



RAPPORT SUR LE BILAN HANDICAP 2018

Présenté lors du CE de Septembre 2019

Rapport Déclaratif du Président

Le 20 août 2019 dernier s'est tenue la présentation du bilan handicap par Mme ELOY-PERRIN Laurence et Mme RIVINI Anna.

Avec un taux de travailleurs en situation de handicap de 7,36% au national (-0,09 pts sur 2017, et +0,87 depuis 2014), et 6,49% à la DOSE (-0,05 pts sur 2017, et +0,78 depuis 2014) on note que pour la 3^{ème} fois consécutive, la DOSE dépasse la barre des 6% de travailleurs en situation de handicap SANS le C3R (correspondant à la réorientation et au reclassement qui ne sont pas pris en compte au niveau législatif).

Ce taux sans C3R passe donc de 6,42% pour 2017 à 6,38% en 2018, malgré un objectif non rempli de 3 recrutements réalisés sur 5 à la DOSE, et ses 56 sorties (majoritairement dues aux 32 départs à la retraite et 12 fin de validité de reconnaissance handicap).

Il suit néanmoins la décroissance de l'effectif global : 7,2%, et 7% pour l'effectif TH. On se félicite donc qu'à moitié, car pour 2018 la décroissance joue un rôle non discutable sur la continuité du dépassement du taux de 6% des TH... on peut donc la remercier sans en être fier.

21 nouvelles RQTH (y compris renouvellements) en 2018 contre 34 en 2017 : on revient sur un taux régulier de 2015 (20 pour 2015, 25 en 2016) après le pic exceptionnel de 2017 de 34 RQTH expliqué par la renégociation du TPSH. En 2017 ils étaient 29 à rentrer dans ce dispositif contre 4 en 2018.

Le point noir reste celui du recrutement... Malgré tout ce qui est mis en place à la DOSE, les promesses ne sont pas tenues et c'est sans compter la disparition des métiers, le regroupement de certains et la sous-traitance pour d'autres (et j'ajouterais les fermetures de sites, de boutiques, les fusions en tous genres et une ligne managériale à la fois « sourde et aveugle »)... Les compensations sont faites avec les contrats précaires que sont le CDD et l'alternance. Mais cela reste inférieur à 2017.

Pour 2018, 4 recrutements en CDI (UI, AD) sur le territoire dont 3 à la DOSE ; 3 CDD (AD, AE) ; 5 Alt. (AD, SCO, UI). Ces 8 personnes (CDD+Alt.) sont à suivre de près, elles doivent avoir une priorité pour basculer en CDI... Par exemple à l'AD, les CDI intérim sont généralement transformés en CDI Orange au regard des résultats obtenus par les personnes (compétences développées et implication professionnelle) et des opportunités de recrutement existant dans les boutiques. Les domaines d'emplois sont les mêmes : l'AD et les Fonctions Support.

L'effectif TH lui passe de 316 en 2017 à 294 pour 2018, soit -22 effectifs... la déflation suit complètement la tendance globale.

L'effectif CDAPH (Commission des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées) reste stable depuis 2015 hormis le pic en 2017 expliqué par un pic de RQTH cette même année.

La bande C décroît tandis que la bande F croît de 2 de plus (surement 2 nouveaux RQTH) et l'âge moyen se positionne sur 51 ans, population dite sénior, avec la répartition Homme/Femme qui reste équilibré d'années en années avec une légère prise de pouvoir des femmes : 48% d'Hommes et 52% de Femmes.

Orange a toujours fait preuve de grande générosité concernant le fond d'insertion handicap... cela fait quelques années que nous constatons qu'elle ne regarde pas à la dépense (sans pour autant tomber dans l'excès)... Pour 2018 le budget est en augmentation de près de 10% : 97 209 € alloués en 2018 contre 88 630€ en 2017 soit une augmentation de 9,68 %, le plus utilisé est à l'UI.

Concernant le maintien dans l'emploi, les dépenses liées aux mesures individuelles étaient de 53 596 € en 2017 contre 79 246 € en 2018, soit une augmentation de 48 %.

Le chiffre lié à la bureautique est dû à la mise à jour de nouveaux logiciels et à l'équipement pour le télétravail. Le budget est essentiellement pour les prothèses auditives tandis que l'aménagement de véhicules vient augmenter le montant global. Il y a seulement 11% de TH en télétravail sur les 30% de télétravailleurs au global.

Les ASA sont utilisés de façon régulière comme chaque années, il n'y a pas d'abus particuliers. Il est à noter qu'il y a moins de salariés pour 2018, il y a donc une augmentation de leur utilisation par salarié.

Pour le développement professionnel, le taux d'accès à la formation est en augmentation de + 3.97 pts en 2018. Le volume de formation est en augmentation pour les TH alors qu'au global est en baisse de 18% avec une priorité sur les formations métiers avec un taux de 77,60%, soit une augmentation de 6.72 pts par rapport à 2017.

Le taux de promotion global en 2018 est de 12%. Il a clairement diminué de 6,54pts : 24 en 2018, 43 en 2017 (Bande C en augmentation, Bande D, DB et E en diminution). La population TH était en avance, ce qui explique un lissage qui se met en place sur 2018.

Le domaine client est le domaine où travaillent le plus de salarié.es en situation de handicap, le nombre de salarié.es promu.es est le plus important.

Les non-promu(e)s depuis 10 ans sont en diminution sur tous les niveaux sauf sur le D, ce qui est positif.

Le service Diversité est mobilisé et engagé ; que ce soit pour l'accessibilité et la sécurité des lieux de travail, le recours au secteur adapté et protégé ou encore pour faire évoluer le regard et les mentalités (parfois associé au programme d'embauche et d'accueil). On se retrouve avec des actions et des formations de sensibilisation toujours plus importantes :

Actions 2018 en faveur du recrutement :

- Réunions mensuelles avec l'agence de recrutement « point action TH ».
- Rencontre entre les partenaires externes en recrutement.
- Forum Job in live Marseille.
- Hellojobs à l'Orange Vélodrome.
- Participation à la journée de la diversité organisée à l'école de la 2ème chance – Marseille.
- Accueil pôle emploi handicap avec 18 demandeurs d'emploi RQTH - Nice-Besset.
- Mise en place d'une semaine de stage découverte à la code room de Marseille st-Mauront pour un jeune autiste asperger, en lien avec l'association « Diversité handicap ».

Les actions de sensibilisation mises en place :

- Atelier sur le handicap psychique en entreprise avec LEPC, à Sophia-Antipolis.
- Rencontre de l'ESAT La Gauthière, expo-vente de confitures artisanales à Marseille Réattu.

- Célébrons la Diversité en musique à Marseille, Aix, Valence et Nice.
- Présentation de la réforme de l'OETH et l'implication des managers dans l'intégration des personnes en situation de handicap, avec les entreprises pour la cité à Nice-Baumettes.
- Semaine de l'Hangagement sur l'ensemble du territoire de la DOSE.
- Participation au Salon Autonomic de Marseille.
- Création de l'espace intranet : [« Diversité : handicap, égalité professionnelle, intergénérationnel »](#)
- Espace Piazza : [« Réseau Handicap DO Sud-Est »](#)

Le service diversité de la DO est mobilisé et déterminé dans sa volonté d'engager le management dans les actions d'information et de sensibilisation. Cependant, les bilans annuels passent, les résolutions se font nombreuses mais l'entrave persiste : la « barrière managériale » est toujours là, pour les services sur site, les salariés ne sont pas sensibilisés par les managers, ils ne prévoient même pas de leur détacher le temps nécessaire afin qu'ils puissent participer à la vie sociale de l'entreprise. Il est certain qu'avec le télétravail croissant, la régression de l'effectif global et les fermetures de sites... il ne servira plus à rien d'organiser quoi que ce soit... mais nous n'en sommes pas encore là ! L'an dernier une résolution a été validée afin que la DO puisse assurer un taux de participation aux événements Handicap...

« Les élus du CE DOSE, réunis en séance ordinaire le 27 septembre 2018, demandent à ce que la DO s'assure de son propre taux de participation aux événements handicap par ses salariés, non pas sur le volontariat sur leur temps de pause, mais bel et bien sur le temps de travail. »

Force est de constater que pour 2018 la bataille n'était pas gagnée. Il est à souligner la belle participation sur la semaine de l'Hangagement de novembre dernier de plus de 350 salariés et cela grâce à l'action des managers locaux. Ce bel exemple est à poursuivre et à soutenir au plus haut niveau ! D'ailleurs pour 2019, c'est un peu mieux, mais cela reste timide face à l'étendue de la DO Sud-Est... Je ne parle même pas de la fusion avec Centre-Est...

Et ce n'est pas faute d'avoir ou non un planning unique comme demandé l'an dernier pour aider à la gestion des événements et des détachements... Le problème c'est cette barrière managériale « sourde et aveugle » à toutes actions n'entrant pas son domaine métier ! Il faut faire tomber cette barrière une bonne fois pour toute !

Ceci étant dit, il est à rappeler que ceci est le dernier bilan Handicap du CE de la DO Sud-Est et qu'il n'est resté pas moins agréable d'avoir été l'heureux témoin de l'évolution positive de celui-ci (mis à part les points noirs habituels)...

Je félicite le travail acharné et engagé de Laurence Eloy-Perrin, Anna Rivini et Joe Bonici avec qui nous avons pu passer au-delà des barrières hiérarchiques et syndicales au profit des salariés de la DOSE. Je remercie bien évidemment les membres de la commission handicap, Jean-Louis Terrieu (mon fameux bras droit), les correspondants handicap d'unité, les préventeurs, les acteurs de la médecine du travail, ainsi que les associations, les partenaires et tous ceux qui ont participé de près ou de loin à cette mission envers la situation des travailleurs en situation de handicap chez Orange.

Merci à tous.