

La CFE-CGC/UNSA dit non aux accords alibi !

Novembre 2011 - IL

La CFE-CGC/UNSA a refusé de signer l'accord handicap 2011-2013, car il ne comporte aucune amélioration substantielle en matière d'embauche, ni en matière de gestion des fins de carrières pour les handicapés qui espéraient un TPI/TPSH spécifique. Signer l'accord, c'est uniquement permettre à FT de s'exonérer de la loi et donc lui permettre de faire des économies indignes au détriment des travailleurs handicapés.

■ Ce que dit la loi

[La Loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a modifié le Code du Travail. Elle stipule que toute entreprise de + de 20 salariés doit :

- **employer 6% de travailleurs handicapés.** Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique établissement par établissement. A défaut d'atteindre ce taux d'emploi de travailleurs handicapés, l'entreprise doit verser une contribution à l'Agefiph comprise entre 400 et 600 fois le Smic horaire par unité manquante. Les entreprises qui n'emploient aucune personne handicapée et qui n'ont entrepris aucune action concrète en leur faveur pendant 3 ans sont soumises à une sur-contribution équivalente à 1 500 fois le Smic horaire par personne handicapée manquante.
- **négoier annuellement, avec les organisations syndicales représentatives,** sur l'emploi des personnes handicapées (conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle), ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. La **périodicité de la négociation est portée à 3 ans pour les entreprises qui concluent un accord collectif.**

Source : <http://www.agefiph.fr/Entreprises/Contribution-et-obligations/Quelles-sont-vos-obligations>

La négociation d'un accord collectif dispense l'entreprise du respect des quotas légaux et du versement compensatoire à l'Agefiph : il importe donc que l'accord propose de meilleures conditions que le Code du Travail. Ce n'est pas le cas à France Télécom-Orange.

■ La situation à France Télécom-Orange

- Les objectifs de recrutement mentionnés dans l'accord [handicap 2008/2010](#) n'ont pas été atteints. Mi 2011, il manquait encore 25 embauches en CDI et 32 alternants.

Pourtant, ces objectifs étaient inférieurs au taux légal d'emploi de travailleurs handicapés, et France Télécom SA compte à peine 3,8% de travailleurs handicapés à mi 2011.



- La Direction argue de sa difficulté à recruter des travailleurs handicapés... alors que le taux de chômage des travailleurs handicapés est en France de 20%, soit le double de celui de la population active dans son ensemble. Mais la Direction restreint les domaines d'embauche à la vente, au SAV et au déploiement de la Fibre, avec des périodes de recrutement saisonniers, principalement à la rentrée de septembre.
- La Direction compte sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) au sein des effectifs actuels de l'entreprise pour améliorer son taux de travailleurs handicapés (150 par an dans la période de l'accord).
- Dans la même optique d'optimisation des chiffres, **l'entreprise retient les travailleurs handicapés les plus âgés,** qui auraient du bénéficier d'un TPI/TPSH H(Temps

Partiel Seniors Handicapé) spécifique plus avantageux. Mais, comme le confirme une étude externe, **le TPSH dédié aux travailleurs handicapés ne donne pas d'avantage réel par rapport au TPS classique les 2 premières années.**

■ Les points clefs du nouvel accord

- Le [nouvel accord 2011-2013](#) concerne l'UES (Unité Économique et Sociale) France Télécom-Orange, incluant actuellement France Télécom SA, Orange France SA, Orange Distribution SA et Orange Réunion SA.
- Son objectif est d'atteindre 5% de travailleurs handicapés sur ce périmètre UES, ce qui reste inférieur aux 6% prévus par la loi. En chiffres bruts, 547 recrutements sont prévus sur 3 ans :
 - 300 embauches en CDI + rattrapage des 25 CDI manquants de l'accord précédent
 - 100 alternants + rattrapage des 32 alternants manquants de l'accord précédent
 - 30 CDD
 - 60 travailleurs handicapés devraient être formés en parcours interne
- Les correspondants d'établissements principaux comptant + de 6000 personnes sont objectivés sur 3 points :
 - Volume des recrutements de travailleurs handicapés
 - Nombre de postes aménagés
 - Nombre d'audit d'accessibilité aux travailleurs handicapés menés sur leur périmètre

- Les autorisations spéciales d'absence pour Handicap (5 jours par an) peuvent maintenant être prises en demi-journées ou en heures
- le Groupe s'engage à ce qu'à compétence équivalente le candidat handicapé soit recruté en priorité, appliquant ainsi la « clause d'ouverture » préconisée par la Halde.

■ Pourquoi la CFE-CGC/UNSA n'a pas signé ?

- La Direction compte sur une augmentation « virtuelle » du taux de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) au sein des effectifs internes pour atteindre ses objectifs (130 par an dans la période de l'accord précédent / 230 par an pour la période du nouvel accord.
- Les objectifs de recrutement ne sont pas réalistes, dans la mesure où les périmètres métiers ne sont pas étendus.
- Le TPS Handicap n'est pas digne au regard des besoins : il ne permettra que 244 départs sur 3 ans, alors que 1 000 étaient attendus par la population concernée. La pénibilité supplémentaire induite par le handicap n'est pas prise en compte par le TPS Handicap. L'entreprise retient ses travailleurs handicapés pour améliorer son taux d'emploi de travailleurs handicapés, au mépris d'une réelle prise en compte de cette population. En outre, la reconnaissance souvent tardive de la qualité de travailleur handicapé pénalise les carrières de ces personnels, ce qui n'est pas pris en compte dans le TPS Handicap.

La CFE-CGC/UNSA revendique

- ➔ **L'amélioration du TPS spécifique Handicap**, avec une réelle prise en compte de la pénibilité supplémentaire supportée par ces personnels, et de la reconnaissance souvent tardive de la qualité de travailleur handicapé.
- ➔ Des congés spécifiques pour les accompagnants de travailleurs handicapés ou d'enfants handicapés.
- ➔ **6% de travailleurs handicapés dans l'entreprise**, comme le prévoit la loi.
- ➔ A compétences égales, mise en place d'une **discrimination positive en faveur des travailleurs handicapés**, pour permettre d'atteindre réellement les objectifs d'embauche.
- ➔ Ne pas limiter les recrutements de handicapés aux postes dits « prioritaires », mais leur ouvrir **un accès large à tous les postes de l'entreprise.**

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Joël Despoulain - 0674587642
Christelle Tanguy Mériadec - 01 56 20 68 80

24h/24 et 7J/7 ligne SOS salariés



Activités Sociales et Culturelles des CE
www.lemeilleurdesce.com

Cadres et non cadres, plus d'infos sur : www.cfecgc-uns-ft-orange.org

Retrouvez la version électronique de ce tract avec les liens cliquables sur le site web de la CFE-CGC/UNSA
<http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/tracts-et-publications/>

nos lettres :

- Comprendre & Agir
- Épargne & actionnariat salariés

pour vous abonner : info@cfecgc-uns-ft-orange.org

nos blogs :

- www.telecoms-media-pouvoir.net
- www.adeas-ftgroup.org

 <http://www.facebook.com/cfecgc.unsa.ft.orange>
 <http://twitter.com/#/CFECGCUNSAFTOT>