

Plan d'embauche, intégration, sensibilisation et formation

16 septembre 2020

L'ouverture de cette négociation s'ouvre sous le signe d'une année blanche pour le Handicap au sein du groupe Orange, l'attentisme de 2019 combiné à la crise Covid en 2020 nous ont conduits vers une Décision Unique de l'entreprise.

- ◆ Le précédent accord s'orienté autour de 5 points, malheureusement un seul engagement est tenu, le maintien au-dessus du taux légal des 6%.

L'atteinte de ce seuil ne masque pas la manière de l'obtenir.

C'est bien des facteurs combinés qui permettent l'atteinte des 6% comme le rythme soutenu des nouvelles RQTH 449 en 2019, une partie de l'effectif en TPSH n'est plus de la force au travail, le tout combiné ainsi à une décroissance rapide de l'effectif. L'atteinte des 6% de th devient aisément atteignable.

- ◆ Le Handicap n'a pas pour vocation d'être une variable d'ajustement, c'est bien un véritable enjeu pour l'entreprise avec une durée du travail qui s'allonge à 42 annuités, l'accompagnement des salariés dans une carrière sera un élément clé.

L'affichage d'une statistique n'est pas toujours le reflet de la réalité et des engagements pris, engagements non tenus pour certains.

- ◆ Le deuxième engagement porte l'évolution sur professionnelle et la formation des personnes en situation de Handicap, avec des formations en 2020 qui ne sont toujours pas inclusives, de facto une partie du personnel est exclu, provoquant une discrimination dans l'accès aux savoirs ainsi que les parcours professionnels.

L'accès à la formation et l'acquisition de nouvelles compétences est bien un droit pour l'ensemble des salariés porteur ou non d'un handicap.

Comment construire un parcours professionnel sans le socle de base !

Constat d'autant plus alarmant d'après le dernier rapport du CSEC, 66% de l'effectif TH est en bande C et D, avec une inquiétude particulière sur les difficultés d'accès à la formation pour ces catégories.

La mutation rapide de l'entreprise vers une automatisation des tâches à faible valeur, ne permet le maintien dans l'emploi à long terme d'une partie de ces catégories.

- ◆ Le Maintien dans l'emploi fait l'objet d'une présentation triennal à travers un budget qui croit en lien avec la pyramide des âges, aucun chiffre sur les commissions Iriles dans les bilans, des reclassements de salariés TH, qui restent à la main des unités et ne font l'objet d'une présentation dans le bilan triennal.

Vos correspondants

Marie-Hélène AGIS – 06 82 32 67 41
Magali BERQUIER – 06 30 85 41 65
Abdelkrim DAOUDJI – 06 74 42 64 41

Retrouvez ce document sur :

[<https://www.cfecgc-orange.org/handicap/>]

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG



Le pilotage des reclassements échappe bien souvent à tous contrôle, les unités gérant les dossiers sans aucun regard, conduisant à des situations involontaires ou volontaires d'impasse pour les salariés.

- ♦ La sensibilisation est un des parents pauvres de l'accord avec un horizon d'atteinte de l'objectif très éloigné de l'ambition : doit-on y voir une relation avec certains chiffres ? L'évolution des attitudes et des comportements passe par là.

Sans impulsion plus dynamique sur la sensibilisation, il sera difficile de faire avancer le colosse Orange.

- ♦ L'insertion professionnelle des personnes en situation de Handicap est un sujet majeur en lien avec la RSE de l'entreprise, la population Handicapée connaissant un taux de chômage et un accès au monde du travail plus difficile.

Le taux de transformation des alternants et parcours pro montre la difficulté dans l'insertion professionnelle, difficulté amplifiée par des changements législatifs qui demandent des réajustements.

Le manque de perspective d'emploi des cursus est une des raisons du faible taux de concrétisation en CDI, la tranche 20 à 30 ans reste insignifiante en représentation du fait de la politique du groupe qui mise davantage sur le vieillissement et délaisse l'accueil des jeunes qui seront la force vive au travail et les talents de demain.

- ♦ Le maintien dans l'emploi doit être une priorité, la multiplication des reclassements sans lien avec les carrières interpelle la CFE CGC, l'accompagnement de l'entreprise doit être renforcé, les mesures déjà en place ne permettant pas de garantir un traitement égalitaire un garde-fou s'impose.
Dans le cadre de l'ancrage l'entreprise a su faire des reclassements et créer des postes, créativité que nous retrouvons que rarement lorsqu'il s'agit de TH !

Nous veillerons à avoir un accord ambitieux.



Vos correspondants

Marie-Hélène AGIS – 06 82 32 67 41
Magali BERQUIER – 06 30 85 41 65
Abdelkrim DAOUDJI – 06 74 42 64 41

Retrouvez ce document sur :

[<https://www.cfecgc-orange.org/handicap/>]

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

