

relative au reclassement des salariés d'Orange  
suite à une inaptitude liée à leur état de santé par l'IRILES

prise d'effet au 1<sup>er</sup> mars 2018

Éléments de contexte :

Après plus de deux ans de mise en œuvre de la décision n°34 du 18 mai 2015 portant création de l'IRILES (Instance de Reclassement de l'Inaptitude Liée à l'Etat de Santé) plutôt dédiée aux salariés fonctionnaires d'Orange SA et ouverte en tant que de besoin aux salariés de droit privé d'Orange SA, il apparaît important de préciser certains points de mise œuvre opérationnelle.

L'IRILES est une instance décisionnelle située au niveau du territoire du salarié concerné. Elle est sous la responsabilité du DRH de Services Partagés (ou de leur représentant dument désigné déléataire) pour piloter et décider les reclassements.

L'IRILES est saisie par écrit quand la procédure de reclassement du salarié n'a pas pu aboutir dans son entité, sa direction, sa division d'origine.

Décision :

Cette décision annule et remplace la décision n° 34 du 18 mai 2015. Son objet est de donner une importance toute particulière au mode de fonctionnement collectif et pluridisciplinaire de l'IRILES afin d'agir dans le cadre de nos valeurs et de la promesse d'Orange pour le meilleur reclassement des salariés reconnus inaptés.

Cette inaptitude au poste de travail est émise par le médecin du travail après étude du poste, des conditions de travail et constatation qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste. L'avis du médecin est éclairé par des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

L'engagement d'Orange est de permettre à ces salariés du périmètre de l'UES de se voir proposer, quand le reclassement est possible, un poste au plus près de leurs compétences et de leur parcours professionnel en accord avec les recommandations et indications émises par le médecin du travail.

L'IRILES agit conformément :

- pour les salariés fonctionnaires, avec les dispositions prévues par le décret 84-1051 du 30 novembre 1984,
- pour les salariés de droit privé, avec les dispositions du Code du travail (notamment des articles L. 4624-4, R. 4624-6 et R. 4624-7).
- dans le cas particuliers des personnes en situation de handicap, l'Entreprise portera conformément à la loi et aux accords en vigueur une attention toute particulière à l'examen des possibilités d'adaptation des postes de travail existants pour ces salariés.

La responsabilité du reclassement est portée par le DRH de l'entité à laquelle appartient le salarié. Il reste l'interlocuteur du salarié jusqu'au terme de la procédure de reclassement.

Il effectue tout d'abord la recherche du nouveau poste au sein de son entité.

Si le reclassement n'est pas possible dans l'entité d'origine, il poursuit la recherche au niveau de sa direction.

Puis il poursuit au niveau de sa division et ensuite au niveau territorial.

Pour ce faire, il bénéficie du soutien du service du pilotage de l'emploi du territoire, de l'Orange avenir territorial et du réseau des acteurs du soutien du Groupe dont la mission de conseil et de coordination des différentes expertises est essentielle.

Le dialogue filière RH et médecin du travail revêt une importance toute particulière pour la bonne compréhension des aptitudes du salarié afin de pouvoir orienter la recherche de postes à lui proposer.

Les postes proposés sont ceux disponibles dans Jobs Map et compatibles avec l'état de santé du salarié.

Lorsque le reclassement ne peut se faire au niveau de la Division d'appartenance du salarié, le DRH de l'entité saisit formellement le DRH des Services Partagés du territoire pour mise en place de l'IRILES.

Cette instance éclaire les choix possibles à l'issue de l'examen pluridisciplinaire de la situation et prend la décision finale de reclassement qui figurera au compte rendu.

Cette instance ne peut se tenir que sur la base d'un travail de recherche des postes effectué par le DRH de l'entité avec le concours de l'Orange avenir du territoire et le réseau des acteurs du soutien.

Dans le respect de la législation applicable, chaque salarié se verra proposer au mieux trois postes compatibles avec son nouvel état de santé dans un délai de 3 mois après saisine de l'IRILES.

Une réponse est attendue dans les 10 jours qui suivent la réception du courrier par le salarié. A défaut de réponse, celle-ci sera considérée comme négative.

Les refus de postes proposés ou la non présentation au poste accepté conduiront l'entreprise à rompre le lien contractuel ou statutaire avec l'entreprise suivant la procédure adéquate.

Si l'ensemble des recherches de poste ne permettent pas d'identifier de solutions de reclassement adaptées à l'état de santé du salarié, l'IRILES prendra une décision motivée d'impossibilité de reclassement avec toutes les conséquences associées à cette décision.

Cette décision s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018. Sa mise en œuvre fera l'objet de modalités de communication spécifiques et d'ateliers de formation ; Le soutien à sa mise en œuvre est assuré par DSP/DEAR/expertise RH Protection Sociale.

Je sais pouvoir compter sur votre implication dans la mise en œuvre de ce dispositif.



Jean Paul Portron  
Directeur des Services Partagés

## Annexe

### Composition de l'IRILES (pluridisciplinarité) :

- DRH de la DO ou DRH des services partagés du territoire ou son représentant (président),
- Le pilote de l'emploi du territoire,
- DRH de l'Entité à laquelle appartient le salarié,
- Le manager du salarié,
- Le médecin du travail qui a prononcé l'inaptitude,
- L'assistant(e) social(e) de l'Entité à laquelle appartient le salarié,
- Les DRH, ou leurs représentants, des entités du territoire où les postes à proposer ont été identifiés,
- L'acteur du soutien en DO ou Division,
- Un ou plusieurs managers qui connaissent le salarié.

### Avis, décision et traçage :

- La décision de reclassement est signée par le président de l'IRILES,
- Les propositions de poste au salarié lui seront notifiées par écrit par le DRH de son entité,
- La décision de mobilité du salarié après son acceptation de poste est signée par le DRH de l'Entité prenante,
- Tous les courriers et décisions prises dans le cadre de l'IRILES sont tracés dans le e-dossier du salarié,

### Suivi des décisions (au niveau DRH de DO ou de Services Partagés) :

- Nombre de saisines annuelles
- Nombre de reclassements réalisés dans les 3 mois après saisine
- Nombre de reclassements réalisés au-delà des 3 mois
- Nombre de reclassements impossibles

### Examen des situations de reclassement des personnes en situation de Handicap :

- Dans tous les accords signés par l'entreprise qui font référence à la décision 34 du 18 mai 2015 ou aux C3R, il convient de lire IRILES afin de faire bénéficier les fonctionnaires d'Orange de leurs dispositions.

Liste à date des DRH Services Partagés  
ayant la responsabilité de l'IRILES sur leur territoire respectif :

<b>Territoires</b>	<b>DRH</b>
Ile de France	Florence Fellous
Nord de France	Pascale Maginot
Est	Christine Martin
Centre Est	Magali Moulin
Normandie Centre	Stéphane Pefferkorn
Sud Est	Patricia Peiffer
Sud	Rémyne Brun
Sud Ouest	Marc Vandorpe
Ouest	Didier Robin
Caraïbes	Yann Bolore
Réunion Mayotte	Thierry Lallement