

Handicap : la fin de l'agrément, pas la fin de l'ambition !



Octobre 2025 – UES OBS

Handicap au travail : la fin des accords agréés doit nous faire passer à la vitesse supérieure !
L'exonération disparaît, l'obligation reste.

Fin 2025, l'accord handicap **agréé** s'arrête. Ainsi, à partir de 2026, l'entreprise paiera la **contribution d'Obligation d'Emploi des Travailleurs en situation de Handicap (OETH)**. Si nous restons sous les **6 %**, elle devra **en plus** financer ses actions handicap. Il est alors important de prioriser les investissements : **recruter, maintenir, former et aménager**. Aujourd'hui, le taux d'emploi dans l'UES OBS est à **2,81 %**. C'est mieux qu'hier, pas suffisant pour demain.

Objectif 6 % !

Notre trajectoire proposée (accord 2026–2028) :

- **2026 : 4 %** – on enclenche réellement les embauches,
- **2027 : 5 %** – on confirme la dynamique,
- **2028 : 6 %** – on respecte (enfin) l'obligation légale.



"Objectif 6 % !" ce n'est pas un slogan, c'est un calendrier.

Recruter vraiment (et plus vite)

Le levier n°1 pour approcher de l'obligation légale, c'est l'**embauche**. Mais pour cela, quels sont les moyens à disposition ?

Focus sur les dispositifs mis en œuvre dans le cadre de l'accord actuel.

LES FORUMS HANDICAP se multiplient (6 en 2024, plus de 40 CV "retenus") ... pour **un seul** recrutement effectif. On peut mieux faire.

LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT actuel affiche **7 entretiens en moyenne** : de quoi décourager le candidat le plus vaillant.

Rappel des réalisations vs objectifs (les chiffres parlent d'eux-mêmes)

Période	Réalisé	Prévu dans l'accord
2020	8 soit 53 %	15
2021	16 soit 94 %	17
2022	17 soit 89 %	19
2023	18 soit 72 %	25
2024	20 soit 59 %	34

Ce que nous proposons :

- **Processus ramené à 3 étapes maximum** (préqualification, entretien métier, décision).
- **Délai cible : 15 jours** entre le premier contact et la proposition.
- **Cibles nettes** (entrées – sorties) **par entité et par trimestre** : on mesure le résultat réel, pas l'intention.

DES BOURSES ÉTUDIANTES, un dispositif avec trop peu de retombées en emploi réel. Si les bourses permettent de l'aide concrète (frais de scolarité, matériel), cela n'a pas l'effet escompté : aucun recrutement ni stage à l'issue des études des personnes ayant bénéficié d'une bourse.

Notre demande : Lier chaque bourse à une proposition d'immersion (stage/alternance) et un entretien de pré-recrutement.

FORMER l'ensemble de la filière et les décideurs

Sans manager formé, l'embauche et le maintien dans l'emploi patinent.

Notre demande :

- **Formation obligatoire** des managers et des recruteurs.

Le maintien dans l'emploi

Autre axe pour atteindre le taux seuil de 6% : la Reconnaissance de la Qualité du statut de Travailleur en situation de Handicap (RQTH).

LA RQTH, ce n'est pas un sprint. Le parcours à la MDPH, c'est de nombreux rendez-vous, un dossier avec des documents médicaux et des délais parfois très longs pour les obtenir... **accompagnons sérieusement !**

Pour favoriser les déclarations des salariés nous proposons ces mesures :

- **2 jours d'ASA** (divisibles en demi-journées) pour constituer le dossier RQTH, sur justificatif.
- **CET dérogable** : possibilité de verser les ASA dédiées non utilisées (pour soins ultérieurs).

- **Aide financière par paliers** (évolutive avec l'ancienneté) pour les frais annexes liés au handicap.
- **Congés supplémentaires** : 2 jours ou doublement des jours d'ancienneté (au meilleur des deux).

« **ENTREPRISE HANDI-ACCUEILLANTE** » ou comment penser les lieux et les outils tout en sensibilisant.

- Une entreprise "handi-accueillante", ce n'est pas juste un logo, c'est une **certification à respecter (AFNOR NF X50-783)**
- **Flex-office** : signalétique claire et **réservation garantie** des postes adaptés.
- Une **"Année du Handicap"** sur la durée de l'accord : parrainée par les CODIR, avec des rendez-vous réguliers de sensibilisation.

Mesures sociales et équité dans le Groupe

MAINTIEN DU TPSH (temps partiel senior handicap) et alignement sur le Groupe Orange pour préserver l'attractivité.

TPA (Temps partiel aidé) De permettre aux salariés en situation de handicap d'en bénéficier dès 55 ans.

OBJECTIF LIÉ AUX MESURES "HANDICAP" dans la part variable des membres des CODIRS : pas pour la cosmétique, pour la cohérence.

Zoom sur les handicaps invisibles

Les handicaps invisibles, tels que les troubles auditifs, cognitifs, psychiques ou moteurs discrets, sont souvent non-visibles aux yeux des autres. Cette invisibilité rend la reconnaissance et la compréhension de leurs besoins plus difficiles dans la société et au travail.

La mise en œuvre de l'année du handicap aurait pour intérêt principal de permettre à chacun de mieux comprendre l'autre et ses difficultés. Pour un accueil adéquat, tous les salariés doivent être sensibilisés !

LA CFE-CGC REVENDIQUE

- ▶ L'obtention du label « handi-accueillant ».
- ▶ Une année du handicap pour sensibiliser concrètement et durablement.
- ▶ Des mesures incitatives réelles pour la reconnaissance des travailleurs en situation de handicap.

Pourquoi la Direction doit prendre la mesure de l'enjeu et donner les moyens ?

- Parce qu'à défaut d'agir, la **contribution OETH** augmentera et l'argent partira **sans effet** dans l'entreprise.
- Parce qu'investir maintenant dans le **recrutement**, le **maintien** dans l'emploi et l'**accessibilité** coûte **moins cher** et **rapporte plus** (fidélisation, marque employeur, performance des équipes).



CFE-CGC, notre ADN : vous défendre

Défendre votre pouvoir d'achat sera toujours une priorité



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Julien Civray – 07 86 41 99 58
Narimane Behar – 06 61 02 48 09
Yannick Sihalathavong – 06 64 93 84 95
Pierre Corsetti – 06 37 39 65 14
Lucien Henri Horvath – 06 77 82 22 17

Retrouvez tous nos engagements sur :
www.cfecgc-orange.org

