

## Des avancées concrètes pour les salariés en situation de handicap



Janvier 2026 – UES OBS

La CFE-CGC est fière d'avoir signé, fin 2025, un nouvel accord handicap pour les salariés de l'UES OBS.

Objectif : se rapprocher du seuil légal de 6 % de salariés en situation de handicap et renforcer l'inclusion.

Pour l'entreprise, cet accord a pour objectif de réduire la forte contribution légale liée à la non-atteinte de ce taux (une amélioration de ce taux de 1%, à effectif constant, permettrait une diminution de plus de 500k€ par an).

Grâce à votre confiance, nous avons préservé les dispositifs existants et obtenu de nouvelles mesures concrètes.

### Les nouvelles mesures :

#### CHÈQUE EMPLOI SERVICE (CESU)

La CFE-CGC demandait depuis plusieurs années l'instauration des chèques CESU dans le cadre des NAO de l'UES OBS.

C'est finalement à travers l'accord handicap que ce dispositif, dont la direction soulignait jusqu'alors la complexité de mise en œuvre, a pu être concrétisé :

- 400 € par an et par salarié en situation de handicap, financés à 100 % par l'employeur
- Aide à financer des services à domicile (ménage, garde, assistance...)
- Montants non utilisés redistribuables l'année suivante (max. 200 €)

#### SENSIBILISATION ET INCLUSION

Parce que le sujet du handicap ne peut être traité sans sensibiliser l'ensemble des salariés sur le sujet, des actions de communications seront mises en place.

Participation de l'entreprise à :

- Journée internationale du handicap
- Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (Semaine de l'Handicapement)

#### RECRUTEMENT INCLUSIF, COOPTATION ET ALTERNANCE

A la CFE-CGC, nous pensons qu'un effort était nécessaire au niveau du recrutement :

- Offres publiées sur un site dédié handicap, avec mentions inclusives
- Possibilité de demander des aménagements dès le premier contact pour un entretien adapté
- Prime de cooptation : +1 000 € pour un candidat en situation de handicap
- Alternants et étudiants : prime de 500 € après période d'essai + priorité CDI et alternance
- Formations internes : places financées pour compléments de formation dans le numérique



#### STAGIAIRES ET MOBILITÉ

- Formations techniques complémentaires 100 % financées
- Aide au logement ou transport si >50 km ou 1 h de trajet

#### AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE (ASA)

Des moyens en temps sont nécessaires pour accompagner les salariés en situation de handicap. Une nouvelle ASA permettra aux salariés de prendre une journée ou deux demi-journées pour faire ou renouveler son statut RQTH auprès de la MDPH de son département

- 1 jour ou 2 demi-journées pour RQTH
- 6 jours/an pour examens médicaux liés au handicap

#### TEMPS PARTIEL SENIOR HANDICAP (TPSH)

- Maintenu et sécurisé, indépendant de l'accord maison mère
- Conditions proches du TPS classique (rémunération, revalorisation)

#### PILOTAGE ET GOUVERNANCE

Ce nouvel accord permet également de mieux définir les périmètres d'exécution de la politique handicap, avec des rôles bien identifiés à chaque étage, la direction, la mission handicap, les managers et les divers référents RH.

- Rôles clarifiés pour : Direction, Mission Handicap, Managers, Référents RH
- Objectif : plus de fluidité et de lisibilité pour les demandes

## Un mot sur l'AGEFIPH

L'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) est un organisme qui a pour mission de favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé.

Elle peut intervenir en complément de l'accord handicap de l'entreprise, notamment pour :

- Financer des aménagements de poste,
  - Soutenir des formations adaptées,
  - Accompagner des projets de maintien dans l'emploi,
  - Aider lors d'une évolution professionnelle ou d'une reconversion.
- ✓ Les aides de l'AGEFIPH sont mobilisées en lien avec la Mission Handicap et les RH, et viennent renforcer les dispositifs existants, sans se substituer aux engagements de l'entreprise.

## Quelques regrets

La CFE-CGC regrette que, durant cette phase de négociation, aucun budget n'ait été présenté.

En effet, chaque mesure doit être assortie d'un budget, à la fois pour en permettre la priorisation et pour en évaluer la pertinence au regard des avancées réelles en matière d'inclusion et du respect de l'objectif légal des 6 %.

Nous relevons également une ambition limitée de la part de la direction, qui fixe un objectif d'atteindre seulement 4 % de salariés en situation de handicap sur les trois années de durée de l'accord.

Par ailleurs, l'absence de jalons sur les trois années de l'accord ne permettra ni de mesurer la dynamique réelle engagée ni de vérifier l'atteinte des objectifs fixés.



**CHOISISSEZ  
CEUX  
QUI  
AGISSENT !**



Julien Civray – 07 86 41 99 58  
Olivier Guyonnet – 06 43 85 98 60  
Karine Parlier – 06 07 57 39 79  
Ali Ghellab – 06 78 43 66 53  
Pierre Corsetti – 06 37 39 65 14  
Lucien Henri Horvath – 06 77 82 22 17

Retrouvez tous nos engagements :  
[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

