**Résolution #76.3.1** - **Relatif à la Formation**

Pour permettre d’analyser qualitativement les formations dispensées aux personnels en situation de handicap, les élus du CSE TGI, réunis en séance le 27 septembre 2023, demandent que leur soient communiqués :

- Une évaluation des formations complètement accessibles

**-** Le suivi des TH non formés et les actions pour y remédier

**-** La ventilation des heures de formation pour les formations de moins de 2 heures (correspondant à des sensibilisations ou des visas), les formations de plus de 4h, ainsi que le nombre de formation cer-tifiantes ou qualifiantes.

**Résolution #76.3.2 - Relatif aux promotions**

Afin de pouvoir exercer sa mission de contrôle d’une non-discrimination des personnels en situation de handicap au sujet de la promotion, les élus du CSE TGI, réunis en séance le 27 septembre 2023 demandent

**-** Un point sur les classifications ARCQ (niveaux base, opérationnel, avancé et référent) du personnel TH en comparaison avec la répartition pour l’effectif global. Cette classification (qui a eu un impact sur les promotions intra-bandes et les rémunérations) sera-t-elle maintenue malgré l’arrêt de l’accord ?

**-** Comment est garanti le contrôle de l’attribution de promotions et d’augmentations individuelles sans discrimination, suite à l’arrêt de l’accord ARCQ prolongé jusqu’à fin 2022

**-** Le nombre de TH qui ont eu une augmentation individuelle à zéro en 2023 par rapport à leur EI 2022.

En outre, les élus du CSE TGI demandent à la Direction d’effectuer une vérification sur le nombre d’années sans promotion, et dans le domaine métiers Innovation Technologie par rapport à l’ensemble des personnels.

**-** En cas de disparité relevée, ils demandent que des actions correctives soient réalisées par la Direction.

De plus, au vu du taux très bas de promotion pour l’ensemble des personnels, il est recommandé à la Direction une action proactive pour l’augmenter pour tous les collègues du périmètre, sachant que cela ne pourrait que bénéficier aussi à cette population du personnel en situation de handicap.

**Résolution #76.3.3** - **Relatif aux dépenses FIH (Fonds d’Insertion Handicap)**

Constatant que les dépenses (-45,6%) ainsi que le taux de couverture des bénéficiaires (de 34% à 26,5%) du FIH sont en forte baisse, et bien que cela puisse s’expliquer par la nature des demandes, les élus du CSE TGI, réunis en séance le 27 septembre 2023, demandent que la Direction s’assure que cela n’est pas dû à une auto-censure des concernés ou à la méconnaissance des possibilités de sollicitations ou à un défaut d’efficacité du process de demandes.

Vu le peu de succès des actions de sensibilisation et de formation malgré les relances, les élus du CSE TGI demandent les résultats de la réflexion globale engagée avec la MIH pour améliorer le nombre de sensibilisés au sujet du handicap. De plus, ils demandent à persévérer, au sein de notre périmètre, avec des actions locales sous différentes formules (éventuellement sur la ligne budgétaire dédiée « Orange s'engage à faire évoluer le regard sur le Handicap dans l'entreprise »).

**Résolution #76.3.4** - **Relatif aux ASA**

Constatant une utilisation de 20% des ASA à faciliter, les élus du CSE TGI, réunis en séance le 28 septembre 2023, rappelle la recommandation de la commission Handicap d’informer de la possibilité d’envoyer un mail comme justificatif en pièce jointe pour une demande d’ASA.

Ils demandent à nouveau à la Direction de faire une communication spécifique vers ces personnels, en récapitulant l’ensemble des dispositions spécifiques existantes pour les proches aidants (cf. annexe : « Dispositifs mis à disposition pour des personnels aidant des personnes en situation de handicap »).

**Résolution #76.3.5** - **Relatif à l’Accessibilité numérique**

Les élus du CSE TGI, réunis en séance le 28 septembre 2023, demandent à la Direction de poursuivre l’informa-tion de la commission sur l’accessibilité numérique, en réalisant un bilan du schéma de mise en conformité des applications métiers à Orange Innovation ainsi que toutes les applications Groupe d’Orange utilisées par le per-sonnel TGI, avec notamment :

- Les actions de formation et de sensibilisation des personnels ;

- La prise en compte de l’accessibilité numérique dans les nouveaux projets ;

**-** La prise en compte des personnes en situation de handicap dans les tests utilisateurs ;

**-** Les évaluations (ou audits) de conformité prévue pour l’ensemble des applications métiers, utilisées au sein du périmètre Orange Innovation ;

**-** Les mesures correctives qui seront prises pour traiter les contenus non accessibles, y compris un calendrier de mise en œuvre de ces mesures.

Ils demandent à la Direction d’être proactive sur l’accessibilité dans l’entité en mettant en application les actions suivantes :

- Permettre à la commission handicap de suivre l’avancement du plan d’action inclusion numérique

**-** Prioriser les applications à auditer en mode proactif (sans attente d’une demande de salarié) en fonction du nombre de collègues utilisateurs de l’application : MyJob, Orange Learning etc. ainsi que les appli métiers

*NB : le prérequis est la Liste des applications métiers utilisées à Innovation, avec leur nombre d’utilisateurs*

**-** Faire de l’accessibilité numérique une priorité pour les nouveaux projets/développements au même titre que la sécurité.

**-** Mettre une clause d’accessibilité sur les appels d’offres pour les développements externes, conformément au décret de juillet 2019.

**-** Développer la communication sur le sujet : centraliser ces informations pour avoir une vue globale ;

- S’assurer que les communications internes soient bien accessibles.