissances internes** plutôt qu'en recrutant ;
- ◆ De plus, depuis la loi de 2018, les **travailleurs handicapés de plus de 50 ans** comptent pour 1,5 emploi, ce qui gonfle artificiellement les résultats ;

**Attention** : atteindre 6 % ne signifie donc pas « 6 % de travailleurs handicapés ». Seules les personnes disposant d'une **reconnaissance administrative** (comme la RQTH) sont comptabilisées. La loi permet aussi d'inclure stagiaires, alternants ou personnels mis à disposition : **les alternants travailleurs handicapés ne représentent que 2,6 % chez Orange**, contre 3 % chez Engie et jusqu'à 3,8 % à La Poste.

## Des carrières encore freinées

Il n'a pas été démontré qu'un travailleur handicapé était systématiquement moins efficace, une fois que des outils adaptés ont été mis à sa disposition. Pour autant :

- ◆ **Formations réduites** : en 2024, les personnels handicapés n'ont bénéficié en moyenne que de **19,12 heures** de formation, contre **29,6 heures** pour le reste du personnel ;

- ◆ **Promotions ralenties** : 3,65 % contre 4,51 % pour les autres.

## Des droits tout au long du parcours professionnel

Pour faciliter la gestion de la carrière de personnels handicapés.

- ◆ Entretien avec le **référent local handicap** à chaque étape clé (recrutement, mobilité, réorganisation) ;
- ◆ Accompagnement élargi (coaching) pour le personnel Travailleur Handicapé (TH), mais aussi pour les managers et leurs équipes ;
- ◆ Revue de parcours tous les deux ans, pilotée par la **Mission Insertion Handicap (MIH)**.

**Site du gouvernement** : consulter pour connaître ses droits :  
[Mon parcours handicap](#)

## Handicap invisible : l'oublié du dispositif

Alors que 80 % des handicaps sont invisibles, **tous les handicaps visibles ne sont même pas toujours identifiés comme tels par les managers ou les DRH**. Le nouvel accord passe sous silence les handicaps de type cognitif comme l'autisme, les troubles dyslexiques, dyspraxiques (DYS), psychiques (dépression, bipolarité...).

Le programme « **Neuroteam** » destiné à prendre en compte la neurodiversité (troubles DYS, autisme, (HPI) haut potentiel intellectuel) a été abandonné par la **Direction** ?

## Fin de carrière : un TPSH moins favorable

Le Temps Partiel Senior Handicap (TPSH) proposé dans cet accord est basé sur le Temps Partiel Senior (TPS) de [l'accord de gestion des emplois et des parcours professionnels \(GEPP\)](#) avec des modalités moins avantageuses :

- ◆ 8 mois (au lieu de 12) de temps travaillé à 50% rémunéré à 70% ;

- ◆ 52 mois (au lieu de 48) de temps libéré rémunérés à 65%. Les minima garantis restent identiques à ceux du TPS en 2024 (2 175 € bruts pour les non-cadres et 3 030 € bruts pour les cadres, revalorisés chaque année).

**Les personnels handicapés perdent 4 mois de rémunération à 70 % au profit de 4 mois supplémentaires à 65 %.** Autrement dit : moins de revenus garantis sur la période.

**Le saviez-vous :** Vous pouvez demander un examen de votre dossier en Commission TPSH. Cette commission vérifie que vous bénéficiez de tous vos droits. **Si vous êtes travailleur handicapé, nous vous invitons à vous signaler auprès de vos représentants locaux CFE-CGC Orange.**

## L'accessibilité : le chemin reste long

### Accessibilité immobilière

- ◆ Référent accessibilité immobilière (RAI) désigné pour chaque projet immobilier ;
- ◆ Référentiel accessibilité obligatoire pour tout nouveau bâtiment : à ce jour, il n'est pas encore finalisé.

### Accessibilité numérique

Si le nouvel accord pose les principes de l'accessibilité numérique pour tous, ainsi que l'évolution des outils sous supervision de la Mission Insertion Handicap (MIH), la réalité vécue par les travailleurs handicapés est toute autre.

Les obstacles concrets sont nombreux : formations digitales non accessibles, délais de plusieurs mois pour obtenir un mobile ou un ordinateur adapté et même l'outil interne, baromètre des personnels, « VOICE UP » est non accessible.

Ces dysfonctionnements traduisent un manque d'anticipation et de prise en compte réelle des besoins. Ils révèlent un fossé entre les engagements pris par l'entreprise et leur traduction sur le terrain. **L'accessibilité demeure le principal frein à l'emploi,**



**pourtant, il existe des dispositifs pour lever ces freins**

- L'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) accompagne les entreprises avec des outils pratiques et gratuits
- ◆ Questionnaire gratuit pour faire le point sur vos pratiques et recevoir des conseils personnalisés
  - ◆ <https://espace-emploi.agefiph.fr/>
  - ◆ Aides financières pour l'aménagement de postes et la formation
  - ◆ Accompagnement personnalisé dans vos démarches de recrutement

## Connaître ses droits et démarches

### Pourquoi déclarer son handicap en entreprise ?

Pour accéder aux aides, aménagements de poste, entretiens spécifiques, accompagnement carrière, etc...

### Modalités de reconnaissance :

1. Se faire reconnaître RQTH auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) (dossier à remplir avec le médecin traitant). Le référent handicap et l'assistante sociale peuvent vous aider ;
2. Une fois obtenue, transmettre la RQTH à Orange via RH ou intranet Anoo : Lien Déclaration RQTH ;
3. Contacter le correspondant handicap local pour un accompagnement personnalisé : Vos correspondants handicap.

**La CFE-CGC Orange veut agir** pour que les engagements de l'entreprise se traduisent concrètement dans la vie professionnelle des travailleurs handicapés, en revendiquant des mesures de recrutement, de formation, de promotion et d'accessibilité réellement efficaces.

**Les représentants locaux CFE-CGC-Orange sont à la disposition de tous les personnels handicapés, mais aussi des managers pour organiser les modalités permettant à chacun et à tous de travailler dans de meilleures conditions.**

### Pour plus de précisions, suivez les liens :

- ◆ Notre plateforme initiale de revendications : Nos revendications ;
- ◆ Nos réserves : Article "tous concernés par le handicap ?" ;
- ◆ L'accord complet signé : Lien @noo Accord Handicap.

## LA CFE-CGC ORANGE REVENDIQUE

- Des objectifs de recrutement externe ambitieux, avec suivi annuel public ;
- L'inclusion systématique des filiales dans le périmètre des accords ;
- Un plan d'accessibilité universelle, avec audit indépendant et calendrier de mise en conformité ;
- La formation obligatoire de tous les managers au handicap et aux discriminations ;
- La publication annuelle des résultats sur la formation, la promotion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.