

# Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations Période 2017-2019

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Accord conclu entre la société Orange SA, dont le siège social est situé 78 à 84 rue Olivier de Serres 75505 Paris cedex 15, et les sociétés composant l'Unité Économique et Sociale Orange, tel que défini au chapitre 1 du présent accord, représentées par Jérôme Barré en sa qualité de Directeur Exécutif Ressources Humaines Groupe.

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe

- pour la CFDT-F3C M ou Mme ~~Mme~~ GONCALVES..... dûment mandaté-e  
DANIEL
- pour la CFE-CGC M ou Mme ..... FERNANDES..... dûment mandaté-e
- pour la CGT-FAPT M ou Mme ~~Mme~~ Cécilia ARVALHO Dûment mandaté-e
- pour FO-COM M ou Mme ~~Mme~~ Béatrice CLIC..... dûment mandaté-e
- pour SUD-PTT M ou Mme ..... MERIC Philippe dûment mandaté-e

D'autre part.

## Sommaire

Préambule.....	4
Champ d'application de l'Accord.....	5
Chapitre 1 : Orange recrute : plan d'embauche .....	6
1-1 : LES ENGAGEMENTS EN TERME DE RECRUTEMENTS EN CDI ET ALTERNANCE, ET D'ACCUEIL EN STAGE.....	6
1-1-1 Engagements de recrutements .....	6
1-1-2 Engagements de recrutements en alternance et d'accueil en stage .....	7
1-1-3 Engagements sur les cursus de professionnalisation .....	7
1-2 LES MOYENS .....	7
1-2-1 Les moyens pour soutenir le recrutement .....	7
1-2-2 les moyens pour soutenir les recrutements en alternance et en stage .....	9
1-2-3 l'aide au logement .....	11
Chapitre 2 : Orange accueille : insertion professionnelle.....	12
2-1 LES ENGAGEMENTS .....	12
<del>2-2 LES MOYENS .....</del>	<del>12</del>
Chapitre 3 : Parcours et développement professionnel chez Orange .....	14
3-1 LES ENGAGEMENTS .....	14
3-1-1 : La formation .....	14
3-1-2 l'évolution professionnelle – dont l'accès à la promotion .....	14
3-1-3 l'accessibilité .....	15
3-2 LES MOYENS .....	16
3-2-1 l'adaptation des formations et la sensibilisation des formateurs-trices.....	16
3-2-2 l'accompagnement des salariés-es.....	17
3-2-3 l'accessibilité des salariés-es .....	18
3-2-4 Recherche et innovation.....	21
3-2-5 les dispositions particulières durant le parcours professionnel.....	22
Chapitre 4 : maintien dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap.....	25
4-1 LES ACTEURS .....	25
4-1-1 La mission insertion handicap .....	25
4-1-2 Les correspondants-es handicap des établissements principaux et secondaires.....	26
4-1-3 Les acteurs-trices de la prévention .....	28
4-1-4 Les structures associatives et partenaires.....	30
4-2 LES ACTIONS POUR MON MAINTIEN DANS L'EMPLOI .....	30
4-2-1 La coordination des acteurs-trices .....	32
4-2-2 Les aménagements de postes et horaires de travail .....	32
4-2-3 L'adaptation de la situation de travail.....	33
4-2-4 Le financement des aménagements de postes .....	34
Chapitre 5 : Fin de carrière professionnelle.....	35
5-1 : DISPOSITIF D'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE.....	35
5-2 : PRINCIPES DU DISPOSITIF .....	35
5-3 : LES AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES AU TPSH .....	37
5-3-1 Libre choix du salarié .....	37
5-3-2 Seuil minimal de rémunération.....	38
5-3-3 Garantie en cas de décès du salarié .....	38
5-3-4 Principe de revalorisation de la prime de sur-rémunération .....	38
5-3-5 Dispositions applicables aux personnels pendant la période de temps libéré .....	38
5-3-6 Participation, intéressement et plan d'épargne Groupe.....	39
5-3-7 Consolidation des accords 1990 et 1997 et 2013 .....	39

CC  
JB  
DG  
AF  
PM  
Bc

5-3-8 Déroulement de carrière pour les fonctionnaires .....	39
5-3-9 Indemnité de départ en retraite des salariés de droit privé.....	39
5-3-10 Abondement des CET « ancienne formule» .....	39
5-4 : CLAUSE DE SAUVEGARDE .....	39
5-5 : PREPARER SA RETRAITE .....	40
5-6 : CONDITIONS D'ACCES AU TPSH .....	40
5-7 : FINANCEMENT .....	41
Chapitre 6 : Orange achète auprès du secteur adapté et protégé.....	42
Chapitre 7 : Orange s'engage à faire évoluer le regard sur le handicap dans l'entreprise .....	43
7-1 : LES PROGRAMMES DE SENSIBILISATION ET FORMATION .....	43
7-2 LES SUPPORTS DE COMMUNICATION.....	44
Chapitre 8 : Orange s'engage dans la lutte contre les discriminations .....	46
8-1 DEFINITION.....	46
8-2 LES ENGAGEMENTS D'ORANGE.....	46
8-2-1 Orange Recrute.....	46
8-2-2 Orange accueille- l'évolution au sein du Groupe.....	47
8-2-3 Sensibilisation des salarié-es.....	47
8-2-4 Ecoute et conseil externe : Allodiscrim.....	48
Chapitre 9 : Communication, Pilotage, Budget et Suivi .....	50
9-1 : LA COMMUNICATION DE L'ACCORD.....	50
9-2 : LE BUDGET DE L'ACCORD.....	51
9-3 : LE SUIVI DE L'ACCORD .....	51
Chapitre 10 : les formalités de dépôt, durée et révision .....	52
10-1 : FORMALITES DE DEPOT.....	52
10-2 : LA DUREE DE L'ACCORD .....	52
10-3 : LES MODALITES DE REVISION .....	52
Annexe 1: Synthèse des engagements contenus dans le Chapitre 1 sur le plan d'embauche.....	54
Annexe 2 : Les indicateurs de suivi.....	55
Annexe 3 : Les catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés .....	58
Annexe 4: Budget de l'Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap – Période 2017-2019.....	59
Annexe 5 : Moyens et leviers pour soutenir le recrutement .....	60
Annexe 6 : Moyens de communication pour recruter.....	60
Annexe 7 : Descriptif du projet de digitalisation du processus de dépôt de demande.....	61
Annexe 8 : Glossaire .....	62
Annexe 9 : Décision 34.....	64

B  
JB. NF CC  
DG PM

## Préambule

Orange confirme ses principes et sa politique d'inclusion des personnes en situation de handicap. Les parties soulignent les progrès effectués pendant la période d'application de l'accord 2014-2016, notamment le taux d'emploi global des personnes en situation de handicap qui a progressé de 5,81% en 2014 à 7,11% en 2016.

Par le présent accord, les parties s'entendent pour œuvrer en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap pour la période 2017-2019. Cet accord est structuré en domaines complémentaires destinés à couvrir l'ensemble du parcours du-de la salarié-e en situation de handicap au sein d'Orange.

Les grands objectifs du présent accord sont orientés autour de :

- une politique de recrutement ambitieuse contribuant à l'objectif d'un taux d'emploi des personnes en situation de handicap supérieur à l'obligation légale de 6% pendant la durée de l'accord,
- un engagement en faveur de l'évolution professionnelle et de la formation des personnes en situation de handicap permettant le développement des compétences de ces salariés-es,
- une politique active d'intégration ou maintien dans l'emploi grâce à un réseau d'acteurs-trices au sein d'Orange agissant auprès des personnes en situation de handicap, sous l'animation de la Mission d'Insertion Handicap (MIH),
- un effort particulier de sensibilisation pour faire évoluer le regard, les attitudes et les comportements face au handicap au sein de l'entreprise,
- un engagement plus vaste en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap via des parcours professionnalisation mis en œuvre au sein de l'entreprise pour la durée de l'accord, une politique d'achats active auprès du secteur protégé, des partenariats avec les acteurs associatifs, organismes de formation...

Cet accord comporte un nouveau chapitre distinct consacré à l'engagement d'Orange dans la lutte contre toute forme de discrimination. Ce chapitre constitue une première étape qui sera consolidée et développée pendant la durée de l'accord.

Afin d'assurer l'efficacité de la mise en œuvre de cet accord, une large communication en sera faite auprès des différentes parties prenantes, en particulier auprès des CHSCT.

## Champ d'application de l'Accord

Conformément à la réglementation en vigueur, le présent accord s'applique aux sociétés du Groupe, composant l'Unité Économique et Sociale (U.E.S) Orange (Orange S.A, Orange Caraïbe, Orange Porte A Porte). Le terme « Orange », utilisé dans les articles du présent accord, correspond au périmètre défini ci-dessus.

Il s'applique à l'ensemble des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) de ces sociétés, quel que soit leur statut (personnel fonctionnaire, salariés-es contractuels-les et agents contractuels de droit public) – voir les catégories de bénéficiaires en annexe 3.

En accord avec la Direccte, il s'applique également aux salariés-es reclassés-es pour inaptitude suite à un passage en Instance de Reclassement pour Inaptitude Liée à l'Etat de Santé (IRILES) (anciennement appelé C3R). Toutefois, le financement des mesures prises dans le cadre du présent accord et destinées à cette catégorie de personnel ne sont pas imputables au budget de l'accord.

Si des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles devaient être plus favorables sur la durée de l'accord, alors elles s'appliqueront aux salarié-es concerné-es.

Chacune des sociétés composant l'UES établit une Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).

## Chapitre 1 : Orange recrute : plan d'embauche

Orange a la volonté d'accueillir sur la durée de l'accord au minimum 570 nouvelles personnes en situation de handicap, en favorisant les recrutements, l'accueil dans le cadre des parcours de formation ou de stages.

Cette approche se focalise sur les potentiels, aptitudes, expériences professionnelles et motivation. Elle s'affranchit de la question du diplôme pour l'ensemble des fonctions où celui-ci n'est pas une condition d'accès à l'emploi.

Orange exploite tous les canaux de recrutements existants, ainsi que les possibilités d'accompagnement en terme de partenariats, de formations et de parcours professionnalisant, afin de favoriser et de faire émerger les candidatures de personnes en situation de handicap répondant à ses besoins en compétences.

Pour favoriser une évolution plus rapide du taux d'emploi de Travailleurs Handicapés, Orange s'engage à ce qu'à compétence équivalente le-la candidat-e en situation de handicap soit recruté-e en priorité<sup>(1)</sup>.

En vue de piloter et de faire respecter la tenue globale de ce programme, la Mission Insertion Handicap impulse et soutient les actions de recrutement à travers l'animation du réseau des acteurs.

Chaque établissement principal et chaque filiale couverts par le présent accord communique à la Mission Insertion Handicap (MIH) les éléments de suivi de ce plan d'embauche.

### 1-1 : LES ENGAGEMENTS EN TERME DE RECRUTEMENTS EN CDI ET ALTERNANCE, ET D'ACCUEIL EN STAGE

#### 1-1-1 Engagements de recrutements

Orange s'engage pour les trois années 2017, 2018 et 2019, à recruter au minimum 150 personnes en situation de handicap sous Contrat à Durée Indéterminée dans les sociétés du périmètre de l'accord.

Orange s'engage à maintenir un taux de recrutement en CDI d'au minimum 3,4% de travailleurs en situation de handicap.

Sur une base annuelle, les Etablissements principaux de l'UES auront un objectif en nombre de recrutements en CDI de personnes en situation de handicap.

---

(1) Défenseur des Droits « la priorité à l'embauche accordée aux personnes handicapées sur le fondement de l'obligation d'emploi ne peut jouer qu'au cas où les seules compétences pour le poste ne permettent pas de départager deux candidats ; l'employeur peut alors opter en faveur du candidat handicapé »

Un tableau de bord de ces recrutements, effectué par établissement principal et filiale des sociétés de l'UES d'Orange, est réalisé par la MIH. Une communication trimestrielle sera adressée par mail à la commission de suivi.

#### 1-1-2 Engagements de recrutements en alternance et d'accueil en stage

Dans le cadre de sa politique menée en matière d'alternance, Orange réaffirme sa volonté d'intégrer des personnes en situation de handicap en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle de la branche des télécoms par la voie de l'alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation).

Orange s'engage à recruter ou accueillir, pendant la période de l'accord, 360 alternants-es et stagiaires en situation de handicap.

---

A l'issue de leur formation, Orange s'engage à les recruter prioritairement en CDI, sur les emplois ouverts aux recrutements externes, à compétences égales, après obtention de leur diplôme ou de la qualification préparée et validation de leurs candidatures par les managers et responsables RH.

Tout candidat non retenu a la possibilité de faire un recours auprès d'« Allodiscrim ».

#### 1-1-3 Engagements sur les cursus de professionnalisation

Orange s'engage dans la création de dispositifs de formation permettant à des candidats-es, y compris sans diplôme, en situation de handicap, sans qualification et dont le potentiel est détecté, d'intégrer et de suivre les cursus de professionnalisation au sein d'Orange.

Orange s'engage à accueillir dans ces cursus 60 personnes en situation de handicap. Orange s'engage à les recruter prioritairement en CDI, à l'issue des cursus et après validation de leurs candidatures par les managers et responsables RH, y compris dans le cas où les 150 recrutements en CDI prévus à l'article 1-1-1 seraient déjà réalisés ou engagés.

### 1-2 LES MOYENS

#### 1-2-1 Les moyens pour soutenir le recrutement

##### - l'organisation des acteurs du recrutement

Pour soutenir le programme d'embauche pendant la durée de l'accord, Orange s'engage à maintenir l'organisation spécifique mise en place pour la recherche, le suivi et le traitement des candidatures de travailleurs en situation de handicap.

Un réseau de référents.es Handicap, est animé au sein de l'Agence Recrutement par l'équipe diversité.

Ces référents-es ont pour mission d'impulser la politique de recrutement des personnes en situation de handicap auprès des consultants-es en recrutement de l'Agence, eux-elles-mêmes en lien avec les DRH au niveau national et local.

A cet effet, ils peuvent s'appuyer sur les moyens et leviers détaillés dans l'annexe 5.

Orange s'engage, sous l'impulsion de la MIH auprès de tous les acteurs concernés (Agence recrutement, EASE (Service d'ergonomie et d'accessibilité numérique pour tous), Direction Marque Employeur.), à maintenir la visibilité de sa politique handicap sur le site de recrutement [www.orange.jobs](http://www.orange.jobs).

Les directions des entités, les acteurs RH, les campus managers en charge des relations écoles, les correspondants-es handicap sont à l'initiative de partenariats locaux permettant de constituer une source prioritaire de candidats-es en situation de handicap.

---

#### - les cursus de professionnalisation

Orange s'engage à maintenir et créer des cursus de professionnalisation adaptés aux besoins de l'entreprise.

En coordination avec la MIH, les DRH et correspondants-es handicap des établissements principaux et secondaires mettront en œuvre les cursus de professionnalisation pendant toute la durée de l'accord.

Afin de donner toutes les chances de réussir aux candidats-es, un-e conseiller-ère Orange avenir les accompagne sur sollicitation, et un parrain ou marraine peut être nommé-e pour les soutenir tout au long de leur cursus (parmi les handimanagers ou autres collaborateurs-trices volontaires de l'entité).

Les leviers et acteurs.trices identifiés sont les suivants :

- les journées découvertes,
- les préparations opérationnelles à l'emploi (POE proposées par Pôle Emploi) : actions de formations préalables facilitant l'accès aux parcours professionnalisant du groupe des personnes en situation de handicap à bas niveau de qualification (aides à la remise à niveau),
- les dispositifs portés par les organismes habilités par le Ministère de l'Emploi et de l'Éducation Nationale accrédités à fournir des diplômes ou titres inscrits au Registre National des Certifications Professionnelles (partenaires Greta, Afpa),
- les financements des dispositifs contrats aidés, État, Cap emploi, OPCALIA.

Un indicateur de suivi mesure les recrutements des candidats-es à l'issue de leur cursus.



- la communication pour recruter

La communication sur la politique de recrutement de personnes en situation de handicap est diffusée largement comme décrit en annexe 6.

Un plan média annuel soutient la politique de recrutement de personnes en situation de handicap au sein d'Orange pendant toute la durée de l'accord.

Par ailleurs, une communication sur l'ensemble des dispositifs de recrutement est systématiquement réalisée par les correspondants handicap en lien avec la MIH. Elle est adressée aux salariés-es (notamment du bassin d'emploi concerné), aux IRP et aux associations locales.

1-2-2 les moyens pour soutenir les recrutements en alternance et en stage

- le tutorat

Les tuteur·trices, maîtres d'apprentissage et responsables de stages volontaires accompagnent et guident l'alternant·e ou le·la stagiaire en conformité avec les exigences des différents types de contrats et de la charte du tutorat.

Pour réussir pleinement l'exercice de leur mission, les acteurs (accompagnants·tes) se rapprochent du correspondant handicap. Ils suivront systématiquement une formation complémentaire de sensibilisation à l'insertion et au travail quotidien avec des personnes en situation de handicap.

Les activités de tutorat figurent dans les objectifs des intéressés-es et sont prises en compte dans le cadre de l'appréciation managériale.

Les tuteurs·trices, formés-es à leur mission, peuvent s'ils-elles le souhaitent faire valider leur compétence et faire reconnaître leur professionnalisme.

Afin de favoriser le développement et l'efficacité du tutorat, le·la manager du tuteur·trice permet à ce·tte dernier·ère de consacrer le temps nécessaire à sa mission.

- l'accueil des stagiaires

Les stages en entreprise sont un moyen d'orientation et d'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail. Ils permettent la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donnent à l'étudiant·e une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers, ce qui l'aide à bâtir son orientation professionnelle et à construire son projet professionnel.

Le stage correspond donc à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant·e acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le·la stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'entreprise d'accueil.

L'accueil de ces stagiaires est aussi l'occasion de sensibiliser davantage au handicap les salariés-es et les managers d'Orange.

C'est pourquoi Orange renforce la politique favorisant les échanges entre le monde de l'entreprise et le monde éducatif :

- en lien avec des associations spécialisées : stage découverte pour les collégiens-nes ou de courte durée pour les lycéens-nes ;
- en renforçant les partenariats avec les grandes écoles, les universités : sensibilisation à la politique d'accueil et d'intégration d'étudiants en situation de handicap par des échanges avec leurs référents-es diversité –handicap ; mise en visibilité d'Orange.Jobs et des coordonnées de la MIH ;
- en lien avec les Centres de Rééducation ;
- en faisant découvrir le monde de l'entreprise au personnel ou aux parents accompagnant les jeunes en situation de handicap.

Orange s'appuie également sur le dispositif PMSMP Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel proposé par les Cap Emploi pour accueillir les stagiaires en recherche d'emploi.

- la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage permet de financer par les entreprises les dépenses de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles. Elle permet de participer, notamment, aux coûts de formation liés à l'acquisition des compétences d'apprentis handicapés mais aussi de soutenir des structures habilitées à percevoir de la taxe d'apprentissage qui orientent leurs actions autour de l'amélioration des conditions de vie et d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap. A ce titre, Orange s'engage à verser 3% de de la fraction dédiée à l'apprentissage (appelé quota d'apprentissage) à des organismes habilités à percevoir la taxe d'apprentissage. La gestion de la taxe d'apprentissage est faite selon la législation en vigueur

- les bourses d'études

Des financements sous forme de bourses sont mis en place afin d'accompagner des étudiants-es en situation de handicap dans leur cursus d'études et faciliter ainsi l'accès aux études supérieures dans des formations en lien avec les métiers sur lesquels Orange recrute. Cette aide permettra aux étudiants-es de prendre en charge les surcoûts liés au handicap, mais n'est pas destinée à rendre accessible les locaux de l'organisme de formation.

Ces bourses sont attribuées sous forme d'apport plafonné par Orange à une fondation ou à un fonds selon les modalités fixées par l'école, l'université ou l'organisme de formation. La structure attribue le financement aux étudiants-es en situation de handicap en fonction de sa propre grille de critères.

Lorsque de telles dispositions n'existent pas au sein de l'organisme, Orange peut verser cette bourse directement à un étudiant-e, sous réserve de présentation de justificatifs à l'entreprise et de la sollicitation du responsable handicap de l'école ou université.

Orange s'engage à développer la communication de ce dispositif vers les organismes concernés.

### 1-2-3 l'aide au logement

Une aide au logement pour les alternants·es et les stagiaires peut être mise en place selon les modalités définies dans l'article 1-1-3-6 de l'accord Intergénérationnel du 23 décembre 2015 ainsi que dans le cadre des prestations d'Action Logement sous réserve d'évolution de la réglementation Action Logement en vigueur. Celle-ci est complétée par la Mission Insertion Handicap suivant l'analyse du dossier au cas par cas.

Dans les cas de recrutements de salariés·es en situation de handicap en CDI, il est rappelé l'aide apportée par Orange en matière d'accès au logement social.

---

Lorsque les personnes font une demande de logement et qu'elles indiquent une situation de handicap, l'ensemble de leurs critères liés au handicap sont pris en compte.

B<sub>2</sub>  
JB. AF  
CC  
DG PV

## Chapitre 2 : Orange accueille : insertion professionnelle

### 2-1 LES ENGAGEMENTS

La qualité de l'accueil du-de la salarié-e en situation de handicap dans l'équipe joue un rôle déterminant dans son intégration professionnelle.

Pour réussir pleinement cet accueil, les correspondants-es handicap s'assurent du bon accompagnement des nouveaux-elles salariés-es par les managers et DRH, en lien avec les acteurs de proximité (correspondants-es handicap secondaires, préventeurs, médecins du travail, domaines sécurité et services à l'occupant, les assistants sociaux)

A l'arrivée du-de la nouveau-elle collaborateur-trice et à sa demande, une mise en contact avec le-la correspondant-e handicap d'établissement secondaire est organisée par la ligne managériale avec le support des ressources humaines.

A la demande du-de la salarié-e, un bilan de son insertion est effectué avec le Rh de proximité et/ou son-sa manager dans les 6 mois qui suivent son recrutement. Le-la salarié-e est accompagné-e, si c'est son souhait, de la personne de son choix (réseau des correspondants-es handicap, médecin du travail, DRH de proximité, représentant-e du personnel, etc.).

### 2-2 LES MOYENS

Les managers et les équipes accueillant des salariés-es en situation de handicap bénéficient du soutien des différents acteurs de proximité en fonction de leurs besoins cf. guide des acteurs sur @noo handicapaction.

Comme pour tout-e nouvel-le arrivant-e, pour faciliter l'arrivée et l'intégration du-de la salarié-e en situation de handicap :

- le-la manager présente l'ensemble de l'équipe au-à la nouvel-le arrivant-e afin qu'il-qu'elle puisse situer très vite son rôle, ses activités et les collaborations avec ses différents-es collègues.
- il-elle lui présente les aspects pratiques de sa vie quotidienne dans son nouvel environnement professionnel (accès au restaurant d'entreprise, situation de l'infirmerie, évacuation..).
- le-la salarié-e en situation de handicap reçoit une information sur :
  - l'accord en faveur des personnes en situation de handicap
  - le lien vers le site intranet anoo handicapaction
  - la liste des acteurs de proximité.

Afin d'aider le·la manager à accueillir au mieux un·e collaborateur·trice en situation de handicap, il·elle suit la nouvelle formation dédiée au management d'une personne en situation de handicap : « je manage une personne en situation de handicap ».

Il·elle dispose également d'outils accessibles depuis « @noo espace managers : fiches pratiques « Accompagner / recruter un·e collaborateur·trice en situation de handicap ».

Chaque salarié·e en contact avec un·e collègue ayant une déficience auditive, a la possibilité de suivre une formation en Langue des Signes Française (LSF) dans le cadre de la politique de formation de l'entreprise.

Un lien vers le « livret d'accueil handicap » du site Handicapaction sera ajouté à l'ensemble des informations et documents à remettre aux nouveaux·elles collaborateurs·trices.

---

DC  
JB AF  
DG PM  
CC

## Chapitre 3 : Parcours et développement professionnel chez Orange

Orange réaffirme son ambition de donner la possibilité à chaque salarié-e d'être acteur-trice de son évolution professionnelle, par le biais de parcours motivants et d'un accompagnement personnalisé.

Les parties rappellent que tout-e salarié-e en situation de handicap, dans le cadre des principes d'égalité des chances et de non-discrimination, bénéficie, comme tout-e salarié-e de l'entreprise, de l'ensemble des outils et dispositifs nécessaires au bon déroulement de son parcours professionnel.

### 3-1 LES ENGAGEMENTS

#### 3-1-1 : La formation

Orange s'engage à améliorer l'accessibilité aux formations des salariés en situation de handicap de la conception au déploiement.

Orange s'engage à analyser l'accès à la formation des salariés-es en situation de handicap dans le rapport annuel sur le handicap présenté au CCUES par société entrant dans le champ d'application du présent accord.

En cas de dégradation d'un des indicateurs de suivi (cf annexe 2), une analyse plus approfondie sera présentée pour en comprendre les causes, et mettre si nécessaire un plan d'action en place pour y remédier.

Toutes les actions nécessaires permettant l'accès aux formations sont mises en œuvre, qu'il s'agisse :

- d'adaptation pour une action prévue au plan de formation
- d'une formation spécifique
- de l'accès aux salles de formation.

Dans le cas où une mobilité est envisagée, une formation métier spécifique pour préparer et accompagner le-la salarié-ée dans ses nouvelles fonctions sera prévue si nécessaire.

#### 3-1-2 L'évolution professionnelle – dont l'accès à la promotion

Les salariés-es en situation de handicap accèdent aux dispositifs de promotion selon les règles en vigueur dans l'entreprise garantissant des aménagements d'accessibilité nécessaires à la préparation et à la tenue des épreuves de sélection, ainsi qu'à l'adaptation des postes à pourvoir.

La politique de promotion est fondée sur la valorisation des compétences et des qualifications et s'inscrit dans le respect du principe de non-discrimination.

Afin d'avoir une visibilité sur l'accès à la promotion des salariés-es en situation de handicap, un suivi spécifique est réalisé dans le cadre du rapport annuel du CCUES.

Lors de ce bilan handicap du CCUES et du bilan du présent accord à la commission nationale de suivi, les promotions seront présentées par établissement principal :

- ce suivi porte sur le nombre et le taux de promotion des salariés-es en situation de handicap, par métier et par établissement principal, entrant dans le champ d'application du présent accord, et en regard du taux de promotion global (tous-tes salariés-es confondus-es), de chacun-e d'entre eux-elles.
- en cas de constat d'écart sur le taux de promotion des salariés-es en situation de handicap, une analyse des causes sera réalisée dans le but de mettre en place des mesures correctives.

### 3-1-3 l'accessibilité

#### - L'accessibilité aux informations et aux outils

L'accessibilité de l'information et des postes de travail est un facteur essentiel à l'exercice de l'activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles. Orange réaffirme son engagement à poursuivre et renforcer les actions destinées à adapter les outils de travail et à favoriser les programmes d'innovation, toutes déficiences confondues. Dès la création d'applications informatiques, celles-ci devront être utilisables pour tous, valides et non valides.

Les programmes d'adaptation des applications informatiques et la labellisation des sites intranet d'Orange sont poursuivis, sous le pilotage d'EASE avec la DSIF (Direction du Système d'Information France) et la DISU.

Ils permettent de rendre un produit ou service utilisable par tous et dans tous les contextes.

EASE pilote des audits accessibilité des sites intranet et accompagne le déploiement des nouvelles fonctionnalités et nouveaux outils. Il intervient également en soutien/expertise auprès des responsables de développement informatiques, des formateurs-trices métiers, des préventeurs-trices et médecins du travail ainsi que des équipes de communication interne.

Orange s'engage à consacrer le budget nécessaire dans ce domaine de l'accessibilité et à :

- maintenir accessible et labelliser les applications principales transverses en libre-service, quel que soit le support (ordinateur, mobile...) ;
- poursuivre le déploiement du service «Confort +» sur les outils SI permettant au·à la salarié·e de configurer ses préférences d'usage ;
- maintenir pendant toute la durée de l'accord le niveau d'accessibilité nécessaire au bon déroulement de l'activité des salariés en situation de handicap sur les positions métiers ;
- proposer des solutions aux personnels en situation de handicap, appelés à travailler sur des positions Open ;

- créer des parcours de formation flexibles, par profil (ergonome ; développeur ; chef de produit ; acheteur...) et diversifier les modalités et supports (présentiel ; e-learning ; vidéo ; quizz...);
  - déployer des programmes de sensibilisation vers les acteurs du numérique, notamment les rédacteurs de contenu, les développeurs, en proposant un visa accessibilité ;
  - développer des actions de communication lors de la semaine de l'hangagement ou à l'occasion de dates événements.
- l'accessibilité des lieux de travail

Afin de faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, Orange s'engage à poursuivre ses actions d'amélioration de l'accessibilité des lieux de travail.

L'accessibilité des lieux de travail englobe l'accès aux locaux dans leur ensemble (accès aux bâtiments, circulation, lieux de convivialité, accès à la restauration collective, sanitaires, signalétique, etc.) mais également l'accessibilité spécifique au poste de travail.

Une vigilance particulière est apportée pour qu'au moins une salle de réunion soit accessible et mise en visibilité sur chacun des principaux sites d'Orange.

#### - Sécurité des lieux de travail

Orange garantit les conditions de sécurité des personnes en situation de handicap et s'engage à vérifier que les conditions spécifiques de sécurité liées à chaque situation particulière sont bien respectées.

### 3-2 LES MOYENS

#### 3-2-1 l'adaptation des formations et la sensibilisation des formateurs-trices

##### - L'adaptation et l'accessibilité des formations

Les adaptations techniques, matérielles, pédagogiques et humaines rendues nécessaires par les déficiences sont prises en compte dans le budget de l'accord.

A titre d'exemple, on peut citer :

- l'intervention d'interprète en Langue des Signes Françaises (LSF)
- sous titrage et audio description systématique des contenus vidéo
- le recours à un système de vélotypie
- l'utilisation d'un moyen de transport adapté pour se rendre sur un lieu de formation
- l'allongement d'une durée de formation
- l'accessibilité des supports.

Les recommandations spécifiques au handicap sont intégrées dans le cahier des charges référent pour l'ensemble des formateurs, ingénieurs formations et prestataires externes.



Les supports et lieux de formation sont rendus accessibles dans la mesure du possible (à titre d'exemple : équipements destinés à compenser les déficiences visuelles ou auditives dans les salles de formation).

Par anticipation, une solution alternative doit être mise en œuvre pour que la formation soit effectivement dispensée. Une vigilance particulière sera apportée à l'accessibilité des formations du domaine de la relation clients.

Des bilans de compétence ou des formations spécifiques (remise à niveau par exemple) sont proposés aux salariés-es en situation de handicap en cas de besoin ou à leur demande. Ces actions sont financées par le budget de l'accord.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) participe à la politique de formation destinée à valoriser les parcours professionnels et améliorer la qualification. Un accompagnement spécifique peut être mis en œuvre au bénéfice d'un-e salarié-e en situation de handicap pour l'aider à monter un dossier de VAE.

#### - La formation des formateurs-trices

Les actions de formation et de sensibilisation des formateurs-trices sont poursuivies, qu'il s'agisse d'actions relatives au handicap en général et sur les dispositifs techniques de compensation permettant de dispenser les formations dans des conditions optimales.

Une ressource e-learning appelée « collect'or de l'animation », traitant de la question du handicap en situation de formation, est mise à disposition des formateurs-trices internes.

Il s'agit d'une séquence s'articulant autour de 2 chapitres : « Mieux comprendre le handicap » et « Gérer le handicap », divisée en scènes : « de l'accueil à la clôture d'une session de formation ».

Les objectifs pédagogiques de cette séquence sont :

- mieux comprendre le handicap
- désamorcer les craintes face au handicap
- savoir accueillir un-e stagiaire en situation de handicap
- s'adapter à un-e stagiaire en situation de handicap lors d'une formation, en l'accompagnant de manière spécifique (exemples document en braille, adaptation de la temporisation pour les modules en e-learning...)
- maintenir la dynamique de groupe en intégrant la personne en situation de handicap.

#### 3-2-2 l'accompagnement des salariés-es

##### - L'accompagnement par Orange Avenirs

Les conseillers-ères des Orange Avenirs aident les salariés-es à révéler leurs atouts, leur potentiel, à développer leur confiance en eux, à s'ouvrir sur les différents possibles professionnels, en les amenant à se recentrer sur leurs motivations et à se projeter : bilan professionnel, information sur les métiers et leurs perspectives d'évolution, animation d'ateliers collectifs de préparation de CV, d'entraînement à l'entretien.

La professionnalisation des conseillers·ères d'Orange Avenirs sera poursuivie au travers de la formation « j'accompagne un·e salarié·e en situation de handicap » qui leur permettra d'appréhender encore mieux les notions de représentations, de compensation, et d'accompagner les travailleurs·euses en situation de handicap dans leur vie professionnelle.

#### - Les prestations de coaching personnalisé

La prestation de coaching externe personnalisée est proposée par le·la conseiller·ère Orange Avenirs aux salariés·es en situation de handicap en complément de l'accompagnement sur le projet professionnel, en fonction de leur situation spécifique.

Cette prestation est également intégrée au catalogue des Oranges Avenirs et communiquée aux salariés·es.

Chaque salarié·e en situation de handicap peut ainsi bénéficier d'un accompagnement individuel lui permettant de réfléchir de manière totalement ouverte sur ses souhaits, ses perspectives et ses possibilités d'évolution, mais également sur les éventuels besoins de compensation associés à chaque possibilité d'évolution identifiée. Le·la coach externe s'attachera à amener le·la salarié·e à adopter une démarche proactive d'ouverture et l'aidera à construire un argumentaire adapté à sa situation, afin de lui permettre de mieux porter son projet individuel.

L'accompagnement du·de la salarié·e par le·la coach externe peut être réalisé dans le cadre d'un suivi régulier d'une durée pouvant aller jusqu'à 5 mois. La MIH encourage ce coaching auprès des directeurs des Oranges Avenirs par une communication régulière lors des réunions d'animation.

### 3-2-3 L'accessibilité des salariés·es

#### - L'accessibilité aux informations et aux outils

Un comité de pilotage composé de EASE, la DISU, la DSIF, XD Lab et la Mission Insertion Handicap, permet d'assurer le suivi de l'avancement des actions.

Ces programmes sont testés tout au long de leur développement par un panel de salariés·es en situation de handicap afin de vérifier leur efficacité avant d'être déployés plus largement.

Un lien depuis Handicapaction :

- est créé pour informer des salariés·es testeurs·euses.
- sera créé pour recruter des salariés·es testeurs·euses.

Le temps consacré par les salariés·es à ces expérimentations est inclus dans le temps de travail. Les managers concernés·es seront sensibilisés·es à ces actions afin qu'elles puissent se dérouler de façon optimale.

Par ailleurs, les programmes déployés peuvent faire l'objet d'une coopération interentreprises dans le cadre, par exemple, d'expérimentations mutualisées.

## - L'accessibilité des lieux de travail

Orange est garant du respect de la réglementation immobilière en vigueur. En outre, il met à profit toute opération immobilière non spécifique au handicap (travaux neufs, réhabilitations) pour améliorer les conditions d'accessibilité (exemples ascenseurs, rampes d'accès, largeur de portes, sanitaires, boucle magnétique...).

Ces aménagements sont réalisés par les Unités de Gestion Immobilières (UGI), soit dans le cadre de travaux gérés par la Direction de l'Immobilier soit sur demande d'une entité pour un besoin spécifique (embauche ou maintien dans l'emploi).

En cas d'opportunité de recrutement ou de mobilité d'un-e salarié-e d'un site vers un autre, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre à la personne en situation de handicap d'occuper son poste de travail, en favorisant ses déplacements usuels sur son lieu de travail.

La remise à neuf d'un bâtiment, d'une partie de bâtiment ou toute autre éventuelle mise aux normes, relèvent de l'obligation légale de l'employeur et ne peuvent être financées sur le budget de l'accord.

La Mission Insertion Handicap reste décisionnaire sur le recours au budget handicap, en cohérence avec les dispositions légales et le cadrage de la DIRECCTE.

## - Sécurité des lieux de travail

Les établissements employant des salariés-es en situation de handicap s'assureront de la conformité de la signalétique d'accès, de la sécurité et des systèmes d'alerte. En cas de non-conformité, des solutions devront être trouvées et mises en œuvre. Ces solutions doivent être adaptées au handicap des salariés-es concernés-es et intégrées dans le document unique des risques et les plans de prévention des établissements. Un état des lieux est présenté annuellement en CHSCT.

Également, lors de la venue sur un site d'une personne en situation de handicap (réunions internes et externes), une vigilance sera apportée quant à la mise en œuvre des procédures de sécurité.

Les procédures d'évacuation doivent faire l'objet d'une grande attention :

- adaptation du dispositif au handicap
- protocole
- formation des équipes, notamment à la manipulation des chaises d'évacuation
- fréquence des exercices d'évacuation
- tests réguliers du dispositif d'évacuation.

En cas d'incertitude sur la pertinence des solutions à retenir, les conditions d'évacuation devront être évaluées avec les sapeurs-pompiers.

Les comptes rendus des exercices d'évacuation, intégrant les spécificités liées aux situations de handicap, sont présentés en CHSCT.

Le financement des mesures prévues ci-dessus n'est pas imputable sur le budget de l'accord.

## - Audits

Orange s'engage à poursuivre l'analyse des rapports d'audit afin de traiter les non-conformités des sites qui le nécessitent, en priorisant ceux où des salariés-es en situation de handicap sont présents.

Par ailleurs, les restitutions en CHSCT des rapports d'audit, ainsi que les mesures correctives et travaux planifiés et réalisés par l'entreprise sont poursuivis et renforcés.

Un suivi quantitatif est présenté lors des commissions de suivi du présent accord.

## - Évaluation de l'accessibilité des lieux de travail (OCARA)

Orange souhaite que l'évaluation de l'accessibilité des lieux de travail puisse se faire simplement et naturellement, de manière intégrée à ses pratiques courantes.

---

Dans ce but, il a été développé une solution interne, OCARA. Il s'agit d'un outil informatique qui permet de réaliser une évaluation de l'accessibilité des parcours sur les lieux de travail, ceci sans nécessiter une expertise particulière sur le sujet.

Compte tenu de ces caractéristiques, Orange s'engage à poursuivre le programme de déploiement d'OCARA pour les utilisateurs-trices « cible » : directeurs-trices de site, Gestionnaire Sécurité Services aux Occupants (GSSO), directeurs délégués sécurité globale (DDSG), DISAS (Directeur-trice de l'immobilier et des services aux salariés-es), préventeurs-trices, correspondants-es handicap

A cet effet, Orange a créé un module de formation appelé « pack formation OCARA » qui sera déployé auprès des utilisateurs-trices concernés-es.

Une boucle d'amélioration qualité sera mise en œuvre pour recueillir les retours d'usage et les évolutions nécessaires sur l'utilisation OCARA.

Par ailleurs, un plan de communication destiné aux acteurs-trices concernés-es est poursuivi pour favoriser le recours à OCARA, dans toute situation où l'outil peut aider à la prise de décision. En cas d'anomalies révélées par OCARA sur le parcours d'un-e salarié-e en situation de handicap, Orange s'engage à rechercher les solutions adéquates et à les mettre en œuvre. Ces solutions sont intégrées dans les présentations faites aux CHSCT.

Un indicateur de suivi global de ce déploiement est présenté en commission de suivi de l'accord.

### 3-2-4 Recherche et innovation

L'innovation technologique est un des atouts d'Orange en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap.

- de nombreux développements comme le CRT, la retranscription voix – texte sont désormais déployés auprès des salariés-es sourds-es et malentendants-es.
- en matière d'accessibilité numérique, Orange a développé une expertise en interne qui permet de rendre accessible les postes de travail aux personnes non et mal voyantes, aux personnes en situation de handicap moteur et également aux personnes en situation de handicap auditif.
- le service Confort+ qui améliore l'affichage des sites Web pour les déficients visuels, cognitifs ou moteur a été développé et est disponible pour tous les salariés et continue d'évoluer ; l'usage de la norme WACG sera étudiée.
- OCARA (outil d'audit de l'accessibilité des locaux) a remporté un trophée de l'accessibilité en 2015 et est maintenant déployé dans le groupe.

L'importance de l'innovation : pour passer d'une adaptation des postes de travail a posteriori à une adaptation par défaut, il est nécessaire d'intégrer l'accessibilité au sein même de la démarche d'innovation. De surcroît, la notion d'accessibilité n'est pas unique, elle doit répondre à une grande diversité de profils salariés-es ayant tous-tes des contraintes et capacités différentes. L'approche de la Conception Universelle (Design for All) vise à inclure cette diversité au sein de la démarche de conception standard.

Les programmes d'innovation technologiques sont destinés à mettre à disposition des salariés-es en situation de handicap des outils nouveaux favorisant l'accessibilité des documents numériques et du web en général, l'accessibilité aux lieux et postes de travail, en facilitant les échanges, la communication et la télécommunication.

L'objectif est double :

- répondre aux besoins des salariés-es en situation de handicap
- intégrer le spécifique dans la démarche de conception standard, tout en générant de l'innovation à partir de la richesse issue de la diversité.

La priorité des actions de recherche et innovation est mise sur les systèmes de télécommunication, les accès aux contenus numériques, et les aides à l'inclusion.

De manière identique au programme d'accessibilité numérique, les salariés-es en situation de handicap pourront, sur volontariat, participer aux tests et aux expérimentations des nouveaux outils et services.

Dans le cadre des plans de communication d'Orange Labs, les innovations à destination des salariés-es en situation de handicap seront mises en visibilité.

### 3-2-5 les dispositions particulières durant le parcours professionnel

#### a) Les dispositions complémentaires

En complément des aménagements de poste (cf chapitre 4-2), Orange peut financer partiellement ou totalement :

- des aides à la mobilité pour le transport entre le domicile et le lieu de travail, l'aménagement du véhicule personnel, le permis de conduire dans le cas où le véhicule est le seul moyen d'accéder à son lieu de travail pour des raisons de desserte ou liées au handicap ;
- des appels d'offre sont engagés dans les différentes régions pour permettre au collaborateur d'accéder aux prestations de transport adapté sans avancer les fonds, en l'absence de convention, le/la salarié-e sera remboursé-e par la MIH ;
- des aides personnelles à solliciter auprès du correspondant handicap (prothèses auditives, lunettes, fauteuils roulants, prothèses de membre..) ;
- des services à la personne (assistants de vie, handichiens etc.) ;

Les modalités de leur prise en charge sont décrites sur le site intranet anoo handicapaction.. Ces demandes ont vocation à être suivies dans l'outil de saisie des dossiers.

#### b) Les autorisations spéciales d'absence pour les salariés-es en situation de handicap (ASA)

Il est rappelé dans cet accord l'existence d'ASA Handicap, qui sont de six journées par année civile pouvant également être prises en demi-journées ou en heures. Ces ASA handicap sont de droit et accordées sur justificatif ou déclaration sur l'honneur, à tous-tes les salariés-es reclassés-es et salariés-es Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) en cours de validité, pour effectuer des actes en relation avec leur handicap et ne pouvant être effectuées en dehors des heures de service.

Par extension, ces ASA peuvent être utilisées pour effectuer des démarches nécessaires à l'obtention d'un titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

#### c) Les dispositifs à destination des salariés-es parents d'enfants- ascendants ou conjoints en situation de handicap

L'ensemble des dispositifs du présent article s'applique aux salariés-es parents d'enfants handicapés dont le taux d'handicap est égal ou supérieur à 50%. A titre exceptionnel et ponctuel, des salariés-es d'enfants en situation de handicap à moins de 50% pourront, sur demande, bénéficier de ces mesures.

- L'accès à l'information :

Orange s'engage à mettre en visibilité sur anoo les mesures spécifiques mises en œuvre à la fois pour les salariés-es en situation de handicap et pour les salariés- parents d'enfants en situation de handicap. Il s'agira de regrouper l'ensemble des mesures liées au handicap dans une page unique de l'intranet facilement accessible pour les deux catégories. Les dispositions sur les bourses d'études du chapitre 1-2-2 seront également intégrées à ce dispositif de communication.

Portail RH =>Anoo=> temps de travail/ congés=> absences exceptionnelles =>handicap

Une communication sera réalisée sur les initiatives de l'AFEH, l'ATHA et l'APCLD qui soutiennent et accompagnent les salariés-es d'Orange, que ce soit sur l'accompagnement d'enfants en situation de handicap, les droits des salariés-es, le soutien que les nombreux-ses bénévoles apportent. Une synthèse des prestations ainsi que les liens utiles sont présentés sur handicapaction.

- Les autorisations spéciales d'absence pour les parents d'enfants- ascendants, et conjoints en situation de handicap

Les deux types d'ASA décrites ci-dessous peuvent être prises également en demi-journées ou en heures.

Conformément aux dispositions de l'accord sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle du 5 mars 2010, il est rappelé l'existence d'autorisations spéciales d'absence :

- ASA pour soin ou garde d'un-e parent-e proche gravement handicapé-e. Le nombre de jours maximum ouvrés de congés attribués est de deux fois les obligations hebdomadaires plus deux jours pour un-e enfant et 6 jours pour un-e conjoint-e ou un-e ascendant-e à charge. Par cet accord, Orange ouvre la possibilité aux parents d'enfants en situation de handicap de prendre ces ASA pour l'accomplissement de démarches pédagogiques, administratives ou, plus généralement, toute démarche dont l'objet est d'améliorer ou de trouver une solution adaptée à la situation de l'enfant en situation de handicap.

Les justificatifs à fournir peuvent être :

- soit une attestation de la MDPH, une carte d'invalidité, un certificat médical, une lettre de la sécurité sociale
  - une lettre de convocation de l'organisme auprès duquel l'acte est effectué pendant les heures de service
  - ou une attestation sur l'honneur, rédigée par le-la salarié-e.
- ASA pour garde imprévisible d'enfant ou soins pour enfant à charge malade seront accordées aux parents d'enfants en situation de handicap avec un taux d'invalidité supérieur ou égal à 50% sans prise en compte de l'âge de l'enfant.

- L'organisation du travail

Par ailleurs, il est rappelé dans le même accord Vie Privée/Vie Professionnelle, dans l'article sur les aménagements pour faire face à des situations personnelles particulières, que les managers prendront les mesures nécessaires pendant la durée de ces situations, pour tenir compte des besoins liés à un·e enfant lourdement handicapé·e. Il s'agira d'aménager les conditions de travail, en particulier les horaires y compris en envisageant les possibilités de temps convenu et/ou de télétravail dans le cadre des modalités de l'accord sur le Télétravail.

Conformément à l'Accord sur les principes fondamentaux : perspectives-emplois et compétences – développement professionnel- formation-mobilité du 5 mars 2010, une attention particulière sera accordée à la situation des parents d'enfants en situation de handicap y compris dans les cas de réorganisations ou de réaffectation sur d'autres sites.

---

L'entreprise sensibilisera les associations partenaires du mécénat sur l'importance de ces modes d'organisation du travail.

d) Les plans de déplacement entreprise (PDE)

Au moment des négociations du PDE et des concertations locales, la situation spécifique des salariés·es en situation de handicap est systématiquement étudiée et prise en compte.



## Chapitre 4 : maintien dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap

### 4-1 LES ACTEURS

#### 4-1-1 La mission insertion handicap

La Mission Insertion Handicap, rattachée à la Direction des Services Partagés, est garante de la mise en œuvre des engagements du présent accord dans le cadre de la Politique d'Orange.

La MIH a une mission d'expertise et de définition des processus. En étroite coordination avec Orange France et les Divisions, elle anime l'ensemble du réseau des correspondants-es handicap et des contributeurs-trices au domaine (DIG, Direction des achats France, Médecins du travail, assistantes sociales, EASE, Orange Labs etc.) des entités du périmètre de l'accord et, à ce titre, leur apporte la visibilité nationale nécessaire à la mise en œuvre des engagements de l'accord : communication, partage d'informations, mutualisation et animation des bonnes pratiques, partenariats nationaux déclinés localement ...

La MIH en lien et coordination avec les experts-tes accessibilité d'Orange, veille au respect et au suivi de l'ensemble des programmes visant à améliorer l'accessibilité des locaux, les postes utilisateurs, les applicatifs métiers et, plus largement, à l'environnement de travail des salariés-es en situation de handicap.

Elle pilote le fonds d'insertion handicap/budget de l'accord et répond aux demandes des salariés-es en situation de handicap nécessitant un aménagement de poste ou un accompagnement individuel. Elle arbitre éventuellement le financement des prestations, en fonction des règles en vigueur.

Dans ce cadre la MIH étudie la digitalisation du processus de déclaration des demandes pour permettre la saisie de manière directe par le salarié et faciliter ainsi le suivi de la demande par les acteurs au fil de l'eau. Le déploiement de l'outil sera assuré par la MIH avec le soutien des Correspondants Handicap des Etablissements Principaux (cf. descriptif du projet en annexe 7). Le cahier des charges et le planning du projet seront présentés en commission de suivi d'ici fin 2017.

La MIH organise la communication interne et externe (opérations annuelles et ponctuelles), en lien avec les équipes de communication et les concepteurs-trices des supports. Elle apporte son soutien aux initiatives locales prises par les correspondants-es handicap. Elle assure la relation avec diverses associations privilégiées et historiques du groupe (ATHA, APCLD, AFEH) et élargit les partenariats si nécessaire.

Elle est garante du suivi des indicateurs du présent accord. Elle élabore les DOETH et l'ensemble des bilans et rapports communiqués aux instances externes et internes au Groupe.

La MIH dispose des moyens et ressources nécessaires à l'exercice plein et entier de sa mission.

Les moyens humains dédiés au pilotage du déploiement de la politique handicap en France sont maintenus. Une analyse et un suivi du dimensionnement seront réalisés en commission de suivi.

#### 4-1-2 Les correspondants-es handicap des établissements principaux et secondaires

##### - Les Correspondants-es Handicap des Établissements Principaux

Ils-elles sont les garants-es de la mise en œuvre des dispositions de l'accord sur leur périmètre et, à ce titre, participent aux réunions d'animation du réseau organisées par la MIH. Ils-elles assurent, auprès des acteurs-trices de leur périmètre, le soutien de premier niveau sur toutes les questions relatives au handicap, en particulier sur la gestion des situations individuelles.

Présents-es au sein de chaque établissement principal et filiale couvert par le présent accord, ~~ils-elles sont les relais opérationnels de la MIH et contribuent à la remontée des éléments~~ nécessaires au tableau de bord de la Mission Insertion Handicap.

Ils-elles animent un réseau de correspondants-es handicap des établissements secondaires et s'assurent de la bonne déclinaison des programmes opérationnels liés aux engagements de l'accord.

Les correspondants-es des établissements principaux se coordonnent pour diffuser largement l'information auprès des salariés-es d'un bassin d'emploi géographique (formations, événements etc..)

En coordination avec les acteurs-trices du recrutement, ils-elles explorent, sur leur territoire, les sources possibles permettant d'enrichir le vivier de candidatures, notamment à travers des partenariats avec les organismes institutionnels tels que les MDPH, Cap emploi, partenaires associatifs, écoles etc.

En coordination avec les acteurs de leur direction, et la MIH, ils-elles sont prescripteurs et acteurs sur l'élaboration de cursus de professionnalisation.

Point d'entrée unique sur leur périmètre pour les dossiers de sollicitation du fonds d'insertion handicap, dont les aménagements de postes, ils-elles en vérifient la conformité et la complétude avant envoi à la MIH. Ils-elles s'assurent du bon respect des délais.

Ils-elles sont responsables sur leur territoire du déploiement du nouvel outil de saisie des demandes directement par les salariés en s'appuyant sur leur réseau de correspondants secondaires ou leur contact en unité.

Ils-elles produisent le rapport annuel handicap du CE de leur périmètre et sont garants-es des informations remontées annuellement vers les CHSCT concernant les mesures prises en vue de faciliter la mise, remise ou maintien au travail des travailleurs-euses en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail (art L4612-11 du Code du Travail).

Ils-elles s'assurent du déploiement et de la mise en visibilité des programmes de formation et de sensibilisation des salariés-es et managers. Ils-elles contribuent au relais de la campagne de communication nationale conçue pour la Semaine de l'Handagement et mettent en œuvre des événements de communication interne et externe destinés à faire connaître la politique du Groupe en matière de handicap.

D'une manière générale, ils-elles sont force de proposition pour toute action susceptible de contribuer au respect des engagements de l'accord (embauche, sensibilisation, accessibilité etc.).

Les correspondants-es handicap disposent des moyens nécessaires à l'exercice plein et entier de leur mission. Positionnés-es au sein de la direction des ressources humaines de leur établissement principal ou filiale couvert par le présent accord, ils-elles disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur activité avec le soutien des équipes pluridisciplinaires locales. Ce temps ne peut être inférieur à 50% d'un équivalent temps plein. Pour les établissements principaux de plus de 6000 salariés-es, la totalité du temps consacré par les équipes contributrices à cette activité au sein de l'établissement principal ne pourra être inférieure à 80% d'un équivalent temps plein.

La MIH s'assure de la formation des nouveaux correspondants-es handicap d'établissement principal. Un programme de formation adressant tous les correspondants-es handicap principaux est prévu afin de promouvoir l'échange de bonnes pratiques.

La liste à jour des correspondants-es handicap figure en page d'accueil du site handicapaction.

Le DRH de l'établissement principal, s'assurera, en concertation avec le management, que le-la correspondant-e de l'établissement principal dispose du temps nécessaire pour accomplir sa mission.

#### - Les Correspondants-es Handicap des Établissements Secondaires

Dans la continuité de l'accord précédent et pour aider les correspondants-es handicap des établissements principaux (DO/Divisions) dans leurs missions et faciliter la mise en œuvre des engagements de l'entreprise sur le handicap, le présent accord maintient un correspondant handicap dans chaque établissement secondaire du périmètre UES.

Par sa connaissance de l'organisation locale de l'entité, le-la correspondant-e en entité contribue à diffuser et collecter toutes les informations liées au domaine du handicap de son entité pour soutenir l'activité du-de la correspondant-e handicap de l'établissement principal.

Dans le domaine de l'emploi, le-la correspondant-e en entité soutient les actions du-de la correspondant-e handicap en lien avec les acteurs de recrutement (DRH, RH de proximité, managers), est relais pour transmettre les candidatures sur son périmètre géographique, pour favoriser notamment les accueils de stagiaires. Il-elle contribue également en local pour favoriser la recherche de candidats-es en situation de handicap et promouvoir la politique de recrutement, notamment lors des forums et salons pour apporter sa connaissance des métiers et de l'environnement de son entité.

CC BZ  
JB AF  
DG PM

Il-elle veille à la remontée des conventions de stage de personnes en situation de handicap auprès du-de la correspondant-e de l'établissement principal en lien avec le-la DRH de l'entité.

Concernant les formations et sensibilisations organisées par les correspondants-es handicap, le-la correspondant-e en entité soutient le-la correspondant-e handicap de l'établissement principal lors des sessions de formation.

Dans le cadre de la Semaine de l'Hangagement, il-elle aide le-la correspondant-e handicap à relayer l'ensemble des actions menées.

En terme d'accueil, lors d'un nouveau recrutement ou d'une mobilité entrante, le-la correspondant-e en entité accompagne les managers lors de l'accueil et de l'intégration, y compris avec les acteurs agissant sur les domaines de l'accessibilité et de la sécurité.

~~Avec l'accord du-de la salarié-e en situation de handicap nouvellement recruté-e, le-la correspondant-e en entité peut assister au bilan d'intégration à 6 mois.~~

Sur le suivi des évolutions professionnelles, il-elle soutient les actions déployées localement par le-la correspondant-e handicap.

Sur le maintien dans l'emploi, il-elle peut être sollicité-e par le-la correspondant-e d'établissement principal pour initialiser en soutien du-de la salarié-e en situation de handicap, suivre et traiter les dossiers de demandes de sollicitation du Fonds d'Insertion Handicap, les présentations des mesures prises en CHSCT ainsi que pour le suivi des audits accessibilité en lien avec les acteurs-trices concernés-es (directeurs-trices de site, RSS, CSG, préventeurs-trices, etc....).

Le-la correspondant-e handicap d'entité suit la formation « J'accompagne une personne en situation de handicap » réalisée en priorité sur le bassin géographique.

En lien avec le-la DRH de l'unité, le-la Rh de proximité, le-la correspondant-e handicap de l'établissement principal, ses missions sont mises en visibilité au sein de son entité.

Le DRH de l'établissement secondaire, s'assurera, en concertation avec le management, que le-la correspondant-e de l'établissement secondaire dispose du temps nécessaire pour accomplir sa mission.

#### 4-1-3 Les acteurs-trices de la prévention

##### ➤ Les médecins du travail :

Le-la médecin du travail est le-la conseiller-ère de l'employeur, des travailleurs-euses, des représentants-es du personnel et des services sociaux, notamment sur l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés-es (art. R. 4623-1 du code du travail). Afin d'exercer ces missions, le-la médecin du travail conduit des actions en milieu de travail et procède à des examens médicaux.

La visite médicale, quel que soit son motif, peut être l'occasion pour le personnel du SST (médecin ou infirmier) d'expliquer aux salariés-es les modalités de reconnaissance d'un statut de travailleur handicapé, les droits ouverts par ce statut et d'adresser le-la salarié-e potentiellement concerné-e et demandeur-euse à l'assistante sociale pour l'accompagner dans cette démarche.

Comme pour tous les salariés de l'entreprise et conformément aux dernières évolutions règlementaires, les modalités du suivi sont déterminées par le médecin du travail en prenant en compte l'état de santé et l'âge du travailleur, les conditions de travail ainsi que les risques. Elles sont mises en œuvre par lui-elle, ou, selon les caractéristiques du poste de travail, sous son autorité par un autre professionnel de santé.

Chez Orange, et sur décisions des médecins du travail, les travailleurs-euses en situation de handicap bénéficient d'une surveillance par le SST tous les deux ans, avec une visite par le médecin du travail au moins tous les 4 ans.

Dans l'intervalle entre deux visites médicales, ils seront suivis, selon décision du médecin, par un autre professionnel de santé (interne en médecine ou infirmier en santé au travail, ou par lui-même dans le cadre d'une visite de suivi intermédiaire. Lors de la visite d'embauche, ils (elles) seront vus par le médecin du travail en visite médicale.

La visite de pré-reprise (visite organisée exclusivement à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil ou du-de la salarié-e dans le cas d'un-e salarié-e encore en arrêt de travail) permet d'apprécier les potentielles modifications d'aptitude médicale au poste et d'anticiper les actions à mener pour permettre la reprise.

Comme tout-e salarié-e, le-la travailleur-euse en situation de handicap bénéficie d'un examen médical à sa demande ou à celle de l'employeur ou à celle du médecin du travail.

➤ Les assistants-es sociaux :

L'assistant-e social-e du travail participe au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, en coopération avec les partenaires de l'entreprise : service de santé au travail, managers, préventeurs-trices, et en collaboration avec le-la correspondant-e handicap local-e.

L'assistant-e social-e du travail écoute, informe, conseille et propose des dispositifs d'aide internes ou externes à l'entreprise.

L'assistant-e social-e peut notamment renseigner et accompagner les salariés dans leurs démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et dans la sollicitation du Fonds d'Insertion Handicap.

➤ Les préventeurs-trices :

Le-la préventeur-trice travaille sur tous les aspects liés aux conditions de travail, en collaboration avec les médecins du travail, les correspondants-es handicap, le CHSCT et le-la manager pour l'adaptation du poste de travail.

➤ Le CHSCT :

L'entreprise entend assumer pleinement ses responsabilités vis-à-vis des salarié-es en situation de handicap en s'assurant que les CHSCT exercent réellement leur rôle, majeur dans les aménagements et adaptations des postes de travail.

Elle rappelle solennellement que le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) a une mission prépondérante en matière de prévention des risques professionnels sur la santé des salariés.

Parmi les questions sur lesquelles il est consulté, figurent les mesures prises par l'entreprise en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs-euses en situation de handicap, notamment en matière d'aménagement des postes de travail (art. L. 4612-11 du code du travail). Les CHSCT doivent également être informés des suites données à ces mesures.

Le CHSCT, dont le-la médecin du travail et le-la préventeur-trice sont membres, doit être en amont associé à la recherche et à la mise en œuvre de solutions permettant le maintien dans l'emploi des salariés-es en situation de handicap. Par ailleurs, les correspondants-es handicap doivent être associés-es, si besoin, à cette recherche de solution.

➤ Les IRP et les organisations syndicales :

Les IRP et les organisations syndicales font partie intégrante des acteurs auxquels les salarié-es en situation de handicap peuvent se référer.

➤ Les parrains et marraines :

Des parrains et marraines volontaires peuvent être nommés pour soutenir et accompagner les candidats-es en cours de formation dans les cursus de professionnalisation.

4-1-4 Les structures associatives et partenaires

Les associations (ATHA, APCLD, AFEH) et partenaires peuvent intervenir ou être sollicitées, si besoin, sur tous les domaines du présent accord. Par exemple :

- opérations de sensibilisation « démystifions le handicap, semaine de l'hangagement »
- organisation de forums recrutements
- traitement de situations individuelles

Le site handicapation répertorie la liste des associations avec lesquelles Orange est en relation.

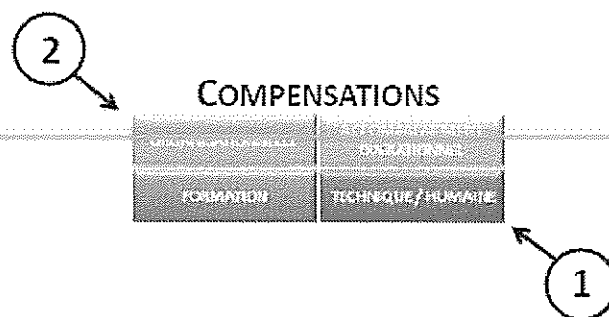
## 4-2 LES ACTIONS POUR MON MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Tout salarié en situation de handicap bénéficie d'un droit à compensation qui vise à lui permettre de faire face aux conséquences de son handicap quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience.

La compensation consiste à :

Code du travail-Article L4121-2 :

«Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail (1) et des méthodes de travail (2) et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé»



Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs-euses en situation de handicap, il est rappelé que la loi du 11 février 2005 impose aux employeurs de prendre, dans une situation concrète, les mesures appropriées en fonction des besoins pour permettre aux travailleurs-euses en situation de handicap d'accéder à un emploi et/ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et/ou d'y progresser.

Le présent accord doit faciliter l'accueil et l'intégration professionnelle des travailleurs-euses en situation de handicap au sein de l'UES Orange.

L'insertion des travailleurs-euses en situation de handicap relève de la responsabilité de l'employeur et des managers placés-es sous son autorité, en concertation avec le-la médecin du travail, le CHSCT, le-la correspondant-e handicap, le-la préventeur-trice et l'assistant-e social-e.

Les salariés-es qui deviendraient handicapés-es ou dont le handicap s'aggraverait au cours de leur carrière font l'objet d'une attention particulière afin de permettre un accompagnement adapté le plus en amont possible. Les CHSCT seront alertés sur les situations constatées si le-la salarié-e en est d'accord.

Orange met tout en œuvre pour assurer leur maintien dans l'activité ou, le cas échéant, pour assurer leur déploiement et leur accompagnement individuel. La MIH peut être saisie pour toute demande spécifique d'accompagnement. La décision 34 du 18 mai 2015 est consultable dans l'annexe 9.

CC B  
JB AF  
DG PM

Une vigilance particulière est apportée au·à la salarié·e en situation de handicap confronté·e à une évolution de son métier ou de son poste de travail. Les correspondants·es handicap doivent être informés·es le plus en amont possible sur ces évolutions afin d'anticiper et d'analyser la situation du·de la salarié·e concerné·e, avec son accord, en concertation avec l'ensemble des acteurs·trices (médecin du travail, CHSCT).

Le·la salarié·e en situation de handicap bénéficie, comme tout·e salarié·e de l'entreprise, de l'ensemble des outils et dispositifs nécessaires au bon déroulement de son activité professionnelle. De fait, un soin particulier est apporté à l'accessibilité de l'information et à l'accès à ces outils et dispositifs.

#### 4-2-1 La coordination des acteurs·trices

~~Lorsqu'une solution de maintien dans l'emploi est envisagée pour un·e salarié·e, une pluralité~~  
d'acteurs·trices interviennent, et ce, quel que soit le handicap. Le·la correspondant·e handicap d'établissement principal·ou secondaire reste le·la coordinateur·trice et assure la mise en relation des acteurs·trices locaux·ales : le·la manager, le·la Rh de proximité·e, le·la médecin du travail, le·la préventeur·trice, l'assistant·e sociale, l'infirmier·e, l'ergonome et le CHSCT, afin d'optimiser la recherche de solutions.

#### 4-2-2 Les aménagements de postes et horaires de travail

L'adaptation des postes de travail voire des horaires est une condition essentielle à l'insertion et au maintien dans l'emploi, dans les délais adaptés à la prise de poste en tenant compte des contraintes particulières liées à ces aménagements. Le·la correspondant·e handicap anticipe le plus possible ces aménagements.

La MIH s'assure de la mise en visibilité des solutions techniques et mesures individuelles pouvant être mises en œuvre et, avec les correspondants·es handicap et les acteurs·trices concernés·es, veille à la continuité et au suivi de la qualité des prestations réalisées auprès des salariés·es.

Les CHSCT sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la remise ou le maintien au travail des salariés·es en situation de handicap et informés sur le suivi de ces mesures.

En vue de favoriser le confort et l'autonomisation des salariés·es en situation de handicap et afin de proposer des évolutions pertinentes, la MIH s'appuie sur les experts (EASE, Orange Labs, DISU..) pour faire évoluer ou développer les outils d'accessibilité.

Pour les salariés·es en situation de mobilité professionnelle, de réorganisation ou d'évolution métier, une vigilance particulière est apportée par les correspondants·es handicap afin de gérer et de maintenir les situations de travail des salariés·es en situation de handicap dans les meilleurs conditions possibles.

Un soutien spécifique aux utilisateurs·trices d'aides techniques est proposé via un numéro d'assistance téléphonique (0810 30 3000), en prononçant un mot clé dédié (par exemple, pour les utilisateurs de logiciels type ZoomText, Jaws, via un numéro d'assistance visiophonique (09 77 19 07 00) pour les salariés·es équipés·es du Centre Relai Téléphonique, etc...).

B  
JB NF  
CC PM  
DG



Orange s'engage à mettre en visibilité un espace accessibilité pour tout type de déficience sur le site des salariés-es « 100% pratique ». Les salariés-es peuvent y trouver l'offre de produits et services adaptés, une assistance, des conseils en ergonomie des postes de travail et agencement ou aménagement des bureaux, etc.

Par ailleurs, et sur demande auprès du-de la correspondant-e handicap, un bilan d'accessibilité de la position métier peut être réalisé par les équipes d'experts-es et les différents-es acteurs-trices concernés-es.

Orange s'engage à poursuivre le déploiement du CRT ; afin de faciliter son usage et d'offrir la possibilité de se connecter depuis n'importe quel poste de travail.

Pour améliorer le confort des salariés-es en situation de handicap, la MIH veille à optimiser l'information sur les services développés par le Groupe et les applications disponibles gratuitement depuis les Smartphones.

---

Par exemple :

- Colourcall et Mélovibe (déclenchement de flash lumineux sur téléphone portable, mélodies vibratoires pour les appels entrants...) pouvant faciliter l'usage du téléphone mobile aux personnes sourdes
- Consultation du dictionnaire LSF facilitant la création de néologismes télécom et leur diffusion inter-salariés-es et vis-à-vis des prestataires d'accessibilité (interprètes)

#### 4-2-3 L'adaptation de la situation de travail

Au-delà des postes de travail et des locaux, il est nécessaire de favoriser l'accessibilité des emplois eux-mêmes (organisation du travail) pour le maintien dans l'emploi durable et le développement professionnel du-de la salarié-e.

L'ensemble de la ligne managériale veille à la bonne intégration du-de la salarié-e en situation de handicap et s'assure que les conditions de travail au sein de l'équipe prennent en compte les situations liées au handicap et aux éventuelles recommandations médicales (objectifs, horaires, pauses notamment.). A cet effet, les managers suivent une formation spécifique sur le recrutement et le management d'un-d'une collaborateur-trice en situation de handicap.

Des solutions de télé activité et/ou de télétravail sont mises en place en fonction des activités exercées et avec l'accord du-de la salarié-e et de son-sa manager, en cohérence avec les recommandations du-de la médecin du travail.

Conformément à l'Accord Groupe du 17 mai 2013 sur le télétravail il est rappelé que l'entreprise fournit un poste de travail adapté à la situation de handicap du-de la salarié-e à l'exclusion des aménagements de logement qui ne sont pas directement liés au poste de travail.

Tout refus fait l'objet d'une réponse écrite et motivée au salarié, sachant que la situation de handicap ne peut aucunement constituer un motif de refus.

DL  
JB NF  
CE PM  
DG

Dans les cas spécifiques des salariés-es en situation de handicap travaillant à 100% à leur domicile :

- l'installation et la maintenance du poste de travail sont assurées par la DISU ;
- une attention particulière est portée par le manager pour éviter le risque d'isolement.

Par ailleurs, des dossiers de Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) peuvent être instruits auprès de l'Agefiph afin de favoriser et optimiser les conditions de travail des personnes éligibles.

#### 4-2-4 Le financement des aménagements de postes

Ces aménagements peuvent être financés, en totalité ou en partie, par la Mission Insertion Handicap via le budget de l'Accord, sous réserve de l'acceptation d'un dossier de sollicitation communiqué par le-la Correspondant-e Handicap à la MIH.

Il s'agit de matériels et prestations permettant de compenser les déficiences pour exercer de manière pérenne l'activité professionnelle. Ainsi, la MIH ne peut pas financer un matériel non spécifique à la compensation du handicap (ex : écran, imprimante...).

Ces matériels sont pris en charge par l'entité du-de la salarié-e.

Les demandes d'aménagement de postes peuvent également émaner du CHSCT.

A titre d'exemple, peuvent ainsi être financés, tout ou partie, par la MIH (liste non exhaustive) :

- mobiliers et sièges ergonomiques adaptés
- matériels et logiciels informatiques adaptés (et la formation à leur utilisation)
- prestations d'interprétariat Langue des Signes Française (LSF) et de sous-titrage en direct appelée « vélotypie »
- bilans d'évaluation ou de compétences pouvant donner lieu à un accompagnement individuel
- études ergonomiques

#### ➤ Le processus de financement

Il comporte plusieurs étapes :

- l'analyse du besoin par le-la médecin du travail afin de déterminer les adaptations nécessaires avec le-la manager, le-la salarié-e, le-la préventeur-trice et les autres acteurs-trices
- la constitution d'un dossier (éléments constitutifs du dossier sur @noo handicapation, @noo manager, club rh)
- le dossier est transmis au-à la correspondant-e handicap concerné-e
- le-la correspondant-e handicap instruit le dossier et le transmet à la MIH
- la MIH vérifie l'éligibilité de la demande de financement et déclenche la commande et le financement

Un bilan est présenté annuellement aux IRP de chaque établissement principal et fait l'objet d'un indicateur de suivi.

## Chapitre 5 : Fin de carrière professionnelle

### 5-1 : DISPOSITIF D'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE

Orange met en place un dispositif accessible sur demande expresse du salarié handicapé (C3R IRILES, bénéficiaire de la BOETH y compris RQTH en cours d'obtention).

Ce dispositif consiste en un Temps Partiel Senior Handicap (TPSH), précédant immédiatement le départ à la retraite pour les salariés désireux de prendre leur retraite au plus tard à la date à partir de laquelle une poursuite d'activité pourrait être génératrice de surcote.

Par exception, et sur demande justifiée du salarié, la situation spécifique de salariés (poly-pensionnés, part de carrière significative effectuée à temps partiel, consolidation d'indices ...) sera étudiée, afin de leur permettre de pouvoir améliorer leur niveau de retraite en retenant une date de départ en retraite plus tardive, sans toutefois excéder quatre trimestres de surcote.

Les formules du TPSH sont ouvertes à la fois à la poursuite de l'activité au sein du Groupe ou dans le cadre du mécénat de compétences.

Il est rappelé que les dispositions figurant dans l'accord intergénérationnel du 23 décembre 2015 à échéance du 31 décembre 2018, sont applicables aux salarié-es en situation de handicap qui remplissent les conditions requises pour en bénéficier.

### 5-2 : PRINCIPES DU DISPOSITIF

Le TPSH a la forme d'un temps partiel 50% accompagné par l'entreprise.

L'accompagnement prend la forme suivante :

Une sur-rémunération de 30% avec 3 possibilités, au choix du salarié :

- sans placement en temps, 30% non convertis en temps pour la formule TPSH rémunérée 80% ;
- 5% placés en temps, 25% non convertis en temps pour la formule TPSH rémunérée 75% ;
- 15% placés en temps, 15% non convertis en temps pour la formule TPSH rémunérée 65% ;

La sur rémunération placée en temps est mise sur un CET avec abondement de l'employeur,

La sur-rémunération non convertie en temps :

- prend la forme d'une prime, versée mensuellement tant que le salarié bénéficie du TPSH,
- est calculée à l'entrée dans le dispositif, sur la base du salaire global de base (SGB) du salarié du mois précédent son entrée dans le dispositif, et des parts variables perçues par ce dernier lors de la dernière année civile pleine précédant l'entrée dans le dispositif. Pour tous les salariés, la part variable de référence sera rétablie sur la base d'une activité temps plein.

Les formules de TPSH accessibles selon la date d'entrée dans le dispositif sont les suivantes :

Entrée	Formules de TPSH accessibles	Durée	Temps de travail	Rémunération (1)	Temps Libéré (2)	complément cotisation retraite (3)
Au cours du premier semestre 2017 (jusqu'au 1er juillet 2017 inclus)	TPSH-65% 5 ans	18 à 60 mois	50%	65%	47 mois	en base 100%
	TPSH-75% 5 ans	18 à 60 mois	50%	75%	20 mois	
	TPSH-80% 5 ans	18 à 60 mois	50%	80%	Néant	
Au cours du second semestre 2017 ou du 1er semestre 2018 (jusqu'au 1er juillet 2018 inclus)	TPSH-65% 4 ans	18 à 48 mois	50%	65%	38 mois	
	TPSH-75% 4 ans	18 à 48 mois	50%	75%	16 mois	
	TPSH-80% 4 ans	18 à 48 mois	50%	80%	Néant	
Au cours du second semestre 2018 ou du 1er semestre 2019 (jusqu'au 1er juillet 2019 inclus)	TPSH-65% 3 ans	18 à 36 mois	50%	65%	28 mois	
	TPSH-75% 3 ans	18 à 36 mois	50%	75%	16 mois	
	TPSH-80% 3 ans	18 à 36 mois	50%	80%	Néant	

Pour ce qui concerne la période postérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2019, les parties s'engagent à se revoir une fois conclues les négociations relatives à un accord intergénérationnel pour la période 2019-2021.

(1) Rémunération du temps travaillé, plus sur-rémunération sous forme de prime.

(2) Temps libéré pour un TPSH de la durée maximum (4 ans ou 3 ans), compte tenu des droits à congés annuels et jours de temps libre acquis pendant ce temps libéré. En cas de TPSH d'une durée moindre, ce nombre de mois est réduit prorata temporis.

(3) Le complément de cotisation retraite remis en base 100% des rémunérations perçues, est assuré :

- pour les salariés de droit privé : par une sur-cotisation prise en charge par l'entreprise (part salariale et part patronale) auprès du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires obligatoires (ARRCO et, pour les salariés, cadres AGIRC) et supplémentaires là où ils existent.

- pour les fonctionnaires :

1) pour la partie pension civile :

a) Dans la limite prévue par l'article L11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (limite des 4 trimestres, portée à 8 trimestres pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80%) : par la possibilité prévue dans le cadre du temps partiel de sur-cotiser pour une validation retraite sur la base d'une activité à temps plein ; cette sur-cotisation, à la charge du salarié, est compensée par l'entreprise, par une indemnité d'un montant tel que nette de CSG et de CRDS, elle compense le montant ainsi versé par le salarié.

b) Au-delà de cette limite au choix du fonctionnaire :

- Soit le versement de la même indemnité compensatrice, directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; sur la base des taux au 1<sup>er</sup> janvier 2017, cette indemnité est égale à 17,78% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein). Ce taux sera ensuite révisé aux mêmes dates que le barème qui sert à son calcul (barème du coût d'une validation retraite en base 100 dans le cadre du temps partiel).
- Soit en lieu et place de cette indemnité compensatrice par le remboursement à 100% par l'entreprise du coût d'un rachat de deux trimestres d'années d'études par année civile concernée au titre de la partie proportionnelle de la pension (option qui ne concerne pas la durée d'assurance tous régimes confondus, autrement désigné dans le code des pensions civiles et militaires comme « pour obtenir un supplément de liquidation sans que ce supplément soit pris en compte dans la durée d'assurance ». Ce remboursement pourra être arrondi au trimestre supérieur, si nécessaire, pour maintenir le niveau de pension, sur présentation des pièces justificatives.

2) pour la retraite additionnelle de la fonction publique : par le versement d'une indemnité compensatrice directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; cette indemnité est égale à 1,1% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein).

- des dispositions comparables seront proposées aux agents contractuels de droit public.

## 5-3 : LES AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES AU TPSH

### 5-3-1 Libre choix du salarié

Le salarié, à son initiative, aura le libre choix d'opter pour ces dispositifs.

L'aménagement du temps de travail, ainsi que le positionnement du temps libéré seront étudiés en concertation entre le salarié, son manager et son RH.

BZ  
JB AF  
CC  
DG PM

Dans le cadre de l'organisation du travail, les salariés optant pour l'un des dispositifs ne pourront se voir imposer un niveau de contraintes égal à celui des salariés à temps plein dans l'entreprise (samedi, contraintes du soir ...), et un équilibre avec leur temps de travail sera recherché.

En cas de difficultés d'aménagement, d'autres modes d'organisation seront recherchés.

#### 5-3-2 Seuil minimal de rémunération

Un seuil minimal de rémunération est fixé pour les salariés en TPSH, à savoir :

- . Pour les non cadres : 1762 euros bruts mensuels,
- . Pour les cadres : 2456 euros bruts mensuels.

L'application de ce seuil minimal ne peut cependant avoir pour effet de porter la rémunération en TPSH au-delà du salaire global de base (SGB) en base temps plein.

Si tel est le cas, la rémunération durant la période de TPSH sera le SGB en base temps plein.

Ces seuils seront revus chaque année selon le taux directeur de l'accord salarial d'Orange SA.

#### 5-3-3 Garantie en cas de décès du salarié

En cas de décès du salarié bénéficiaire, les mesures financières d'accompagnement définies à l'entrée en TPSH et non encore attribuées seront versées aux ayants droits en une seule fois.

#### 5-3-4 Principe de revalorisation de la prime de sur-rémunération

La sur-rémunération est revalorisée à chaque date anniversaire de l'entrée du salarié dans le dispositif, par application du taux directeur du dernier accord salarial signé ou décision unilatérale dans son entreprise à la date de l'entrée du salarié dans le dispositif.

#### 5-3-5 Dispositions applicables aux personnels pendant la période de temps libéré

Les salariés éligibles à une part variable (part variable managériale ou part variable vendeur), ou à des augmentations individuelles, y restent éligibles jusqu'à la fin de leur TPSH.

Pendant ce temps libéré, leur part variable et/ou leurs augmentations individuelles seront calculées sur la base du taux moyen constaté pour leur niveau de classification de personnel dans leur entité de rattachement (Ets Secondaires pour Orange et filiales).

Les salariés en TPSH et en temps libéré peuvent solliciter la MIH via leur DRH afin d'étudier le financement de mesures d'aides personnelles selon les modalités définies à l'article 3-2-5 du présent accord.

Le salarié en temps libéré peut contacter à tout moment le DRH de son entité de départ ou le RH de proximité et avoir accès au site miroir d'Anoo (en déclarant un numéro de mobile avant son départ en temps libéré) et communiquer avec son CSRH via le 0800 777 222 ou l'adresse figurant sur anoo :

Orange service RH  
TSA 27328  
86013 POITIERS Cedex

JB  
DG  
AF  
PM  
CC

#### 5-3-6 Participation, intéressement et plan d'épargne Groupe

Pendant toute la période de TPSH, les bénéficiaires continuent de participer aux dispositifs d'épargne salariale, avec les règles d'abondement en vigueur au sein de leur société.

C'est le salaire réellement perçu, prime de sur-rémunération incluse, qui servira de base de calcul pour la participation, l'intéressement et le plafond d'investissement dans le plan d'épargne Groupe.

#### 5-3-7 Consolidation des accords 1990 et 1997 et 2013

Les avantages monétaires attribués aux fonctionnaires au titre des accords sociaux 1990, 1997 et 2013 pourront, à leur demande, faire l'objet d'une prise en compte dans leur situation administrative préalablement à leur entrée dans le TPSH.

A l'entrée dans le dispositif, le-la salarié-e sera informé-e par écrit de son éligibilité éventuelle, à partir des éléments connus et des dates de TPSH choisies, à la disposition prévue à l'annexe III de l'accord salarial 2014.

#### 5-3-8 Déroulement de carrière pour les fonctionnaires

Les fonctionnaires en TPSH sont des personnels à temps partiel, ils bénéficient d'un déroulement de carrière normal.

Ils demeurent éligibles à l'obtention des échelons dits exceptionnels.

#### 5-3-9 Indemnité de départ en retraite des salariés de droit privé

La base de salaire à prendre en considération est le salaire brut versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois de présence.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire perçu par le salarié avant son entrée dans le dispositif de TPSH, si cela lui est plus favorable.

#### 5-3-10 Abondement des CET « ancienne formule »

Conformément aux dispositions de l'accord social du 9 janvier 1997, pour les salariés disposant de jours sur un Compte Épargne Temps "ancienne formule", l'abondement de 20% à la prise des congés pour départ en retraite, sera appliqué dès lors que la période jouxte un congé se poursuivant jusqu'à la retraite.

Pour les sociétés du Groupe disposant de mesures similaires, le principe ci-dessus reste applicable.

#### 5-4 : CLAUSE DE SAUVEGARDE

Les parties s'engagent, dans l'hypothèse où les dispositions législatives et réglementaires viendraient à être modifiées pendant la durée de l'accord, à se rencontrer pour en analyser les conséquences et adapter les dispositions du présent accord pour garantir un dispositif équitable, se rapprochant le plus possible de celui d'origine.

Dans l'hypothèse, d'un allongement des durées de cotisations ou d'une modification de l'âge légal de départ en retraite après l'entrée d'un salarié dans l'un des dispositifs TPSH, ce dernier pourra être prolongé en temps libéré au-delà de la date initialement prévue. Cette prolongation fera l'objet d'un nouvel avenant/protocole TPSH entre le salarié et l'employeur.

Par ailleurs un-e salarié-e en TPSH qui connaîtrait une modification substantielle de sa situation personnelle se verra proposer, s'il-elle en fait la demande, un aménagement de son TPSH, qui pourra aller jusqu'à un retour à temps plein sans remise en cause du temps libéré déjà acquis.

#### 5-5 : PREPARER SA RETRAITE

Le personnel en situation de handicap peut être accompagné par les conseillers Orange Avenirs dans le cadre des entretiens « Cap Séniors ». Le conseiller informe sur les aménagements de fin de carrière et, si le salarié est intéressé par le dispositif TPSH, réalise les simulations en fonction de la situation individuelle, des éléments fournis et des options envisagées par le salarié.

Dans le cadre des formalités administratives du dossier retraite, le correspondant handicap pourra être sollicité par le salarié afin de mettre en œuvre les mesures compensatoires éventuellement nécessaires, en fonction de la déficience.

Par ailleurs, Orange s'engage à poursuivre le déploiement de la formation « j'accompagne un salarié en situation de handicap » auprès des acteurs concernés au sein des Orange Avenirs.

Afin d'anticiper et de préparer leur fin d'activité professionnelle, les personnels peuvent demander à bénéficier durant leur TPSH ou dans les 12 mois qui précèdent leur départ de l'entreprise, d'une formation spécifique de préparation à la retraite dans le cadre de leurs droits à DIF pour les AFO et CPF pour les ACO, ou autres, en cas d'épuisement des droits à DIF ou CPF.

#### 5-6 : CONDITIONS D'ACCES AU TPSH

L'accès au TPSH sera soumis à la décision d'une commission ad hoc locale chargée d'examiner le dossier dans le respect du secret médical. Cette commission se tiendra mensuellement, sous réserve de dossiers à étudier. La vocation de la commission n'est pas de limiter l'accès au dispositif mais de s'assurer que les conditions sont réunies : volontariat, conditions de départ etc. et d'examiner en détail la situation de chaque personne (métier, maintien sur le poste, rythme de travail, situation personnelle).

Le salarié saisit la commission par une demande expresse auprès de son DRH de rattachement. La décision de la commission lui sera remise en retour par son DRH.

Cette commission, paritaire et décisionnaire, créée au sein de chaque établissement principal, sera composée :

- d'un représentant par organisation syndicale représentative du personnel sur le périmètre
- d'un nombre équivalent de représentants de la direction (dont le DRH de l'établissement principal ou de la filiale, président de la Commission, le DRH de proximité, le correspondant handicap de l'établissement principal).



Le correspondant handicap de l'établissement principal prépare préalablement le dossier avec les acteurs de proximité dont le correspondant handicap de l'établissement secondaire.

Le manager, l'assistant social, le médecin du travail peuvent être sollicités sur demande de la commission ou du salarié.

En cas de désaccord entre les parties ou avec la décision, le salarié pourra saisir, via son DRH, une commission de recours paritaire nationale qui rendra la décision finale.

Cette commission de recours est composée :

- d'un représentant par organisation syndicale représentative du personnel au niveau national
- d'un nombre équivalent de représentants de la Direction (dont le Directeur des Services Partagés, ou son représentant, Président de la commission, du Directeur de la Diversité, de la Mission Insertion Handicap, du médecin expert coordinateur).

Chaque entrée dans le dispositif TPSH est formalisée par un avenant au contrat de travail ou par un protocole pour les fonctionnaires.

#### 5-7 : FINANCEMENT

Le financement des mesures prévues par le présent chapitre n'est pas imputable sur le budget de l'accord, à l'exception des aides individuelles

## Chapitre 6 : Orange achète auprès du secteur adapté et protégé

La passation de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de service avec des établissements du secteur protégé et adapté permet d'agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, Orange s'engage à confier au secteur protégé et adapté un volume d'achats minimal de 15 000 000 d'euros par an, pendant la durée de l'accord.

En déclinaison de la stratégie d'Orange, la Direction des Achats décline la Responsabilité Sociale d'Entreprise par le biais notamment des acheteurs-euses et gestionnaires de commandes. Pour faciliter le suivi des engagements, la Direction des Achats nomme un-e correspondant-e unique, point d'entrée pour la MIH.

Les méthodes d'achat sont adaptées et permettent à Orange d'élargir ses relations à d'autres prestataires économiques.

L'analyse du type de prestations offertes par le secteur adapté et protégé, la qualité des fournitures et prestations ainsi que les conditions d'élaboration des contrats, relèvent de la responsabilité de la Direction des Achats, garante de la politique en la matière.

En soutien à cette politique et afin d'aider certaines entreprises de la filière fournisseur à mieux se structurer et s'adapter aux nouvelles réglementations en vigueur, Orange renforce son engagement auprès des organismes ad hoc (Groupement national des Établissements d'Aide par le Travail (GESAT), ou tout autre réseau ou structure agissant en faveur du secteur du travail adapté et protégé).

En coordination avec la MIH, la Direction des Achats et les acteurs-trices concernés-es mènent, pendant la durée de l'accord et autant que de besoin, des actions de communication de toute nature afin de mieux faire connaître et promouvoir la politique d'achats au secteur protégé et adapté (semaine de l'hangagement, réunions de prescripteurs-trices, CODIR, séminaires, sites intranets dédiés, newsletters, etc...).

Ces actions visent notamment à renforcer la connaissance des prestations disponibles pour les généraliser au maximum : espaces verts, nettoyage de locaux, réseaux, traiteurs, fournitures de bureau, communication (dont productions audiovisuelles), gestion de déchets, organisation des élections professionnelles (matériel électoral), sapins de Noël...

Les parties conviennent, lorsqu'il n'existe pas de restauration collective sur site, que le recours au secteur protégé et adapté est prioritaire pour les commandes de plateaux-repas et de cocktails déjeunatoires notamment lors d'organisations de réunions.

Enfin, les relations avec le secteur protégé et adapté peuvent être l'occasion d'accueillir en stage, voire de recruter, des personnes en situation de handicap issues de ce secteur. En cas de difficulté d'intégration avérée, le-la salarié-e peut retrouver sa place dans son établissement d'origine. En cohérence avec la politique d'emploi, Orange examine toute opportunité en la matière.

## Chapitre 7 : Orange s'engage à faire évoluer le regard sur le handicap dans l'entreprise

Malgré les progrès accomplis en matière de perception du handicap, les efforts de sensibilisation doivent être poursuivis afin de tendre vers une image plus juste des personnes en situation de handicap et de lever les freins à l'insertion et au maintien dans l'emploi.

### 7-1 : LES PROGRAMMES DE SENSIBILISATION ET FORMATION

Les sessions « démystifions le handicap » et, plus largement, l'ensemble des formations destinées à sensibiliser ou former les salariés-es d'Orange, constituent un levier essentiel pour faire évoluer les représentations liées au handicap et garantir le déploiement des engagements en faveur des personnes en situation de handicap.

Ces sessions de formation et de sensibilisation s'adressent à l'ensemble des salariés-es ; elles sont inscrites au catalogue de la formation et mises en visibilité sur le site [anoo formation](#).

- Démystifions le handicap
- Je manage une personne en situation de handicap

Les managers et services « pilotage de l'activité » veilleront à laisser le temps nécessaire aux salariés-es pour suivre ces formations.

Ces formations /sensibilisations sont poursuivies et multipliées sur l'ensemble du périmètre du présent accord. Un objectif global est déterminé en concertation avec la Mission Insertion Handicap et ne peut être inférieur à trois sessions annuelles par Etablissement principal.

Par ailleurs la formation « j'accompagne/je recrute une personne en situation de handicap », pilotée nationalement, sera dispensée dans la mesure du possible au plus près des salariés-es dans les bassins d'emploi.

Chaque correspondant-e handicap de l'établissement principal doit organiser, sur la période de l'accord, un nombre de sessions ou formations en rapport avec les effectifs de son périmètre en diversifiant les localisations.

Au-delà d'un bref rappel des obligations légales et conventionnelles, ces sessions laissent une large place aux mises en situation, à la rencontre avec des personnes en situation de handicap et aux échanges entre managers. La participation sous forme de témoignages salariés-es est systématiquement recherchée.

Des cas pratiques sont également étudiés faisant référence à des situations réelles. Dans le principe d'une boucle d'amélioration continue, l'adaptation des contenus aux besoins sera régulièrement évaluée. Les améliorations identifiées seront mises en œuvre.

Dans la continuité de l'accord 2014-2016, les programmes de sensibilisation de managers au travers des dispositifs « handimanagement » ou équivalent sont poursuivis dans l'ensemble des régions.

Dans un objectif de transmission et de sensibilisation, un dispositif d'animation du réseau des handimanagers déjà labellisés, sera lancé.

## 7-2 LES SUPPORTS DE COMMUNICATION

### Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes handicapées (SEEPH)

Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes handicapées (SEEPH) offre une opportunité incontournable pour communiquer et sensibiliser au handicap. Organisée durant la troisième semaine de novembre, elle est relayée en interne par Orange depuis 2008, sous la dénomination « semaine de l'hangagement ». Cette vaste opération de sensibilisation interne, qui a déjà produit des effets notables, est renouvelée et organisée sur l'ensemble des sociétés couvertes par le présent accord.

Sa forme et son contenu sont déterminés annuellement par un comité de pilotage (COPIL) qui se réunit au plus tard au mois de juin de chaque année de l'accord. Un-e représentant-e de la commission handicap du CCUES est associé-e aux travaux de ce COPIL.

Ces évènements de sensibilisation internes sont intégrés dans le temps de travail et doivent permettre aux salariés-es, notamment ceux-celles en relation avec les clients-es, de pouvoir y participer.

### Soutien et appui de la MIH aux initiatives locales

Les initiatives des correspondants-es handicap et d'un certain nombre de salariés-es en situation de handicap peuvent permettre l'émergence d'évènements particulièrement pertinents (ex films de sensibilisation, mise en situation en réalité virtuelle avec Appilty, manifestations sportives...). Ces initiatives, après validation de la DRH concernée et de la MIH, sont encouragées, soutenues, et les bonnes pratiques sont mises en visibilité, tant par l'intermédiaire du réseau des correspondants-es que par le biais du site handicapaction.

### Guides pratiques

Ces contenus sont disponibles sur anoo handicapaction en version numérique accessible

- « Le handicap, êtes-vous concerné ? »
- « Guide à l'usage des acteurs du handicap dans l'entreprise »
- Vidéo « démystifions le handicap »
- Vidéo sur les stéréotypes

### Actions sociétales de sensibilisation

Outre les actions de sensibilisation internes mentionnées ci-dessus, les salariés-es d'Orange peuvent participer à des actions organisées par nos partenaires :

- participation à des forums métiers dans des lycées, collèges et enseignement supérieur
- ateliers de préparation aux processus de recrutement
- participation à des jurys d'attribution de diplômes
- parrainage d'étudiants-es en situation de handicap

### Handicapaction sur Anoo

Le site RH d'Orange dédié au handicap continue à être développé, enrichi et mis à jour par la MIH ~~en fonction de l'actualité, notamment avec des témoignages de salariés-es, et sera présenté en~~ CCUES dans le cadre du bilan annuel sur l'emploi des Travailleurs-euses en situation de handicap.

## Chapitre 8 : Orange s'engage dans la lutte contre les discriminations

### 8-1 DEFINITION

Une discrimination est la conjonction de trois éléments :

- une inégalité de traitement
- fondée sur au moins un critère défini par la loi et
- dans un domaine déterminé par la loi tel que l'emploi, le logement, l'éducation, le service public, l'accès aux biens et services.

Les critères de discrimination définis par la loi sont constitués de toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les parties conviennent de la nécessité de poursuivre la réflexion sur le sujet vaste et complexe de la lutte contre les discriminations. L'entreprise s'engage à définir, avec la commission de suivi de l'accord, les moyens de lutte contre les discriminations et notamment la définition d'indicateurs de suivi adaptés.

A cet effet, une réunion annuelle, supplémentaire, de la commission de suivi sera consacrée à ce sujet.

### 8-2 LES ENGAGEMENTS D'ORANGE

#### 8-2-1 Orange Recrute

##### ➤ Engagements

Orange est engagé depuis de nombreuses années dans la lutte contre toutes les formes de discrimination et est convaincu que la diversité des talents contribue efficacement à l'équilibre entre performance économique et performance sociale. Sa volonté est de permettre à chaque salarié-e de bien vivre ses spécificités et d'assurer à chacun-e l'égalité des chances.

Orange réaffirme par ailleurs sa volonté d'un traitement équitable des candidatures à partir des compétences et de l'expérience requises pour le poste.

➤ Moyens

Orange a réalisé la charte de rédaction des offres d'emploi Orange qui s'adresse à tous les acteurs du recrutement externe et interne et vise à garantir le respect de la diversité et est conforme aux valeurs d'Orange de favoriser l'insertion, la diversité des chances à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

Par ailleurs, les salarié-es de l'agence recrutement et Orange Avenirs sont formé-es régulièrement, notamment à l'impact des stéréotypes lors du processus de recrutement.

### 8-2-2 Orange accueille- l'évolution au sein du Groupe

➤ Engagements

Orange s'engage à ce qu'une carrière ne puisse être pénalisée par les caractéristiques définies en 8-1. L'accès à la formation, l'évolution professionnelle et l'organisation du travail relèvent de critères objectifs.

C'est à la fois une question d'éthique et un impératif d'efficacité. Seuls comptent les compétences, le potentiel et la motivation de chacun·e.

Orange s'engage à favoriser également la promotion de la diversification des profils de formation grâce aux partenariats noués notamment avec les établissements d'enseignement supérieur.

➤ Moyens

Afin de montrer l'importance de la politique diversité et de la lutte contre les discriminations, Orange a développé plusieurs programmes de formation spécifiques à destination des managers, des salariés-es et instances représentatives du personnel :

- programme de formation sur les stéréotypes,
- les enjeux de diversité et de non discrimination sont intégrés aux formations managériales d'Orange Campus
- formation « Dispositif de professionnalisation des acteurs de la diversité »
- formation « Démystifions le handicap », « je recrute un salarié et j'accompagne un salarié en situation de handicap » ,...
- Appility, application de réalité virtuelle pour un nouveau regard sur le handicap. Ce parcours interactif permet de vivre des situations courantes rencontrées par une personne en situation de handicap
- ...

### 8-2-3 Sensibilisation des salarié-es

➤ Engagements

Orange s'engage à poursuivre ses actions de sensibilisation à l'occasion de la journée internationale des personnes en situation de handicap, la journée internationale du droit de la femme, la Journée Internationale de Lutte contre l'Homophobie, au cours desquelles Orange rappelle son engagement en faveur d'un climat inclusif pour toutes-tous.

CC BC  
DB- AF  
DG PM

Ces engagements se concrétisent par la signature de chartes, conventions avec de nombreuses institutions, associations et acteurs mobilisés en faveur de l'égalité des chances. Ainsi :

La Charte de la Diversité signée par Orange en octobre 2004 : pour encourager les entreprises à mieux refléter dans leur effectif la diversité de la population française, et à faire de la non discrimination et de la diversité un axe stratégique.

Orange est signataire de la charte d'engagement LGBTI de l'Autre Cercle (janvier 2013) afin d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes LGBTI.

Avec la Charte Entreprises et Quartiers, Orange exprime sa volonté de travailler en réseau pour accompagner le développement économique et social des quartiers populaires, avec de nombreuses déclinaisons locales sur le territoire.

---

En octobre 2014, Orange a signé l'appel du Défenseur Des Droits pour « mobiliser la défense de l'égalité contre le racisme ». Un site a été créé qui informe sur les droits et les textes juridiques et rassemble et valorise les moyens d'action mis en oeuvre par les entreprises, les associations, les collectivités : <http://www.egalitecontreracisme.fr/>

Orange est signataire de la charte « entreprise et handicap » de l'Organisation Internationale du Travail (oct. 2015), pour la promotion et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap – intégrer tous les talents et des collaborateurs d'horizon divers.

Orange a signé la convention Plateforme "Egalité Emploi" avec la DIECFOM le 23 novembre 2016 visant à faciliter l'accès aux stages et à l'emploi des jeunes originaires des outre-mer et des quartiers « politique de la ville ».

Enfin, Orange a signé le 14 mars 2017 le « Pacte pour l'égalité de traitement des candidats dans l'accès à l'emploi quelles que soient leurs origines - Les entreprises s'engagent » du Ministère du travail.

Orange a créé et mis en place le dialogue parties prenantes abordant 6 thèmes et 22 enjeux autour de la diversité pour lutter contre les discriminations et sensibiliser les acteurs au sein de l'entreprise.

Orange est également engagé pour accompagner des jeunes des milieux modestes et ruraux dans leur parcours scolaire via le tutorat proposé aux salariés. Chaque année, plus de 850 salariés Orange collaborent ainsi avec des associations nationales comme Energie Jeunes, Nos quartiers ont du talent, Passeport Avenir, Capital filles et l'institut Villebon.

#### 8-2-4 Ecoute et conseil externe : Allodiscrim

Orange a également mis en place un service d'écoute et de conseil externe, Allodiscrim, destinée à tous les salariés-es du Groupe ainsi qu'aux candidats-es postulant aux offres d'Orange.

CC  
JB  
DG  
Bc  
AF  
PM



Ce dispositif vise à encourager une conduite socialement responsable grâce à un strict respect du droit et des conventions et à résoudre d'éventuelles difficultés en privilégiant la restauration du lien managérial et le maintien de la relation de travail entre l'employeur et son-sa salarié-e. Allodiscrim ne se substitue pas aux autres voies de recours internes. Il n'est pas obligatoire d'y recourir. L'évaluation de la situation se fait de manière anonyme.

Le dispositif de questions réponses permet l'accompagnement des managers dans la gestion de situations rencontrées.

DC  
CC NF  
DG PM

## Chapitre 9 : Communication, Pilotage, Budget et Suivi

La direction s'engage à ce que chaque niveau décisionnel dans l'entreprise soit mobilisé et dispose des moyens nécessaires à la bonne mise en œuvre du présent accord sur son périmètre.

### 9-1 : LA COMMUNICATION DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'un plan de communication globale.

En particulier, une information en sera faite dans l'ensemble des CODIR par la filière RH et le-la correspondant-e handicap, et une vigilance sera portée à la déclinaison du plan de communication globale dans tous les périmètres

- Plus spécifiquement, pour les salariés en situation de handicap, cette communication rappellera toutes les dispositions applicables aux salariés-es en situation de handicap dans l'entreprise et notamment celles reprises dans l'accord intergénérationnel du 23 décembre 2015
- Orange mettra en place une communication interne pour faire connaître les droits des salariés-es en situation de handicap, notamment sur toutes les mesures prises dans le cadre de l'accord concernant les aménagements, l'accès à la formation, le temps partiel senior handicap, les aides individuelles etc.

La communication sera relayée au travers de tous les supports à disposition (brèves intranet, site anoo handicapaction, Piazza, Anoo manager, newsletters, communication filière RH..)

Cette communication sera complétée par un mémento dédié à l'usage des managers d'Orange et de la filière RH, afin de poursuivre la sensibilisation au domaine du handicap dans l'ensemble des entités, de lever les appréhensions et de travailler sur la perception et le regard que chacun porte sur le handicap.

Il comprendra notamment un volet sur les processus de recrutement externe, fondé sur les seules compétences, aptitudes, expériences professionnelles et motivation, et s'affranchira des questions de diplômes pour l'ensemble des fonctions où le diplôme n'est pas une condition d'accès à l'emploi (comme par exemple le domaine technique ou le domaine client).

## 9-2 : LE BUDGET DE L'ACCORD

Le budget annuel de l'accord est fixé à 9 200 000 euros sur les 3 ans de l'accord.

Le budget de l'accord (annexe 4) est présenté selon trois axes :

- Les dépenses externes réalisées en 2016 hors les aménagements de postes et les mesures individuelles.
- Les conditions d'éligibilité et des niveaux de prestations relatives aux aménagements de poste et aux mesures individuelles liées à l'évolution des besoins des salariés de l'entreprise en situation de handicap.
- le chiffrage prévisionnel de dépenses internes.

Une consolidation de l'ensemble du budget consacré au handicap par l'entreprise, comprenant également la valorisation des dépenses internes, sera présentée annuellement lors de la première commission de suivi de l'accord de l'année.

## 9-3 : LE SUIVI DE L'ACCORD

Les parties conviennent de maintenir une commission nationale de mise en œuvre et de suivi de l'accord, sur l'intégralité des chapitres de l'accord (handicap et lutte contre les discriminations).

Elle est composée de deux représentants-es par organisation syndicale représentative signataire de l'accord et de représentants-es d'Orange.

La Commission se réunira 2 fois par an sur toute la durée du présent accord pour examiner les modalités d'application de l'accord, les résultats de sa mise en œuvre. Un état d'avancement du plan d'embauche est systématiquement présenté à chaque réunion de la commission. Elle peut également être saisie par les organisations syndicales signataires en cas de difficultés de mise en œuvre.

En fonction des points faits lors de chaque réunion et si des écarts sont constatés, la commission peut demander la mise en place des plans d'action ou d'études complémentaires pouvant éclairer des décisions d'actions correctives.

## Chapitre 10 : les formalités de dépôt, durée et révision

### 10-1 : FORMALITES DE DEPOT

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire.

Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront transmis à la DIRECCTE d'Ile de France (Unité territoriale de Paris). En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

### 10-2 : LA DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord, entrant en vigueur le jour qui suit les formalités de dépôt auprès des services compétents, est conclu pour une période déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2017 et prendra fin à la date du 31 décembre 2019, date à laquelle il cessera automatiquement de produire ses effets.

### 10-3 : LES MODALITES DE REVISION

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, et faire l'objet d'un avenant, dans les conditions fixées aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du Travail.

Toute demande de révision devra être formulée par tout moyen écrit et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord et habilitées, au terme de l'article L.2261-7-1 du Code du travail précité, à engager cette procédure de révision.


Fait à Paris, le 28 juin 2017

La Direction, pour Orange


~~Monseur Jérôme Barré~~  
Directeur Exécutif Ressources Humaines


---

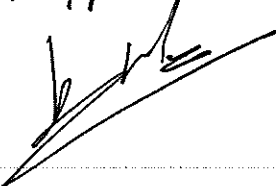
Les organisations syndicales

Pour la CFDT-F3C  
GONCALVES DANIEL  


Pour la CFE-CGC  
M<sup>me</sup> Magali FERNANDES  


Pour la CGT-FAPT  
Cédric CARVALHO  


Pour FO-COM  
Béatrice CLICQ  


Pour SUD-PTT  
Philippe MERIC  


---

Réserve CFE-CGC : nous réserve du temps consacré des correspondants handicapés à l'activité comme stipulé par le présent accord.

## Annexe 1: Synthèse des engagements contenus dans le Chapitre 1 sur le plan d'embauche

Thèmes	Engagements	
Taux d'emploi global au terme de l'accord	minimum de 6%	
Recrutements en CDI	minimum 150	ces 150 recrutements minimum, pourront notamment être réalisés parmi les 60 cursus de professionnalisation qui seront accueillis sur la durée de l'accord. L'entreprise s'engage à recruter les personnes ayant réussi ces cursus, après validation managériale et RH y compris dans le cas où l'objectif de 150 recrutements est déjà atteint
Taux de recrutement en CDI	minimum 3,4%	ce taux s'applique aux recrutements 2017, 2018 et 2019
Recrutements en cursus de professionnalisation	60	
Recrutements d'alternants et accueil de stagiaires	360	

## Annexe 2 : Les indicateurs de suivi

Indicateurs de suivi de l'accord 2017-2019				
<b>Effectifs et flux de travailleurs handicapés - DOETH</b>				
	Indicateur	Quantitatif	Qualitatif	Périodicité
	taux d'emploi global	X		annuel
	taux d'emploi direct	X		annuel
	effectif déclaré DOETH	X		annuel
	effectif C3R / IRILES	X		annuel
	nombre de mobilités entrantes/sortantes	X		annuel
	nombre de nouvelles reconnaissances ou mises à jour	X		annuel
	nombre de fin de validité de RQTH	X		annuel
	nombre de départ définitifs	X		annuel
	nombre de départs en retraite	X		annuel
	analyse de la DOETH: par typologie de reconnaissance handicap/par bande CCNT/par domaine métier/par âge/par genre	X		annuel
<b>Chapitre 1</b>				
<b>Orange recrute : Plan d'Embauche</b>				
Thème	Indicateur	Quantitatif	Qualitatif	Périodicité
Recrutements en CDI, contrats d'alternance, stages	accueil de nouvelles personnes handicapées/570 - périmètre UES	X		semestriel
	recrutements de personnes handicapées en CDI/150 - périmètre UES	X		semestriel
	taux de recrutements de personnes handicapées en CDI - périmètre UES	X		semestriel
	objectif annuel et nombre de recrutement en CDI /établissement principal de l'UES	X		semestriel
	nombre de recrutements en CDI par Etablissement principal et filiales	X		trimestriel
	nombre de recrutements en alternance et stage par Etablissement principal et filiales	X		trimestriel
	taux de transformation en CDI de TH en contrats d'alternance / établissement principal	X		trimestriel
	taux de transformation en CDI de Th en stage/établissement principal	X		trimestriel
	nombre de recrutements par genre (CDI et contrat d'alternance)	X		semestriel
	nombre de recrutements par âge (CDI et contrat d'alternance)	X		semestriel
Cursus de professionnalisation	nombre de cursus mis en œuvre	X		semestriel
	nombre de personnes accueillies par cursus /60	X	X	semestriel
	nombre de recrutement des candidats	X		semestriel
Bourses d'étude	nombre de bourses d'études attribuées	X		annuel
Soutien au recrutement	partenariats nationaux et locaux		X	semestriel
	participations à des événements externes de recrutement (Forums/salons)		X	semestriel
	nombre de candidatures reçues	X		semestriel
Aide au logement aux alternants et stagiaires	nombre de sollicitations de la MIH	X		annuel
<b>Chapitre 3</b>				
<b>Parcours et développement professionnel</b>				
Thème	Indicateur	Quantitatif	Qualitatif	Périodicité
Accessibilité du SI et des lieux de travail	nombre de labellisations accessibilité d'applications métier	X		semestriel
	mise en place de l'application "confort+" sur les sites internes	X		semestriel
	aménagement des locaux des sites audités		X	semestriel
	restitutions en CHSCT des rapports d'audits réalisés en 2014-2016 et des mesures correctives	X	X	semestriel
	Plan de déploiement d'OCARA		X	annuel
	nombre de personnes formées à travers le module de formation à l'outil OCARA	X		semestriel

*Bx*  
*JB CC NF*  
*DG PM*

R&D	expérimentations pilotes		X	annuel
	mise en visibilité des actions du domaine R&D		X	annuel
Formations des salariés handicapés	nombre de sessions de sensibilisation des formateurs	X		annuel
	nombre d'heures de formation suivies par les th/établissement principal	X		annuel
	nombre de TH ( effectif actif doeth) ayant eu accès à une formation/établissement principal	X		annuel
	nombre d'heures de formation suivies par les salariés actifs de l'UES	X		annuel
	nombre de salariés actifs de l'UES ayant eu accès à une formation	X		annuel
	taux d'accès à la formation des th /salariés de l'UES	X		annuel
	typologie des formations suivies par les TH /axe de formation /domaine		X	annuel
	typologie des formations suivies par les salariés de l'UES /axe de formation /domaine		X	annuel
	nombre de salariés TH et global salariés qui n'ont pas été formés depuis plus de 2 ans /EP	X		annuel
	nombre de salariés ayant suivis des VAE et des DIF	X		annuel
nombre de TH ayant sollicité un coaching personnalisé	X		semestriel	
Promotion	nombre de promotions des salariés handicapés	X		annuel
	nombre de promotions des salariés de l'UES	X		annuel
	taux de promotion des TH/	X		annuel
	taux de promotion des salariés de l'UES/	X		annuel
Dispositions particulières	nombre de mesures individuelles pour le transport adapté, aides personnelles et services/établissement principal	X		semestriel
	dépenses réalisées pour des mesures individuelles/ établissement principal	X		annuel
	nombre d'ASA handicap prises par les salariés handicapés	X		annuel
	nombre d'ASA pour parents d'enfants handicapés ascendants et conjoints	X		annuel
<b>Chapitre 4</b>				
<b>Maintien dans l'emploi</b>				
Thème	Indicateur	Quantitatif	Qualitatif	Périodicité
Maintien dans l'emploi	dépenses liées au maintien dans l'emploi /typologie de prestation ou matériel/établissement principal	X		annuel
	nombre d'aménagements de poste mis en œuvre /typologie/établissement principal	X		semestriel
	nombre de salariés handicapés en télétravail	X		annuel
	nombre de salariés de l'UES en télétravail	X		annuel
	nombre de salariés en inaptitude totale ou permanente/nombre de salariés TH en inaptitude	X		annuel
	nombre de travailleurs handicapés en congé longue maladie, longue durée, congé grave maladie/global salariés UES	X		annuel
<b>Chapitre 5</b>				
<b>Fin de carrière</b>				
Thème	Indicateur	Quantitatif	Qualitatif	Périodicité
TPSH	nombre de salariés entrés dans le dispositif par formule et par établissement principal avec distinction cadre/non cadre et genre	X		semestriel
<b>Chapitre 6</b>				
<b>Orange achète</b>				
Thème	Indicateur	Quantitatif	Qualitatif	Périodicité
Recours au secteur protégé	actions de sensibilisation et de communication	X	X	semestriel
	taux d'emploi lié au secteur adapté et protégé	X		annuel
	montant d'achats au secteur adapté et protégé	X		semestriel
	répartition des dépenses par typologie d'achats	X		annuel



<b>Chapitre 7</b>				
<b>Faire évoluer le regard</b>				
Thème	Indicateur	Quantitatif	Qualitatif	Périodicité
Sensibilisation/formation	nombre de sessions Démystifions le Handicap, par établissement principal	X		semestriel
	nombre de participants /session par établissement principal	X		semestriel
	nombre de participants/métier	X		semestriel
	nombre de formations "je manage une personne en situation de handicap" par établissement principal	X		semestriel
	nombre de participants /formation, par Etablissement principal	X		semestriel
	nombre global de formations ou sessions /Etablissement principal	X		semestriel
	nombre de formations "j'accompagne et je recrute une personne handicapée"	X		semestriel
	nombre de participants /formation	X		semestriel
Soutien aux initiatives locales	nombre de programmes handmanagement ou équivalent mis en œuvre	X		semestriel
	initiatives locales de sensibilisation		X	semestriel
<b>Chapitre 8</b>				
<b>Discrimination</b>				
Thème	Indicateur	Quantitatif	Qualitatif	Périodicité
	Indicateurs à définir (cf article 8.1 de l'accord)			
<b>Chapitre 9</b>				
<b>Communication Pilotage, mise en œuvre et suivi de l'accord</b>				
Thème	Indicateur	Quantitatif	Qualitatif	Périodicité
Pilotage	présentation de l'organisation sur le handicap au sein de la Direction du Recrutement, de la Diversité et des Parcours		X	semestriel
	nombre de présentations dans les Codirs informés et sensibilisés	X		semestriel
	suivi des moyens humains dédiés au pilotage du déploiement de la politique handicap en France	X		semestriel
	nombre de réunions d'animation du réseau des correspondants handicap	X		semestriel

### Annexe 3 : Les catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), mentionnée à l'article L146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale, de tout autre régime de protection obligatoire ou au titre des dispositions régissant ~~les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise d'au moins 2/3 leur~~ capacité de gain ou de travail ;
- Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable au service de guerre, ou qui était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/91 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

- Annexe 4: Budget de l'Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap – Période 2017-2019

<b>dépenses externes prévisionnelles de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap 2017-2019</b>	
budget annuel (hors aménagements de postes et mesures individuelles)	1590 K€
estimation des besoins en aménagements de poste	1170 K€
estimation des besoins en mesures individuelles	1200 K€
<b>total dépenses externes prévisionnelles annuelles 3,96 M€</b>	

<b>dépenses internes prévisionnelles de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap 2017-2019</b>	
pilotage et suivi	1772 K€
plan d'embauche	500 K€
accueil et insertion	710 K€
information sensibilisation	24 K€
maintien dans l'emploi	1210 K€
mesures individuelles	600 K€
R&D	340 K€
secteur protégé et adapté	100 K€
<b>total dépenses internes prévisionnelles annuelles 5,256 M€</b>	

## Annexe 5 : Moyens et leviers pour soutenir le recrutement

- les publications des offres sur orange.jobs
- la diffusion des offres d'emplois sur les sites internet dédiés aux personnes en situation de handicap (sites web spécialisés tels qu'Agefiph, Cap Emploi, MDPH, ...) et sur les sites des Mission Handicap d'Universités.
- la diffusion par la MIH de nos offres à nos partenaires associatifs, Centres de rééducation, écoles etc.....la sollicitation de cabinets de recrutement spécialisés (tels que Défi RH, CED, etc...)
- l'exploitation systématique d'un vivier de candidatures et l'approche directe par l'Agence Recrutement (cv thèques dédiées handicap.)
- l'exploitation par la MIH et l'Agence recrutement des candidatures reçues via nos partenaires (Tremplin, Hand' IGS, Arpejeh, etc.)
- les actions handicap menées par les correspondants-es handicap vers les campus en lien avec les campus managers et chefs-fes de projet enseignement supérieur notamment lors d'évènements spécifiques ()..
- l'ensemble des salariés, via notamment le programme « recommandez votre entourage » (Anoo, rubrique « Offres d'emploi »), et les représentants-es du personnel
- ...

## Annexe 6 : Moyens de communication pour recruter

- sur les sites web et supports, au moment des forums et salons auxquels le Groupe participe ;
- sur les supports web et presse choisis chaque année notamment au moment de la Semaine de l'Handagement ;
- sur les kits de communication créés pour le réseau des correspondants-es handicap et contributeurs-trices du Groupe (affiches, kakémonos, memo, guide) ;
- des prises de parole et témoignages lors de conférences, colloques et évènements ;
- une page handicap sur le site orange.jobs pour valoriser les actions internes de l'entreprise en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi ;
- une vidéo en LSF présentant la politique handicap d'Orange ;
- un plan de communication interne est mis en œuvre auprès des DRH pour faire connaître la politique de recrutement des travailleurs en situation de handicap ;
- sur des communautés Piazza ;
- ...

## Annexe 7 : Descriptif du projet de digitalisation du processus de dépôt de demande

L'évolution proposée répond à deux principaux objectifs :

- Apporter une solution digitale et humaine en simplifiant le processus qui permettra d'assurer un meilleur suivi et traçage des demandes et de limiter le risque d'erreurs au cours du traitement
- Utiliser une solution parfaitement maîtrisée par les salariés de l'entreprise (montée en compétence de l'ensemble des acteurs) ce qui leur donnera de la visibilité sur leur demande et apporter une meilleure expérience utilisateur pour les différents acteurs impliqués dans ces 2 processus.

La mise en place d'un processus automatisé permettra aux salariés de déposer leur demande et aux différents acteurs de la chaîne d'être notifiés par mail et de valider/renvoyer les demandes si besoin grâce à l'automatisation des 2 processus.

La demande validée sera transmise de manière automatisée vers le CSRH ainsi que la mise en place de requêtes de suivi des demandes déposées.

Il en résultera un gain d'impression (plus de scan) ainsi qu'un gain de temps à chaque étape et dans les échanges entre acteurs.

Les évolutions prévues :

- mise en place d'un formulaire FormRH « nominatif » à la main des salariés avec notification via Parapheur
- calcul automatique du montant du remboursement en fonction des données saisies
- affichage dynamique des pièces justificatives à joindre en fonction du type sélectionné
- sélection du valideur niveau 1
- mise en place d'une requête administrateur permettant de connaître le nombre de demandes déposées

## Annexe 8 : Glossaire

A.F.E.H Association des Familles d'Enfants Handicapés de La Poste et de France Télécom  
A.F.P.A Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes  
A.G.E.F.I.P.H Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées  
A.G.I.R.C Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres  
A.R.R.C.O Association pour Le Régime de Retraite Complémentaire des Salariés  
A.T.H.A.R.E.P Association Travail et Handicap dans la Recherche Publique  
A.F.I.J Association pour Faciliter l'Insertion des Jeunes Diplômés  
A.P.C.L.D Association au service des personnes malades et handicapées de La Poste et de France Télécom.  
A.T.H.A Association des Travailleurs Handicapés de La Poste et de France Télécom  
A.S.A Autorisation Spéciale d'Absence  
B.O.E.T.H Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés  
C.D.A.P.H Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées  
C.E.T Compte Épargne Temps  
C.C.U.E.S Comité Central de l'Unité Économique et Sociale  
C.H.S.C.T. Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail  
C.O.P.I.L Comité de Pilotage  
C.R.P Centre de Rééducation Professionnelle  
C.R.T Centre Relai Téléphonique en Texte et en Langue des signes Française  
C.3.R Commission de Reclassement, de Réorientation et de Réadaptation (nouvellement appelé IRILES)  
C.S.G Conseillers Sécurité Globale  
D.I.G Direction de l'Immobilier Groupe  
D.I.S.A.S Directeur de l'immobilier et des services aux salariés  
D.I.S.U Direction de l'Infogérance et du Service aux Utilisateurs  
D.I.T Direction de l'Immobilier et des Transports  
D.O.E.T.H Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés  
D.I.R.E.C.C.T.E Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi  
D.S.I.F Direction du Système d'Information France  
E.A.S.E Ergonomics and Accessibility Solutions for Everyone accord handicap  
E.M.T Évaluation en Milieu de Travail  
F.É.D.É.E.H Fédération Étudiante pour une Dynamique Études et Emploi avec un Handicap  
F.I.H Fonds Insertion Handicap  
F.N.D.M.A Fonds National de développement et de Modernisation de l'Apprentissage  
G.E.S.A.T Groupement national des Établissements d'Aide par le Travail  
G.R.E.T.A Groupement d'Établissement Publics Locaux d'Enseignement  
I.P.P incapacité Partielle Permanente  
I.R.I.L.E.S Instance de Reclassement pour l'Inaptitude Liée à L'Etat de Santé (anciennement appelé C.3.R)  
I.R.P Instances Représentatives du Personnel  
J.a.w.s Job Access With Speech  
L.S.F Langue des Signes Française  
M.D.P.H Maison Départementale des Personnes Handicapées

M.I.H Mission Insertion Handicap  
O.C.A.R.A Outil Audit Accessibilité (Outil de Contrôle et d'Analyse du Réel Accessible)  
P.D.E Plans de Déplacements Entreprise  
R.L.H Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap  
P.O.E Préparations Opérationnelles à l'Emploi  
R.S.S Responsable Sécurité Site  
R.Q.T.H Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé  
S.G.B Salaire Global de Base  
S.N.E.P.H Semaine Nationale pour l'Emploi des Personnes Handicapées  
S.S.T Santé et Sécurité au Travail  
T.H Travailleurs Handicapés  
T.H.D Technical Help Desk  
T.P.S.H Temps Partiel Senior Handicap  
U.E.S Unité Économique et Sociale  
U.G.I Unité de Gestion Immobilière  
V.A.E Validation des Acquis de l'Expérience  
WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) Guide de l'accessibilité des contenus web  
XDLab Xperience Design Lab (anciennement O.L.P.S Orange Labs Product & Services)

SK  
JB - CC NF  
DG PM

## Annexe 9 : Décision 34

Décision n° 34 du 18 mai 2015

relative au reclassement des fonctionnaires suite à une inaptitude liée à leur état de santé

Les "Commissions de Reclassement Réadaptation et Réorientation" ou C3R, destinées à faciliter le reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, qui avaient été mises en place par circulaire ministérielle du 20 janvier 1982 pour le département ministériel des PTT, sont remplacées par un dispositif qui affirme la volonté d'Orange de porter une attention particulière aux problématiques liées à l'état de santé de ses personnels, en particulier en favorisant une collaboration transversale pour trouver des solutions de reclassement.

Dans le cadre du contrat social et des dispositions prévues par le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris pour l'application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, Orange s'engage à proposer à tout fonctionnaire déclaré inapte à certaines fonctions un poste le plus compatible et le plus adapté à son état de santé.

Cet engagement de reclassement suite à une inaptitude du fonctionnaire peut se traduire par :

- l'adaptation de son poste de travail
- la recherche d'un poste dans la même entité, dans son métier, ou dans un autre métier,
- la recherche d'un poste dans une autre entité dans son métier, ou dans un autre métier.

Une recherche de reclassement intervient obligatoirement après un avis d'inaptitude ou d'aptitude partielle du médecin du travail, du Comité Médical ou de la Commission de Réforme.

Le DRH de l'entité à laquelle appartient ce fonctionnaire est responsable de la recherche d'un nouveau poste adapté. En premier lieu, il recherche dans son entité et sur le même métier un poste en adéquation avec les préconisations du médecin du travail.

Saisine de l'instance de Reclassement pour Inaptitude Liée à l'État de Santé (IRILES)



Pour toute situation de reclassement qui demande des recherches sur des métiers différents et/ou dans des entités différentes de l'entité d'origine, le DRH des Services Partagés du Territoire peut décider, sur proposition du DRH de l'entité d'origine, de confier la recherche d'un poste répondant aux préconisations du médecin du travail, à une Instance de reclassement pour inaptitude liée à l'état de santé (IRILES).

#### Présidence et composition

Le DRH des Services Partagés du Territoire assure la Présidence de l'instance. Il peut la déléguer au DRH de l'entité d'origine en restant, dans tous les cas, garant du reclassement du fonctionnaire déclaré inapte.

#### ~~L'IRILES réunira au minimum :~~

- le DRH de l'entité à laquelle appartient le fonctionnaire,
- le manager du fonctionnaire,
- le médecin du travail qui a prononcé l'inaptitude.

En tant que de besoin, seront associées par le DRH des Services Partagés du Territoire, ou de son représentant :

- l'assistant social de l'entité à laquelle appartient la personne concernée,
- un ou plusieurs managers qui connaissent la personne
- un ou des conseillers de l'Orange Avenir du Territoire,
- des DRH et managers d'autres entités du Territoire.

#### Avis de l'IRILES, décision et traçage

L'IRILES se réunit en tant que de besoin afin de proposer, dans les trois mois qui suivent la réception de l'avis d'inaptitude par le DRH de l'entité d'origine, une solution de reclassement qui réponde aux préconisations du médecin du travail ou du Comité Médical ou de la Commission de Réforme.

La décision de reclassement appartient au DRH des Services Partagés du Territoire après avis de l'IRILES. Elle est signée par le Directeur de l'entité dans lequel le reclassement peut être mis en œuvre.

En cas de proposition d'un nouveau poste et /ou d'une nouvelle entité, le fonctionnaire en reclassement est averti par courrier envoyé en recommandé avec avis de réception (LR AR). Il doit faire connaître son acceptation ou son refus motivé du poste proposé dans les 10 jours qui suivent la date de réception du courrier de proposition.

Si l'intéressé refuse le poste proposé tel qu'il lui a été communiqué par le Directeur de l'entité d'accueil, la procédure réglementaire suit son cours. En cas de refus de trois propositions successives, la procédure peut aboutir à la mise en retraite pour invalidité.

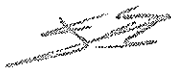
Une non-réponse ou la non-présentation au poste de reclassement peuvent être considérées comme un refus de reclassement.

Tous les échanges de courriers, et en particulier tous les courriers de proposition de reclassement ainsi que les réponses de l'intéressé, seront archivés pour justifier de toutes les démarches mises en œuvre par Orange.

Dans les accords signés par l'entreprise, extérieurs à la présente décision, qui font référence à la C3R, il convient désormais de lire IRILES en lieu et place de C3R.

---

Ces dispositions peuvent s'appliquer tant que de besoin aux salariés de droit privé d'Orange.



Christine PETIT  
Directrice des Services Partagés France