

## Réserves CFE-CGC sur l'accord Handi 2025-2027

### La CFE-CGC signe l'accord 2025 2027 pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap, sous réserves :

-La signature de la CFE-CGC sur l'accord n'emporte pas in fine reconnaissance du pourcentage de représentativité présenté par l'entreprise et attribué à la CFE-CGC ORANGE, et n'engage en rien notre organisation syndicale au regard de toute procédure pendante ou à venir visant la détermination exacte du pourcentage de représentativité de la CFE-CGC ORANGE obtenu lors des dernières élections professionnelles, qui devrait s'apprécier sur le seul résultat des urnes des salariés de droit privé (Urne 1 aux dernières élections professionnelles), amenant ainsi à reconnaître à la CFE-CGC ORANGE un pourcentage bien supérieur aux 43,46 % présentés par la Direction, et faisant ainsi de la CFE-CGC ORANGE la seule organisation syndicale représentative immédiatement majoritaire pour la signature des accords collectifs; ce qui aurait dû amener selon elle à considérer l'accord signé comme automatiquement valide.

-Que le maintien du budget soit à l'identique malgré une décroissance des effectifs (moins 1200 travailleurs handicapés) ce qui nécessite une présentation détaillée de l'Exécution du budget dans son ensemble (ventilation entre dépenses internes et externes trop floue) : consommation du budget et une présentation annuelle des dépenses par grande famille (recrutements, maintien dans l'emploi, formations etc ...)

-Qu'il y ait une vraie garantie de la poursuite d'une politique pour les travailleurs handicapés qui permette de renforcer la légitimité de la Mission Insertion Handicap auprès de tous les acteurs (immobilier, finance, innovation).

-Que l'Introduction d'un référentiel immobilier s'imposera à tous les projets immobiliers obligatoirement ce qui permettra aux CSSCT, aux RP, aux commissions handicap de s'en prévaloir dans le cadre de leurs prérogatives (visites inspection de sites etc ...)

-Que les Revues de personnels travailleurs handicapés pilotée par la MIH, et que les conclusions des comités pluridisciplinaires seront communiquées à la commission handicap compétente et à la commission de suivi au fil de l'eau.

-TPSH : 4 mois de temps en libéré en plus. Mais 10% des Travailleurs Handicapés sont encore à faibles revenus, les minimas salariaux doivent être revus chaque année avec la moyenne de la NAO, ce qui permet de garantir les revenus des plus bas revenus (2100 euros) aussi il faut que la commission TPSH se tienne pour tous les travailleurs handicapés, et que le volet financier soit impérativement partagé avec les membres de la commission. De plus, le dossier du salarié devra-t-être communiqué aux représentants du personnel, membres de la commission, une semaine avant la tenue de la commission.

-Que la Compensation s'applique tel que formulée et présentée à la commission à savoir : « en cas de dépassement d'un seuil de 12 000 € annuels, un comité pluridisciplinaire est constitué pour examiner si toutes les solutions alternatives ont bien été envisagées ».

-Que le référentiel immobilier soit présenté aux élus du CSEC : archivage des travaux et accès à ces travaux (rapports OCCARA)

-Pour le RGPD et DSN : la signature de la CFE-CGC est conditionnée à la mise en conformité RGPD/CNIL (exercer son droit de retrait)

-Que les ASA, adaptation du poste (mobile, appareil auditif etc ...) : soit validé par le référent et non par le manager pour chaque travailleur handicapé car il y a nécessité de préserver la confidentialité et les règles RGPD.

- Que la compensation des travailleurs handicapés ne doit pas être soumise aux règles de la politique voyage en vigueur