

■ Information- Consultation sur les projets de rapports 2014 (Orange SA, Orange Réunion SA) sur le Handicap

Verbatim : le Groupe Orange réaffirme sa volonté d'être un acteur significatif en matière d'inclusion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées notamment grâce au renouvellement de [l'accord triennal signé le 24 janvier 2014](#). Le Groupe poursuit une politique volontariste en vue d'atteindre le taux d'emploi légal de 6%.

Analyse des flux d'effectifs au 31 décembre 2014

Évolution du taux d'emploi:

- le taux d'emploi global (taux d'emploi direct + celui lié au secteur protégé) est passé de 4.97% en 2012 à 5.81% en 2014. L'UES (Unité Économique et Sociale Orange SA + Orange Réunion) compte 5 052 travailleurs handicapés (TH) pour 103 507 salariés au total.
- 51% appartiennent au domaine client, 26% à technique réseaux, 16% à gestion support.
- 77% des TH sont âgés de 46 ans et +
- taux de féminisation des TH en baisse (37% en 2014 vs 42% en 2013).
- 48 % des TH en bande C en diminution (54,4% en 2014 (au profit de la bande D (31 % versus 26% en 2014) et Dbis

Programme d'embauche et d'accueil

- **Accueil** de nouvelles personnes handicapées : 200 personnes dont 39 CDI, 99 contrats d'alternance, 29 stages, 33 CDD.
- **soutien au recrutement** : participations aux événements externes de recrutement, soit 38 forums sur l'emploi des personnes handicapées. Ces événements sont organisés soit par nos partenaires nationaux : Job in Live, Tremplin, Jobékia, soit par des associations ou organismes locaux
- Partenariats au niveau national : éthiques et sociétaux de type fondation Garches, Partenaires spécialisés dans l'insertion professionnelle comme Tremplin, Jobsourds, Handitalents...
- et des partenariats au niveau local en DO et divisions

Taxe d'apprentissage /bourses d'études :

- Taxe d'apprentissage : **253 974 € (0,1%)** ont été versés au titre du handicap pour l'exercice 2015
- **2 bourses d'études** versées à un alternant : 2 dossiers pour le même salarié coût pédagogique étudiant/ + aide au logement pour être prêt de son lieu d'études

Maintien dans l'emploi

- Dépenses externes FIH (Fonds d'Insertion Handicap) : 3 197184€ pour 2 179 bénéficiaires soit 126 de plus qu'en 2013 ; 90% des sollicitations concernent le maintien dans l'emploi et des mesures individuelles, en augmentation vs 2013 (84%); 4 salariés ont sollicité un coaching personnalisé en 2014
- 76% des dépenses concernent des prestations d'accompagnement / maintien dans l'emploi (35%) ou des mesures individuelles (41%) :
 - **Dépenses liées au maintien dans l'emploi** : 1 119 880€ pour 736 bénéficiaires
 - **Dépenses liées aux mesures individuelles** : 1 301 343€ pour 1 220 bénéficiaires
 - Aménagements particuliers :
 - **nombres d'ASA** (en jours) : 2 111, pour 908 bénéficiaires
 - **ASA pour garde d'enfants handicapés** (en jours) 2295, pour 636 bénéficiaires
 - **télétravail** : 358 personnels handicapés (sur 5 308 contrats de télétravail au total dans l'UES)

Accessibilité et sécurité des lieux de travail

- maintien des positions de travail accessibles
 - accompagnement des équipes internes qui développent ou déploient les applications et services en ligne fournis aux personnels d'Orange pour les rendre accessibles aux personnels handicapés : 75 accompagnements sur 2014, dont 18 en top-priorité
 - **accessibilité des lieux de travail** : L'outil OCARA, sur tablette Android, permet d'auditer les parcours des utilisateurs et de décrire les problématiques d'accessibilité rencontrées selon tous les types de handicaps. Chaque élément rencontré sur le parcours est référencé et peut être évalué immédiatement. Il s'agit par exemple une place de parking, un chemin, une barrière, un contrôle d'accès, une salle de réunion, un cloison, un ascenseur.
 - **les innovations** :
De nombreux développements comme le CRT, la retranscription voix - texte sont désormais déployés auprès des salariés sourds et malentendants.
D'autres permettent de rendre accessibles les postes de travail aux personnes non et mal voyantes, aux personnes en situation de handicap moteur et également aux personnes en situation de handicap auditif.

Développement professionnel

- bilan formation des travailleurs handicapés :
Le taux d'accès à la formation des travailleurs handicapés a été de 73.42% en 2014 vs 76% en 2013, à comparer aux 88.71% du taux d'accès tous salariés en 2014 (84% en 2013)
- taux de promotion des travailleurs handicapés :
10% Un taux de promotion des TH en progression de 1 pt depuis 2013 (9%) plus important que pour tous les salariés, en progression de + 0,85 pt (8,5%)
- DIF- coaching personnalisé
 - Personnel de l'UES / TH ayant suivi des DIF en 2014 : 516 salariés TH ont entamé une démarche DIF (demandes acceptées par les RH). Cela représente 12,6% des salariés TH (base effectif : 4 097). Parmi eux, 46% de femmes et 54% d'hommes (respectivement 239 femmes et 277 hommes).
 - Nombre de salariés TH ayant sollicité un coaching personnalisé : 4 situations d'accompagnement via Orange avenir lors d'un retour à l'emploi, maintien dans l'emploi suite à maladie évolutive, changement de poste suite à Congé de Longue Maladie, recherche de poste au sein d'Orange

Recours au secteur protégé et adapté

15,3 M€ HT (pour mémoire, objectif annuel = 15M€), équivalent à 575 unités bénéficiaires¹

Aménagement des fins de carrières

271 salariés sont entrés dans le dispositif Temps Partiel Senior Handicap en 2014 vs 165 en 2013

Extraits du rapport de la commission

La Commission constate l'évolution positive du taux d'emploi. Cependant, le taux de 6 % n'est toujours pas atteint, et le taux provenant des achats au secteur protégé est en baisse pour un montant d'achats constant. L'explication de l'entreprise, consistant à dire que les justificatifs d'équivalence ne sont pas fournis par les ESAT (établissement et service d'aide par le travail) en temps imparti, n'est pas satisfaisante. La Commission suggère à l'entreprise d'améliorer ce process rapidement.

La Commission regrette à nouveau que le niveau des embauches se situe en dessous des engagements minimaux [et que], l'engagement de recrutements suite aux parcours de professionnalisation [ne soit] pas tenu. Certains handicapés ont été recrutés sur des CDD suite à ce cursus. [...] La Commission ne s'explique pas pourquoi ils ne sont pas recrutés en CDI conformément à l'accord.

[...] Concernant les dépenses de maintien dans l'emploi, la Commission déplore les difficultés de mise en accessibilité du SI, comme pour l'application Open, et constate parallèlement une baisse importante des dépenses consacrées à ces opérations. Pour la Commission, l'accessibilité pour TOUS du SI doit impérativement être envisagée avant sa sortie, et sa diffusion ne devrait être effective que lorsqu'elle est accessible afin d'éviter de créer des discriminations. [...]

Sur le télétravail, on peut noter une augmentation de travailleurs handicapés, tout comme c'est le cas pour l'ensemble des personnels de l'UES. Cependant cette progression est plus faible que pour la population de référence. Sans visibilité sur les refus, la Commission espère que le handicap n'est pas un frein à l'attribution du télétravail. [...]

Sur le taux d'accès à la formation, l'écart entre les travailleurs handicapés et la population de référence passe de 8 % en 2013 à près de 16 % en 2014. Cette rapide et forte dégradation est inquiétante et nécessite une réaction de l'entreprise.

En conclusion

[...] Certains points du rapport [...] nécessitent un complément d'information [d'autant que] des indicateurs prévus par l'accord pour une analyse plus fine, n'ont a priori pas été communiqués à la Commission de suivi de l'accord, et ne figurent pas dans le bilan annuel présenté à la Commission handicap.

La situation des handicapés dans l'entreprise exige plus de transparence et a minima la communication des indicateurs de suivi prévus par l'accord, afin d'améliorer l'intégration, l'épanouissement et de permettre une évolution professionnelle, sans discrimination, des personnels en situation de handicap comme le veut la « politique ambitieuse du Groupe ».

Nos commentaires

La CFE/CGC tient à revenir plus sévèrement que la Commission sur la thématique du secteur protégé et du budget conséquent et malgré tout constant qui lui est consacré ! Secteur protégé constitutif du taux d'emploi global notons-le.

Les « unités bénéficiaires » tirées des 15 millions d'euros de ce budget constant, l'ont été dans un contexte de réduction globale des volumes d'achats du Groupe, rappelons-le et félicitons-nous en tous ! Ces « unités bénéficiaires », étaient en mesure de générer au profit du bilan de l'entreprise, un taux d'emploi lié au secteur protégé porteur d'espoirs quant aux promesses contenues dans le dernier accord. Pour autant, le taux d'emploi lié au secteur protégé, qui découle de ces « unités bénéficiaires » est pour l'année 2014 en retrait respectivement de 29% vs 2012 et de 25,9% vs 2013 ! Comment à budget constant expliquer un tel écart ?

Entendons-nous bien, la sous-traitance ne doit pas se substituer à l'embauche de personnes handicapées ! Elle n'est qu'un des moyens dont Orange dispose afin de parvenir à honorer ses récents engagements. La CFE/CGC restera extrêmement attentive à ce que les autres termes de l'accord soient respectés car ce fut loin d'être le cas en 2014. Nous pensons bien sûr au volet recrutements et les parcours y afférant.

Pour ces raisons, et afin que la Direction continue d'œuvrer sans relâche dans le sens d'une meilleure intégration du Handicap au sens large, la CFE/CGC s'est abstenue quant à l'avis demandé.

VOTE :

4 pour : FO

12 abstentions : CFDT, CFE- CGC, STC

9 Contre CGT et SUD

Vos représentants CFE-CGC

Georges Beauvais (SCE), **Maxence d'Epremsnil** (IMTW),
Noël Fayeaux (DO Centre Est), **Franca Lostys** (OFS)
Frédérique Limido-Milesi (FSF), **Eric Picot** (DO NOC),
Elisabeth Rivier (DO Id), **Christian Simon** (DTSI),
Philippe Vidal (Représentant Syndical)

¹ **Définition** : Une unité bénéficiaire est l'équivalent temps plein d'un travailleur handicapé. On obtient le nombre d'unités bénéficiaires d'une entreprise par la conversion du montant des contrats de fournitures ou de prestations de service passés avec des ESAT (Etablissement ou Service d'Aide par le Travail) / EA (entreprise adaptée c'est-à-dire employant au moins 80% de travailleurs handicapés). Ce nombre est décompté de l'obligation d'emploi propre à cette entreprise (DOETH : Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés). L'unité bénéficiaire permet à l'entreprise, selon sa taille, d'économiser en moyenne 20 % sur les contributions annuelles à verser au titre de l'obligation d'emploi des personnes handicapées.