

Tous concernés !

février 2021 - IN - UES Orange

Le handicap, défini par la Loi pour l'égalité des droits et des chances du 11 février 2005, constitue une altération durable ou définitive de la santé mentale, physique, psychologique, cognitive ou sensorielle. **En France, près de 12 millions de personnes sont en situation de handicap, et une personne sur deux en sera atteinte au cours de sa vie, de manière ponctuelle ou définitive.**

Vous, un parent, un enfant, un voisin, un collègue... nous sommes tous concernés sans en avoir toujours conscience. Parce que le handicap revêt des réalités très différentes et qu'il est invisible pour 80% d'entre elles : maladies invalidantes (respiratoires, diabète, cancer), handicap psychique, conséquence de maladies mentales (bipolarité, dépression), handicap cognitif (dyslexie, autisme) etc.

Le handicap entraîne aussi des difficultés pour accéder à l'emploi ou s'y maintenir. Ainsi, le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste 2 fois plus élevé que la moyenne nationale.

Qu'en est-il chez Orange : si l'entreprise respecte l'obligation du [taux d'emploi des personnes en situation de handicap](#) de « 6% », cela n'est dû qu'à 2 phénomènes : l'augmentation significative des personnels qui se déclarent travailleurs handicapés au cours de leur vie professionnelle, et la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 par laquelle les personnels TH de 50 ans et plus comptent désormais pour 1,5 dans le calcul du taux d'emploi, ce qui l'augmente artificiellement.

Orange recrute donc peu de personnes en situation de handicap et le nouvel accord 2021-2023 est en retrait sur tous les plans, qu'il s'agisse de l'emploi, du maintien dans l'emploi ou du volet des discriminations. **Dès lors, la CFE-CGC Orange n'entend pas cautionner cette politique du moindre effort et n'a pas signé** un texte dont la rédaction en écriture dite « inclusive » rend la lecture difficile pour de nombreux [handicapés](#) (visuels, mentaux ou cognitifs par exemple).

▶ Je découvre mon handicap, ou il évolue ?

On l'a dit, sans en avoir toujours conscience nous sommes cependant tous concernés par le handicap, ou sa reconnaissance.

Pour connaître votre situation, visitez le site de l'[Agefiph](#) :

Quelques liens utiles

Le site du Gouvernement, droits, aides et démarches, exemple à suivre pour guider les personnels d'Orange :

- <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides>

Autre exemple, les sites que la CFE-CGC a développés au niveau national où vous pouvez retrouver de nombreuses informations utiles et plus de 40 fiches pratiques :

- <http://handiblog.cfecgc.org/fiches-pratiques/>
- <https://www.cfecgc.org/actualites/handicap-face-a-la-crise-la-cfe-cgc-multiplie-les-actions>

Sur Anoo :

- <https://portailrh.sso.infra.ftgroup/politiques-rh/nos-engagements/accompagnement-du-handicap>
- Et [Handicapaction](#) (pour vos correspondants handicap)

▶ Chez Orange, des embauches... et des embûches

Recrutement...

- « une politique de recrutement contribuant à l'objectif d'un taux d'emploi [...] supérieur à l'obligation légale de 6% »

Oui, mais

- 125 recrutements contre 155 dans le précédent accord, et 230 alternants contre 360 ; notre proposition de partenariat avec les CRP (Centre de reconversion professionnelle) pour présenter les métiers du Groupe rejetée...

... maintien dans l'emploi, formation, accessibilité...

« Favoriser le parcours et le développement professionnel »
Plusieurs tendances démontrent que la question du maintien dans l'emploi sera une priorité dans les prochaines années :

- le vieillissement (qui engendre l'apparition de handicaps) des personnels et avec le recul effectif du départ à la retraite ;
- une plus grande présence des maladies psychiques dans l'environnement professionnel ;
- le vieillissement des personnels handicapés en nombre plus important soit qu'ils aient été recrutés, soit qu'ils aient obtenu la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) au cours de leur carrière.

Oui, mais

- Orange n'a pas pris la mesure des difficultés des travailleurs handicapés alors que la réussite des politiques de maintien dans l'emploi passe par la mise en place de dispositifs réguliers de détection de situations complexes, mobilisant une équipe pluridisciplinaire : management, RH, médecine du travail, représentants du personnel... La CFE-CGC avait ainsi proposé qu'à chaque demande de matériel, d'aménagement de poste ou temps de travail, les Commissions Santé et Sécurité du Travail et les commissions handicaps des CSE soient saisies... mais la proposition a été rejetée.
- Concernant les **parcours professionnels**, pas de vigilance particulière lors des entretiens ARCQ, alors que les travailleurs handicapés sont moins formés et moins promus. La compensation du handicap ne doit pas être que technique mais également organisationnelle en aménageant les objectifs et en proposant des formations accessibles.
- Pas de contrainte ni de délai associé à la **formation des managers** qui ont une personne en situation de handicap.
- Enfin, la crise sanitaire a démontré que les personnes malvoyantes ou malentendantes ne disposaient pas toujours des moyens adaptés pour télétravailler. La CFE-CGC a demandé que le nouvel accord étende l'accessibilité à tous les logiciels/applications. Nous n'avons pas été entendus...

... quel handicap ?

- « Faire évoluer le regard, les attitudes et les comportements au sein de l'entreprise, via des actions de formation ».

Oui, mais

- Les handicaps cognitif et psychique ne sont pas abordés dans l'accord quand d'autres entreprises comme La POSTE ou EDF les ont intégrés dans leur politique d'accompagnement...
- Concernant l'autisme, la CFE-CGC Orange avait commencé des travaux avec la Mission Insertion Handicap : recherche de partenariats avec des universités « aspie-Friendly », adaptation des modes de recrutement, passerelles avec la Fondation... La Direction a refusé de les poursuivre... Nous avons ainsi souhaité renforcer le partenariat avec la Fondation Orange, premier soutien privé de l'autisme en France. Proposition non retenue !

... et quelles discriminations ?

- « Lutter contre toutes formes de discrimination et donner à tous les mêmes opportunités de réussite »

La loi Rebsamen du 17 Août 2015 introduit l'obligation de négocier sur la lutte contre les discriminations et la possibilité de regrouper différents thèmes dans un seul et même accord. Orange a donc, depuis 2017, intégré ladite lutte dans l'accord handicap.

La discrimination constitue un délit sanctionné pénalement, ([à ce jour la loi reconnaît plus de 25 critères](#)), et depuis 2018, le handicap arrive en tête des motifs de discriminations pour lesquels le défenseur des droits est saisi, l'origine réelle ou supposée de la personne discriminée, elle, constituant le 2^{ème} critère. Le défenseur des droits rappelle dans son rapport de juin 2020 l'urgence d'agir et invite les entreprises à aller plus loin.

Oui, mais

- Aucun réel changement par rapport à l'accord précédent notamment sur les discriminations liées à l'origine, la Direction ayant brandi l'interdiction des statistiques ethniques.
- Orange ne propose pas de véritable plan de prévention pour lutter en amont contre les discriminations. L'essentiel des mesures porte sur un traitement a posteriori. Il est rare qu'une discrimination portée à la connaissance de la Direction par la CFE-CGC soit traitée avec la célérité qui s'impose...

Fin de carrière, TPSH

- « Proroger l'aménagement de fin de carrière pour les personnes en situation de handicap jusqu'au 01/01/2024 ».

Oui, mais

- L'entreprise a refusé le dispositif TPSH 4 ou 5 ans.
- Les personnes en situation de handicap ont une espérance de vie moindre que le reste de la population. Le TPSH constitue une sorte de compensation pour celles qui ont des carrières « accidentées ». Mais une faible compensation, dans la mesure où elles sont moins formées et moins promues, et partent souvent avec des bas niveaux de retraite.
- Rien non plus sur l'aménagement nécessaire de la fin de carrière sachant que les handicaps se déclarent aussi avec l'âge.

► Un parcours accidenté

Mission Insertion Handicap

La Mission Insertion Handicap devait être la garante, la vitrine des engagements pris par Orange, (la signature de l'accord a d'ailleurs permis à l'entreprise de rédiger un communiqué de presse élogieux sur sa politique handicap, alors qu'aucun indicateur majeur - recrutement, alternant, formation - n'a été atteint). Elle doit animer le réseau des **correspondants « dédiés » chargés d'accompagner les personnels sur toute demande relative au handicap.**

L'arrière-boutique est bien moins reluisante, car sur le terrain, les correspondants peinent à se consacrer pleinement à leurs missions, beaucoup d'entre eux, majoritairement des RRH de proximité, occupant déjà un poste à temps plein. Ce manque de disponibilité, conjugué à la méconnaissance des dispositifs handicap de la part des managers et des RH laisse des salariés livrés à eux-mêmes, soit pour faire reconnaître ou déclarer leur handicap, soit pour obtenir un aménagement de leur poste. Alors qu'une intégration réussie passe nécessairement par la facilitation des démarches et par l'accompagnement de leurs parcours professionnels en s'adaptant à leurs choix et besoins.

La CFE-CGC Orange revendique un « parcours travailleurs handicapés » simple, accessible, unifié, connu de tous ; et bien que non signataire, elle reste aux côtés de nos collègues pour les accompagner, ou porter leurs demandes.

La CFE-CGC Orange revendique

- Un réseau formé au handicap avec une priorité à la formation des managers ;
- Un parcours clair et accessible pour les personnes en situation de handicap, et des référents véritablement dédiés à leurs activités ;
- L'information des Représentants du Personnel et leur association systématique dans l'accompagnement des personnels...



Vos correspondants

Marie-Hélène AGIS – 06 82 32 67 41
Luis Carlos DAVILA – 06 30 90 52 16
Abdelkrim DAOUDJI – 06 74 42 64 41

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

