



CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand — 75015 Paris

Tél. : 01 46 79 28 74 — Fax : 01 40 45 51 57

E-mail : secretariat@cfecgc-orange.org

Réf. : SC/PS/20220307

**À l'attention de Monsieur Stéphane RICHARD
Président Directeur Général**

Orange SA
111 quai du Président Roosevelt
CS 70222
92449 Issy-Les-Moulineaux CEDEX

Courrier envoyé en LRAR

Paris, le 7 mars 2022

Objet : Recul de la politique Handicap

Monsieur le Président Directeur Général,

La CFE-CGC Orange vous alerte sur le thème du handicap dont le traitement est en net recul chez Orange.

Nous vous savons sensible à toute forme de discrimination ou d'injustice, vous avez été celui qui a mis fin à la crise sociale et redonné aux personnels la fierté d'appartenir au Groupe Orange. Aussi, nous voulons croire que nous sommes animés par le même objectif : donner à chacun les moyens de trouver sa place dans l'entreprise.

Malgré la signature de [l'accord handicap le 1^{er} février 2021](#), nous constatons une dégradation de tous les indicateurs : une baisse des recrutements masquée par une augmentation des reconnaissances de travailleurs handicapés, une baisse significative des événements et formations sur le handicap, etc...

Derrière ces indicateurs se cachent des femmes et des hommes, moins promus, moins formés, qui bénéficient d'une fin de carrière moins avantageuse que le reste des salariés. Ainsi, l'accord handicap prévoit un temps partiel senior sur trois ans alors que les fonctions supports peuvent prétendre à un TPS sur cinq ans.

Les derniers bilans ne sont pas bons et traduisent les difficultés concrètes que rencontrent les travailleurs handicapés.

Pourtant, les solutions sont à portée de main : chaque fois que l'accompagnement se fait en pluridisciplinarité, que l'on travaille ensemble dès que la personne exprime un besoin, la satisfaction de tous est au rendez-vous.

Dans votre [lettre de politique de la qualité de vie au travail 2021-2024](#), vous réaffirmez avec force l'importance du dialogue social au service de la politique de prévention. Nous ne pouvons qu'être d'accord avec vous. Cependant, du fait de l'absence de dialogue sur le terrain, nous nous heurtons fréquemment à un manque de volonté de partager les informations, même avec l'accord du salarié.

Un manque de volonté et de pluridisciplinarité qui nuit au traitement du Handicap.

Les représentants du personnel sont trop souvent mis devant le fait accompli : Orange leur refuse d'assister des travailleurs handicapés lors d'entretiens, ils ne sont pas consultés lors de reclassements, d'aménagements ou de retour à l'emploi après une absence de longue durée, les dossiers des Travailleurs Handicapés ne leur sont pas transmis en amont des commissions TPSH, et l'entreprise ne tient pas compte de leurs recommandations dans les projets immobiliers...

Ces aspects qui ne devraient relever que du bon sens, d'un esprit de solidarité, ou de notre capacité à tenir compte du besoin de nos collègues, ne respectent même pas les accords handicap et celui du dialogue social.

Encore trop peu de directions travaillent en pluridisciplinarité avec les instances représentatives du personnel. Pourtant, il y a des périmètres, où cette démarche fonctionne avec des résultats à la clé : la Direction acceptant de travailler en toute loyauté avec les représentants du personnel afin de choisir le meilleur aménagement de fin de carrière. Ce qui confirme que ce n'est qu'une question de volonté.

Cette absence de dialogue se reflète également au plus haut niveau de l'entreprise, puisque nous ne sommes même plus informés des nominations des Responsables de la Mission Insertion Handicap. Cela a été le cas pour la nomination de la dernière Directrice. Elle succède, en effet, à un Directeur qui ne sera resté qu'un an à peine à son poste.

Cette succession de responsables handicap depuis quelques années ne permet pas de construire un dialogue de qualité, car il nous faut à chaque fois repartir de zéro. En effet, nommer quelqu'un à un an de son départ de l'entreprise, en toute connaissance de cause, interroge.

La répartition des rôles et des responsabilités n'aide pas non plus la politique handicap, ni l'action sur le terrain. La Mission Insertion Handicap garante de la politique handicap dépend de la direction de la qualité de vie au travail chez Monsieur PELLISSIER, or la Direction de la diversité dépend de Mme TCHOUNGUI.

Une politique immobilière inadaptée

Ce manque de dialogue, nous l'observons aussi au travers des nouveaux projets immobiliers (sites de Tolosa, Montpellier) livrés avec d'importants problèmes d'accessibilité. Ces erreurs et oublis sont le fruit d'un manque de concertation en amont. Si les représentants des personnels et les travailleurs handicapés eux-mêmes étaient davantage associés, nous n'aurions pas à défaire ce qui a été mal fait.

La question du Flex office généralisé sur les nouveaux projets pose encore plus la question de l'inclusion des travailleurs handicapés. Comment combiner aménagements de poste et préservation des collectifs de travail dans des espaces incertains (dynamiques), qui ne permettent pas de stabiliser les aménagements ?

Le numérique à la traîne

L'accessibilité numérique, en progrès, reste encore un de nos points faibles, malgré les innovations technologiques qu'offre le groupe. Un certain nombre d'applications ne sont pas rendues accessibles et les travailleurs handicapés en sont les premières victimes, ne bénéficiant pas des mêmes conditions de travail que le reste des personnels.

Il faut replacer l'accessibilité au cœur du design, car ce qui est adapté aux travailleurs handicapés profite à tous. Certaines entreprises se sont lancées dans des démarches innovantes en intégrant les personnes en situation de handicap au début des projets. La MACIF l'a fait avec ses sociétaires pour valider des devis en ligne, d'autres ont fait le choix d'intégrer leurs propres salariés en situation de handicap. Comme vous l'avez rappelé dans votre lettre sur la qualité de vie au travail, il faut « agir en amont des transformations ».

Pour ces raisons, la CFE-CGC fait le constat que le handicap et la lutte contre les discriminations ne sont plus une priorité pour le groupe.

Après bientôt deux ans de pandémie, nous avons suffisamment de recul pour affirmer que les travailleurs handicapés, les femmes, les familles monoparentales sont ceux qui ont le plus souffert de la crise : mise à l'écart de l'emploi, reclassements d'office, inadaptation des postes en situation de télétravail, isolement, etc...

Mobilisés plus que jamais, parce que la période l'exige, et certains que l'amélioration des conditions de travail des personnes en situation de handicap profiterait au plus grand nombre, la CFE-CGC demande :

- Un audit sur l'accessibilité des travailleurs handicapés (locaux, postes et accessibilité numérique),
- L'information systématique des CSSCT de tous les aménagements de postes des personnels afin de pouvoir identifier les bonnes actions de prévention, conformément à l'accord handicap du 1^{er} février 2021,
- L'intégration d'un volet handicap dans tous les projets immobiliers

Nous croyons fermement que nous devons accorder plus de place aux jeunes et travailler davantage en amont avec les écoles et les universités.

La raison d'être d'Orange, c'est « d'être l'acteur de confiance qui donne à chacune et chacun les clefs d'un monde numérique, responsable ». Nous aimerions simplement pouvoir y ajouter, « accessible à tous. »

Dans l'attente de votre retour diligent, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président Directeur Général, l'assurance de notre considération distinguée.

Patrice Seurin
Délégué Syndical Central

Marie-Hélène AGIS
Secrétaire Nationale Commission Handicap CFE-CGC

