



# PROJET DE PLATEFORME REVENDEICATIONS HANDICAP



# Agenda

---

- Notre ambition
- Nos demandes premières
- Sourcing et recrutement
- Formation
- Maintien dans l'emploi
- Sensibilisation
- Aménagement de la fin de carrière
- PSE/RCC



# NOTRE AMBITION



# Notre ambition:

---

Faire reculer les stéréotypes liés au handicap afin que les travailleurs handicapés ne soient plus pénalisés dans l'accès à l'emploi, la formation, la promotion.



# NOS DEMANDES PREMIERES

# Nos demandes premières

---

- Obtenir un bilan discriminations même si désormais ce volet est traité avec l'égalité professionnelle (prévenir la délégation égalité pro). Il faut obtenir les données passées puisque les discriminations faisaient partie de l'accord handicap.
- Obtenir en début de négociation le budget de l'accord (chiffrage par grande famille : sourcing, formation, maintien dans l'emploi, fin de carrière etc ...)
- Prioriser la formation des travailleurs handicapés
- Inclure dans tous les programmes de formation de managers un volet sur les fondamentaux sur le handicap et les discriminations (cursus d'intégration, calls RH)
- Reconduire un dispositif TPSH mais cette fois-ci de 5 ans (dans la mesure où les accords précédents n'ont pas permis de corriger les écarts dans la carrière)
- Autodiagnostic handicap (questionnaire) et baromètre emploi et handicap

# Nos demandes premières

---

- Rappeler dans le préambule les grandes lois handicap : la loi 11 février 2005 pour «l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées», fixe le principe d'une accessibilité généralisée, intégrant tous les handicaps, qu'ils soient d'ordre physique, visuel, auditif ou mental et remettre la définition de tous les handicaps.
- La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui fait notamment référence aux référents handicaps.
- Prévoir un chapitre sur la neurodiversité et la nécessité de recruter autrement



# NOS DEMANDES

# Sourcing et recrutement

---

- Les différents bilans démontrent la difficulté d'identifier des candidats en situation de handicap répondant aux compétences recherchées par Orange.
- Développer des partenariats notamment avec les écoles et rectorats. Prévoir un objectif : 2/4 écoles partenaires ? Par exemple école de management de Grenoble qui a lancé le certificat data Asperger dont le parrain est ADECCO
- Développer des partenariats avec les universités « Aspie Friendly »

## [Le projet - Atypie-Friendly](#)

- Se fixer des objectifs en termes de recrutements/alternants : en valeur absolue/ à évaluer (voir bilan triennal et entreprises comparables à la nôtre)

A minima maintenir l'objectif précédent. Un % n'est pas acceptable dans la mesure où la GEPP est en négociation.

- Publication annuelle des chiffres de recrutement et des progrès réalisés, et inscription à l'ordre du jour de tous les CODIR afin de sensibiliser les décideurs.

# Sourcing et recrutement

---

- Proposer au manager avec l'accord du TH un coaching pour lui, voir pour l'équipe
- La neurodiversité : ajustement des processus de recrutement afin qu'ils soient adaptés aux personnes neurodivergentes ex: SAP, Microsoft
- Définir une liste des handicap visibles et invisibles
- Mettre à profit les pistes identifiées par le programme NEUROTEAM parrainé par Mme TCHOUNGUI.

# Maintien dans l'emploi

---

- Accessibilité :

L'entreprise s'assure de l'accessibilité des locaux (accueil, bureaux, salles de réunion, salles de conférence, locaux communs, restaurants d'entreprise, terrasses...) et de l'adaptation des processus de sécurité, lorsque ce sera nécessaire, en lien avec le Comité Social et Economique (CSE) compétent.

- Action de maintien dans l'emploi :

Entretien annuel : Pour préparer au mieux cet entretien, le manager concerné et/ou le salarié en situation de handicap pourront solliciter le correspondant handicap ou le responsable RH de l'établissement ou de l'entité.

Sanctuariser un point recensement formations dans l'EI

- Rémunération : sanctuariser dans le budget un volet promotions pour les TH

# Maintien dans l'emploi

---

- Accompagnement dans le cadre des transformations : la situation des salariés en situation de handicap impactés par les évolutions d'organisation, les changements de lieu de travail, le passage en espace dynamique et autres transformations ayant un impact sur leur emploi et/ou conditions de travail fera l'objet d'une attention particulière. un dispositif de suivi individualisé sera mis en place par chaque entité concernée. Leur proposer un coaching spécifique.
- Information des représentant du personnel sur les mesures mises en place (cssct) pour les aménagements de postes (accord actuel)
- En cas de mobilité dans le groupe ou en filiale, le travailleur handicapé conservera son aménagement de poste quel qu'il soit (matériel, organisationnel etc ..). Pour rappel le code du travail prévoit cette possibilité lorsqu'un TH quitte son entreprise pour rejoindre une autre entreprise

ex: salarié Orange qui rejoindrait Free

# Maintien dans l'emploi

---

- Prévention des situations d'inaptitude professionnelle : compte tenu de leur augmentation significative, prévoir des mesures précises là-dessus (information immédiate des IRP lorsque décision d'inaptitude)

74 inaptitudes en 2023

Prévention de l'inaptitude en proposant la CRPE à tous les personnels concernés ([AMELI](#), [Ministère](#), [Légifrance](#))

- Possibilité d'aménagements des horaires, recours au temps partiel ou au télétravail pour tenir compte de la situation individuelle du salarié concerné .
- Aménagement des objectifs y compris en cas de PVM
- Possibilité de travailler à distance, dès lors que cela est compatible avec les missions confiées au salarié (tout en veillant aux collectifs de travail et prévenir le risque d'isolement).
- Télétravail hybride : commencer une journée de travail sur site et la finir chez soi.
- ASA : augmenter le nbre d'ASA pour les pathologies lourdes

Possibilité de décrétement à l'heure

# Maintien dans l'emploi

---

- Favoriser les transitions vers les nouveaux métiers : en renforçant la mobilité interne, en favorisant les programmes de reconversion professionnelle

Ex : abondement du CPF, financement de formations certifiantes, accompagnement individualisé comme le mentorat, du coaching.

- Lors de l'entretien professionnel biennal consacré à l'évolution professionnelle, aborder la question du handicap afin d'aider le travailleur handicapé dans son parcours professionnel.
- Dans le cadre d'une mobilité : prévoir des aides financières, primes, aide au logement.
- Télétravail facilité : développer des solutions de télétravail adapté pour permettre aux collaborateurs de maintenir leur activité professionnelle (fermeture petits sites, allongement temps de trajet entraînant une fatigue supplémentaire).
- Sujet proche aidants : se coordonner avec égalité pro

# Maintien dans l'emploi

---

- Abondement du CET en cas de dépôt de jours pour les TH
- Avenant télétravail d'office pour deux ans. Faciliter la possibilité pour les TH d'obtenir 12j de télétravail conformément à l'accord et ne pas avoir à passer par la case médecine du travail et aménagement de poste.
- Pour toute personne ayant la RQTH ou se questionnant sur la possibilité de passer RQTH proposer un accompagnement dans les démarches administratives et juridiques en complément de l'assistant(e) social(e). RQTH/ Invalidité/ Prévoyance par un organisme extérieur afin de garantir la confidentialité de la démarche.
- Formation : 24 H DE FORMATION SUR 2025, 2026 et 2027 à toute RQTH personne reconnue, formation non soumise à validation managériale et pas forcément en rapport avec son métier.
- Bilan de compétences possible à partir de 50 ans avec un organisme dédié, avec élaboration d'un parcours professionnel, sans repasser par le médecin du travail. Financement par Orange.

# Maintien dans l'emploi

---

- La création d'un réseau de référent IT handicap au sein de chaque entité afin d'animer et de piloter des évolutions de versions de logiciels et des outils IT.
- La mise en place de pilotes pour tester des innovations technologiques appropriées selon les typologies de handicap
- Veiller, dans les locaux des entités concernées par le flex office, à l'installation d'emplacements réservés aux salariés dont l'état de santé nécessite des aménagements spécifiques de leur poste de travail et à leur maintien. Les entités veilleront à la sensibilisation des collaborateurs sur ce sujet et à ce que ces emplacements ne stigmatisent pas leurs utilisateurs.

# Sensibilisation :

---

- Former les équipes en charge des bâtiments au handicap avec une priorité aux directeurs de projets immobiliers (DIG, SG). Aujourd'hui les DP ont comme contact le correspondant handicap qui n'est pas toujours expert d'un périmètre à l'autre
- Lors du lancement d'un programme immobilier (déménagement, réaménagement) désigner un expert handicap qui sera le point d'entrée du directeur de projet.
- Inclure dans tous les programmes de formation de managers un volet sur les fondamentaux sur le handicap et les discriminations (cursus d'intégration, calls RH)

# Aménagement de la fin de carrière

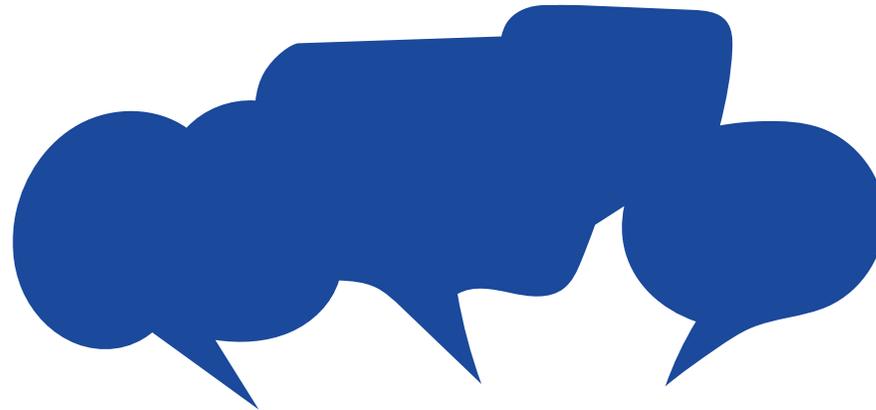
---

- Maintien du TSPH
- Durée élargie à 5 ans
- Accompagnement spécifique pour la retraite : prise en charge des frais de cabinet conseil
- Permettre aux salariés en situation de handicap de bénéficier du TPA dès 55 ans au même titre que les salariés en situation de proche aidant

# PSE/RCC :

---

- A partir de 55 ans, en cas de PDV prime supplémentaire en complément des mesures accordées avec un minimum et le maintien de la prévoyance en cas d'invalidité 1 ou 2
- Congé de reclassement supérieur au reste des personnels
- Indemnité complémentaire doit être calculée sur la base du SGB et non pas sur une moyenne
- Prévoir un abondement du CPF si reconversion professionnelle



**Merci !**



**CADRES OU PAS,  
VOUS POUVEZ  
COMPTER  
SUR NOUS !**



[cfecgc-orange.org](https://cfecgc-orange.org)