

LE HANDICAP À ORANGE, SIMPLE QUESTION D'IMAGE?

Montreuil, le 30 octobre 2020

LA MANIÈRE DONT LA QUESTION DU HANDICAP EST TRAITÉE, EN TERMES DE MOYENS MIS EN PLACE POUR FACILITER LE QUOTIDIEN DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, D'UNE PART, ET DE SENSIBILISATION POUR FAIRE ÉVOLUER LE REGARD, D'AUTRE PART, EN DIT LONG SUR LA QUALITÉ DE NOTRE SOCIÉTÉ AU SENS LARGE, ET ENCORE PLUS SUR LE MONDE DE L'ENTREPRISE.

La loi définit le cadre légal en matière de handicap dans le monde des entreprises. Ainsi, tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total. L'obligation d'emploi concerne tous les salariés du secteur privé ou public, quelle que soit la nature du contrat. L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travail handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois à compter de 2020.



LE CONTENU DES ACCORDS EST FIXÉ PAR DÉCRET.

L'ACCORD HANDICAP DOIT COMPORTER 2 VOLETS OBLIGATOIRES :

- PLAN D'EMBAUCHE
- PLAN DE MAINTIEN EN EMPLOI

L'ACCORD PRÉVOIT ÉGALEMENT :

- ACTIONS DE SENSIBILISATION DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE
- ACTIONS DE PILOTAGE ET DE SUIVI
- BUDGET
- PLAN DE FIN DE CARRIÈRE SPÉCIFIQUE

L'entreprise Orange a fait le choix d'un Accord d'Entreprise triennal. Celui-ci établit donc un certain nombre d'objectifs au niveau global sur l'embauche, le maintien dans l'emploi des personnes en situation d'handicap, l'accessibilité, l'évolution professionnelle, l'accompagnement et la sensibilisation. Ces objectifs sont déclinés ensuite au niveau des Directions. Ils font l'objet d'une feuille de route sur 3 ans et sont mis en application par les acteurs du réseau handicap au sein de l'entreprise.

Nous sommes aujourd'hui dans une période de négociation d'un 7ème accord handicap à Orange. Participent à ces séances de négociation une délégation représentant la Direction, et 5 délégations syndicales CGT, SUD, FO, CFDT, CFE-CGC. A ce stade, il y a entre toutes les Organisations Syndicales une unité et une cohésion très forte sur des revendications communes. Plus de 5000 salariés sont déclarés en situation de handicap aujourd'hui à Orange. Les OS dont la CGT ont à cœur d'offrir le meilleur accord possible pour l'ensemble de ces salariés.

Malheureusement, l'attitude de l'entreprise dans le cadre de ces nouvelles négociations fait que l'on se dirige pour la première fois vers un accord qui ne fera pas l'unanimité, pour les raisons suivantes :

- IL EST EN DEÇÀ DU PRÉCÉDENT,**
- PAS DE DONNÉES CHIFFRÉES EN VALEURS ABSOLUES (QUE DES %),**
- PAS DE RÉPONSES EN SÉANCE À NOS QUESTIONS ET PROPOSITIONS,**
- PAS DE PLACE POUR UNE VRAIE NÉGOCIATION COMPTE-TENU QUE LA DIRECTION NE PROPOSE RIEN,**
- PAS DE CONTINUITÉ DU TPSH ANS LES CONDITIONS ACTUELLES,**
- PAS DE LISIBILITÉ EN CE QUI CONCERNE LE BUDGET.**
- PAS DE RÉELLES AVANCÉES, NI PLAN, NI RÉELS MOYENS DÉDIÉS À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

Cela en dit long comme nous l'avons écrit plus haut sur la manière dont l'entreprise considère la question du handicap aujourd'hui. Soyons honnête, compte-tenu de l'attitude de la Direction d'Orange dans cette négociation et ce que nous venons d'énoncer, le handicap n'est qu'une histoire d'image Orange, permettant ainsi de donner bonne conscience à ses décideurs et ses actionnaires.

Pour la CGT, l'entreprise après avoir atteint le taux d'emploi légal obligatoire de 6% gardera ce taux fort longtemps sans véritable engagement sur le handicap, grâce à la nouvelle loi Avenir sur l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, applicable au 1^{er} janvier 2020. Elle permet en effet de valoriser 1,5 fois les salariés âgés de plus de 50 ans qui se déclarent RQTH. A noter que plus 56% des salariés déclarés RQTH ont plus de 55 ans et plus de 86% ont plus de 46 ans !! (Chiffres bilan annuel 2019).

Pour la CGT l'entreprise doit à minima proposer un accord handicap aussi bien disant que le précédent, c'est-à-dire :

- UN TAUX DE RECRUTEMENT EN CDI D'AU MINIMUM 3,4% ET À MINIMA 150 CDI POUR 3 ANS,**
- 360 ALTERNANTS/STAGIAIRES SUR 3 ANS,**
- LA CRÉATION DE CURSUS DE PROFESSIONNALISATION SPÉCIFIQUES ET PÉRENNES,**
- LE RENFORCEMENT DE LA MISSION INSERTION HANDICAP AVEC DES MARGES DE MANŒUVRES PLUS IMPORTANTES,**
- LE RENFORCEMENT DES CORRESPONDANTS HANDICAP AVEC UNE VRAIE FICHE MÉTIER POUR UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI EFFICACE,**
- DES SESSIONS DE FORMATIONS/SENSIBILISATION OUVERTES PLUS FRÉQUEMMENT ET PROPOSÉES À TOUS LES SALARIÉS,**
- DES FORMATIONS/SENSIBILISATIONS POUR LES MANAGERS INTÉGRÉS À LEUR FORMATION STANDARD,**
- UN PLAN DE FIN DE CARRIÈRE ADAPTÉ À LA FATIGABILITÉ DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP (RAPPELONS QUE LES SALARIÉS TH À 80% D'INVALIDITÉ NE SONT PAS IMPACTÉS PAR LA RÉFORME DES RETRAITES À VENIR).**
- UN VRAI PLAN DE PRÉVENTION ET D' ACTIONS DE LUTTES CONTRE LES DISCRIMINATIONS,**
- ET POUR FINIR : LA MISE EN ŒUVRE, CONCRÈTE, DU MANIFESTE SIGNÉ LE 3 OCTOBRE 2019 PAR STEPHANE RICHARD ET QUI L'ENGAGE.**

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom	Prénom
Adresse	
Code Postal	Ville
(Facultatif) Téléphones → (perso)	→ pro
Grade/Classification	Métier
Service/Bureau (nom et adresse)	