



Rapport 2010 de la Commission Handicap

Séance du 12 octobre 2011

Préambule

Le projet de rapport a été communiqué à la Commission Handicap à la mi-juillet, suite à une première rencontre entre la Commission et la Mission Insertion Handicap (MIH) le 31 mai. Une nouvelle rencontre entre la Commission et la MIH a eu lieu le 1er septembre. Un échange de questions-réponses par courriel a ensuite permis de préciser certaines données.

Ce rapport traite donc de FTSA, mais aussi d'Orange France SA, d'Orange Distribution et d'Orange Réunion.

Sommaire

1. <i>Analyse de l'effectif</i>	1
2. <i>Recrutements</i>	2
3. <i>Insertion et maintien dans l'emploi</i>	3
4. <i>Accessibilité des locaux de travail (p.40)</i>	3
5. <i>Commissions de reclassement, réadaptation, réorientation (C3R)</i>	3
6. <i>Aménagement dans l'organisation du travail</i>	3
7. <i>Sensibilisation et information interne (p.44)</i>	3
8. <i>Parcours professionnels et formation</i>	4
9. <i>Secteur protégé</i>	4
10. <i>Bilan financier</i>	4

Rapport



1. Analyse de l'effectif

L'année 2010 marquait la fin de l'accord triennal sur l'emploi des personnes handicapées à FTSA, et même si les chiffres présentés montrent une légère évolution du nombre et du pourcentage de travailleurs handicapés, il n'en demeure pas moins que les 4,29% (dont 3,40% d'emplois directs) sont encore loin du taux légal de 6%.

Le solde positif est dû beaucoup plus aux nouvelles reconnaissances RQTH et C3R en interne qu'aux recrutements externes. Si l'on peut noter que l'année 2010 s'est terminée avec 68 recrutements en CDI, chiffre positif par rapport aux 50 de 2008 et aux 37 de 2009, le compte n'y est pas car le bilan de l'accord 2008-2010 montre qu'il y a eu 155 recrutements sur les 180 prévus.

De plus, il a fallu un « plan de crise » durant le second semestre 2010, au moment où démarraient les négociations pour le nouvel accord handicap, pour redresser la courbe et permettre l'embauche de 47 nouveaux travailleurs handicapés.

Ceci a au moins prouvé que les difficultés de recrutement des handicapés, souvent invoquées par la Direction, peuvent être en grande partie levées s'il y a une réelle volonté de la Direction.

Rappelons que les travailleurs handicapés en Congé de Fin de Carrière (CFC) sont comptés dans les effectifs globaux de TH : 174 en 2010 (ils étaient 287 en 2008 et 238 en 2009). Leur nombre diminue logiquement chaque année avant de disparaître fin 2011.

Nous regrettons d'ailleurs qu'ils ne soient jamais indiqués dans les rapports handicap car ce statut particuliers est à prendre en compte : étant donné que les CFC n'occupent pas un poste de travail, ils ne nécessitent donc pas de dépenses pour l'adaptation à leur poste tout en étant décomptés dans la DOETH.

Comme les années précédentes, la proportion de collègues sur la bande C demeure largement supérieure au pourcentage de la population globale de salariés de FTSA (60% contre 35%).

Même si nous connaissons les difficultés de recrutements des cadres et cadres supérieurs du fait que les personnes handicapées ont, en général, plus de difficultés à poursuivre leurs études, la commission s'interroge à nouveau sur la réelle volonté de la Direction de développer les promotions au-delà de la bande D.

2. Recrutements

Le bilan des recrutements 2010 n'est donc pas satisfaisant : 136 recrutements dont 68 en CDI ; ceci est supérieur aux années précédentes mais largement dû à l'imminence de la fin de la durée de l'accord.

Concernant les jeunes en stages ou contrats en alternance (apprentis ou contrat de professionnalisation), l'accord en prévoyait « au minimum 100 » pendant la période de l'accord ; il y en a eut 50 en 2010, mais qui n'ont pas rattrapé les retards accumulés les deux années précédentes.

Notons également qu'il existe de fortes disparités de recrutements entre les différentes Directions (p.18).

Celles-ci vont de plus de 7% de recrutements de TH à la DT Sud-Est (13/165) et à la DT Est (10/132) à moins de 1% à RSI, à SCE ou à la DT Nord.

Si toutes les directions avaient recruté comme les DT Sud-Est et Est, il y aurait eut plus de 200 recrutements à FTSA en 2010 ; par contre, si elles avaient fait comme RSI, SCE ou la DT Nord, il y en aurait eut moins de 30.

Pouvez-vous expliquer la raison de ces écarts ? Est-ce lié à la politique sociale de chaque direction ? A une différence de moyens destinés au handicap ?

Au sujet du déficit de recrutement, la commission renouvelle sa demande insistante pour que ceux-ci ne soient pas limités aux « métiers cibles ». Nous réaffirmons que pour fonctionner France Télécom n'a pas seulement besoin de métiers type « relations clients ». La commission redemande que la Direction agisse à tous les niveaux pour augmenter le nombre de travailleurs handicapés sur l'ensemble des métiers.

La commission réaffirme que le maintien et l'augmentation des emplois sur l'ensemble du territoire est nécessaire et utile pour toutes et tous et également pour l'emploi du personnel handicapé.

Il serait notamment possible de recruter, y compris sur des niveaux de bandes B et C, afin d'internaliser une partie des travaux sous-traités, par exemple dans le raccordement client, l'environnement, le nettoyage, etc. Ceci non-pas pour réserver ces emplois uniquement aux travailleurs handicapés ni pour diminuer le recours au secteur protégé, mais pour que la politique de l'emploi de France Télécom/Orange inclut aussi les personnes peu ou pas diplômées et leurs donne des chances de promotion interne. La commission affirme que cette politique, dont France Télécom a les moyens, permettrait de remettre concrètement « de l'humain au cœur de l'entreprise ».

Nous notons avec satisfaction que, suite à notre demande, les associations de personnel (AFEH, ATHA, APCLD) apparaissent dans la liste des partenaires du recrutement ; ils sont eux aussi des relais d'information pour les personnes handicapées.

La politique de recrutement à FTSA n'a donc, une fois de plus, pas été à la hauteur des enjeux et des moyens de l'entreprise. Dans un pays où le taux de chômage des travailleurs handicapés approche officiellement les 20%, soit le double de celui de l'ensemble de la population, une entreprise comme France Télécom doit pouvoir atteindre, au moins, le taux légal de 6% tout en maintenant son aide au secteur protégé.

3. Insertion et maintien dans l'emploi

Le total des dépenses du Fonds d'Insertion Handicap (FIH) a fortement augmenté en un an, passant de 1 861 700 € à 2 796 700 €, dûs à une constante augmentation des sollicitations du FIH.

Cependant, même si nous reconnaissons la hausse des dépenses pour l'aménagement des postes de travail (+ 325 000€), il apparaît paradoxal que la hausse sur l'aide à l'embauche (+ 300 403€) et le soutien à la mise en œuvre (+176 400€) donc à la communication, aux partenariats de recrutement, etc. n'ait pas été plus couronné de succès.

Avez-vous une explication ? Ne faut-il pas réorienter les choix en termes de publications informant les demandeurs d'emplois handicapés des possibilités d'embauches à France Télécom/Orange ?

Concernant le « concept de journée accessibilité » destiné à être déployé dans toutes les directions Orange en 2011 (p.39), pouvez-vous détailler aux élus son contenu ?

4. Accessibilité des locaux de travail (p.40)

Ces aménagements sont désormais du ressort des UGI. Dont acte. Cependant un suivi par la MIH et la Commission handicap est nécessaire.

D'autant plus que les difficultés d'accessibilités n'ont pas disparu sur tous les sites, et même si dans le nouvel accord les liens entre la MIH, la DIT et les UGI seront renforcés, un suivi, y compris dans chaque CE et IRP concernée, sera nécessaire.

5. Commissions de reclassement, réadaptation, réorientation (C3R)

480 fonctionnaires C3R compris dans le total DOETH en 2010. Ce chiffre tend aussi, logiquement à diminuer. De plus, à compter de cette année, les collègues C3R ne seront plus comptabilisés dans les effectifs DOETH.

6. Aménagement dans l'organisation du travail

Le nombre de salariés ayant utilisé les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA Handicap) a de nouveau augmenté (1540 journées pour 692 salariés, contre 1294 pour 612 salariés en 2009) ; ce qui correspond à environ 2,2 ASA/an par salarié, comme les années précédentes. Même si les chiffres augmentent d'année en année, il est à noter qu'à peine un travailleur handicapé sur cinq utilise ce droit, ce qui demeure une proportion faible. Là-aussi une information plus importante s'avère nécessaire.

En ce qui concerne le travail à distance, le nombre, même s'il est passé de 18 à 31, reste très limité. Pourtant la période de « refondation sociale » et la mise en œuvre de l'accord sur le télétravail devrait pouvoir permettre à certain(e)s collègues handicapé(e)s de faciliter des problèmes quotidiens.

7. Sensibilisation et information interne (p.44)

Les journées « démystifions le handicap » ont vu une augmentation de la participation (713 contre 524 en 2009), de plus, il y a désormais 3 prestataires pour animer ces journées. Cela va dans le bon sens, mais nous apparaît encore trop limité, au vu de la nécessité et de la qualité de cette journée de sensibilisation.

Nous rappelons que les associations de personnel (ATHA, APCLD...) peuvent être également des partenaires intervenants pour ce type d'initiatives.

8. Parcours professionnels et formation

Le taux de promotion des Travailleurs Handicapés (7,66% soit 238 promus) a un peu augmenté (0,3% en un an) ; il est légèrement supérieur au taux global de promotion à FTSA (7%).

Sur la formation, la commission prend note de la hausse de 20% des heures et de 18% du nombre de travailleurs handicapés formés. Cependant, 76% des Travailleurs Handicapés ont suivi une formation contre 81% pour l'ensemble des salariés de FTSA.

Le nombre d'heures par salarié formé a lui aussi augmenté depuis l'an dernier, mais pour revenir au chiffre de 2008 (26,5h/an). Là-aussi le nombre d'heures est inférieur à celui de l'ensemble de FTSA (32h).

9. Secteur protégé

Même s'il est supérieur aux chiffres prévus dans l'accord 2008-2010, nous constatons une diminution de 788 000€ ; les élus peuvent-ils avoir une explication de cette baisse ?

10. Bilan financier

Même si vous écrivez que le total des dépenses 2010 est supérieur de 58% à la contribution théorique à l'Agefiph, comme les années précédentes, la commission aurait souhaité obtenir plus de détails concernant ce bilan financier.

Nous avons demandé des détails identiques au budget prévisionnel contenu dans l'accord handicap 2011-2013. Nous n'avons que des grandes lignes, dont l'analyse est impossible.

La Direction répond, après plusieurs interventions de la commission, que ces détails seront fournis lors des commissions de suivi de l'accord. Il nous semble que tous les élus du CCUES, quelle que soit leur appartenance syndicale, doivent pouvoir avoir ce type d'information.

Pouvez-vous vous engager à transmettre au plus vite ces détails du bilan financier ?

Orange France SA, Orange Distribution et Orange Réunion

Concernant les autres rapports (Orange France, Orange Réunion et Orange Distribution), la commission se satisfait qu'un accord global incluant les quatre composantes de l'UES avec FTSA soit désormais applicable pour les 3 prochaines années.

En effet, les bilans 2010 sont loin d'être satisfaisants :

- A Orange France, il n'y a que 51 travailleurs handicapés sur un total de 3073 soit 1,6% ! Seulement 4 recrutements externes et 26h annuelles de formation pour les TH contre 34h pour l'effectif global.
- A Orange Distribution, 4 TH/386, 1 seul recrutement.
- A Orange Réunion, 4 TH/199, aucun recrutement, aucune promotion

Heureusement qu'il y a les versements à l'Agefiph...

Conclusion

Une fois de plus, même si la commission a souligné certains aspects positifs du bilan, la partie la plus négative est l'emploi.

Nous pensons que le bilan aurait pu être nettement meilleur si une véritable volonté politique avait été appliquée à tous les niveaux. Les exemples soulignés dans notre rapport, concernant l'efficacité du « plan de crise » de la fin 2010, mais aussi les bilans positifs du recrutement dans certaines directions, montrent qu'un saut quantitatif est possible.

D'autre part, vu la baisse continue du nombre de CFC et de C3R et la proportion grandissante (60%) de travailleurs handicapés âgés de plus de 50 ans, ainsi que les futurs départs, à compter de 2011, en Temps partiel seniors handicapés (TPSH), la commission estime qu'il est plus que temps que l'emploi des handicapés dépasse les déclarations de bonnes intentions de la Direction.

La commission demande donc des moyens pour une plus grande implication des RH de proximité, et des services de santé et de sécurité au travail.

La commission demande à la Direction de tout mettre en œuvre pour accompagner les salariés TH dans leur quotidien, poste de travail, transport, aide personnelle et environnement.

Et pour l'avenir et la prochaine mandature, nous exprimons le souhait que, vu les engagements contenus dans l'accord 2011-2013, la Direction donne les moyens à chaque CE qui souhaite constituer une commission handicap.