

# Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations 2021-2023

**1<sup>er</sup> février 2021**



# Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations 2021-2023

1<sup>er</sup> février 2021

Entre les soussignés :

Les sociétés Orange SA, 78-84 rue Olivier de Serres, 75 015 Paris, et Orange Caraïbe, 1 avenue Nelson Mandela, 94 110 Arcueil, représentées par Gervais Pellissier, agissant en sa qualité Directeur Général Délégué, People & Transformation, et dûment mandaté à cet effet par chacune des sociétés ci-dessus nommées,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives dûment mandatées et représentées respectivement par :

- pour la CFDT F3C : **Monsieur Laurent BANDELIER**  
▪ .....
  
- pour la CFE-CGC ORANGE :  
.....
  
- pour la CGT FAPT : **Madame Nora BARCHAM**  
▪ .....
  
- pour FO COM : **Monsieur Jean Christophe DALESSIO**  
▪ .....
  
- pour SUD PTT : **Monsieur Michel BODNIEFSKI**  
▪ .....

d'autre part.

# Sommaire

---

Sommaire .....	4
Préambule .....	8
Champ d'application .....	10
PARTIE 1 : Orange s'engage pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap .....	11
Chapitre 1 - Orange accompagne les salarié·e·s en situation de handicap à chaque étape de leur parcours .....	11
I. Orange recrute et accueille .....	11
1. Orange recrute .....	11
Principes et moyens .....	11
Embauche en CDI .....	13
Embauche alternant·e·s .....	13
Cursus de professionnalisation .....	14
2. Orange accueille.....	14
Accueil dans l'équipe.....	14
Tutorat .....	16
Aide au logement .....	16
II. Orange s'engage pour le parcours et le développement professionnel.....	16
1. Formation .....	17
Adaptation et accessibilité des formations .....	17
Formation des formateurs·trices .....	18
2. Évolution professionnelle dont l'accès à la promotion .....	18
3. Orange s'engage pour le parcours et le développement professionnel.....	19
Accompagnement par Orange avenir .....	19
Prestations de coaching personnalisé .....	19
III. Orange agit pour le maintien dans l'emploi et les aménagements de fin de carrière (TPSH) ....	19
1. Orange agit pour le maintien dans l'emploi.....	19
Aménagements de postes et horaires de travail.....	20
Adaptation de la situation de travail .....	22
Prise en charge des aménagements de postes.....	22
Processus de prise en charge par Orange .....	23
2. Orange agit pour les aménagements de fin de carrière des salarié·e·s en situation de handicap	24
Dispositif d'aménagement de fin de carrière .....	24
Principes du dispositif.....	25
Préparer sa retraite .....	28

Conditions d'accès au TPSH.....	28
Chapitre 2- Orange met en place un environnement inclusif pour les salarié·e·s en situation de handicap .....	29
I. Orange s'engage pour le handicap .....	29
1. Orange met en place des mesures de compensation.....	29
Mesures de compensation .....	29
Autorisations Spéciales d'Absence liées à la situation de handicap.....	29
Organisation du travail .....	30
2. Orange s'engage pour l'accessibilité.....	30
Accessibilité aux informations et aux outils.....	30
Accessibilité des lieux de travail.....	32
Sécurité des lieux de travail .....	33
Audits.....	33
Évaluation de l'accessibilité des lieux de travail (OCARA) .....	33
3. Orange s'engage pour la recherche et l'innovation.....	34
II. Orange s'engage à faire évoluer le regard sur le handicap dans l'entreprise.....	35
1. Programmes de sensibilisation et formation .....	35
2. Actions sociétales de sensibilisation .....	36
3. Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).....	37
4. Initiatives locales .....	37
5. Supports de communication.....	37
III. Orange accompagne les salarié·e·s via un réseau d'acteurs·trices .....	37
1. Les RRH et les managers .....	38
Les Responsables des Ressources Humaines (RRH) .....	38
Les managers.....	38
2. Les acteurs·trices dédié·e·s au handicap .....	38
La Mission Insertion Handicap (MIH).....	38
Les Correspondant·e·s Handicap .....	39
3. Les acteurs·trices de la prévention .....	41
Les médecins du travail.....	41
Les assistant·e·s sociaux·ales .....	42
Les préventeurs·trices.....	42
La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) .....	43
Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) et les organisations syndicales .....	43
PARTIE 2 : Orange lutte contre toutes formes de discriminations.....	44
I. Les définitions.....	44

II.	Les engagements d'Orange .....	44
III.	Les moyens mis en œuvre pour lutter contre toutes les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel.....	45
1.	Recrutement.....	45
2.	Accompagnement tout au long du parcours du de la salarié-e : Orange entreprise apprenante	46
IV.	Les moyens mis à disposition en cas de discrimination supposée .....	46
1.	Les acteurs·trices qui peuvent être sollicité·e·s.....	46
2.	Le dispositif conseil externe : Allodiscrim.....	47
V.	Les moyens mis en œuvre pour évaluer, analyser et prendre les mesures correctives.....	48
1.	Indicateurs de suivi.....	48
2.	Orange se fait auditer : GEEIS (Gender Equality European International Standard).....	48
3.	Orange se dote d'indicateurs de perception .....	48
	Le baromètre salarié .....	48
	Le groupe de travail inter-entreprises sur la mesure de l'inclusion.....	49
VI.	Les moyens mis en œuvre pour former et sensibiliser .....	49
1.	Le serious game « Vivre ensemble la diversité ».....	49
2.	La box Diversité épisode 2 « Ensemble disons non aux discriminations ».....	50
3.	L'expression des convictions religieuses en entreprise .....	50
4.	Lutter contre l'homophobie et la transphobie .....	51
5.	Le guide de la parentalité .....	51
6.	La Semaine ou journées de la diversité et de l'inclusion .....	51
7.	Les actions de formation / sensibilisation.....	52
VII.	Les moyens pour promouvoir un environnement respectueux des différences .....	52
1.	Favoriser la cohésion d'équipe et le bien travailler ensemble .....	52
2.	Une communication engagée qui parle à toutes et à tous.....	53
3.	Des processus et des outils .....	53
VIII.	Les moyens mis en œuvre pour favoriser l'engagement sociétal.....	53
PARTIE 3 :	Communication, budget, durée, suivi et révision de l'accord.....	55
1.	Communication.....	55
2.	Budget prévisionnel.....	55
3.	Entrée en vigueur et durée de l'accord .....	56
4.	Adhésion à l'accord .....	56
5.	Commissions nationales de suivi de l'accord.....	56
6.	Révision de l'accord .....	57
7.	Notification de l'accord .....	57
8.	Dépôt et publicité de l'accord .....	57

Annexe 1 : Les catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés .....	59
Annexe 2 : Les moyens de communication pour recruter .....	60
Annexe 3 : La prise en charge des aménagements de poste .....	61
Annexe 4 : Les dispositions complémentaires relatives au TPSH .....	62
Annexe 5 : La synthèse des formations handicap .....	66
Annexe 6 : Le rôle et les missions de la mission insertion handicap (MIH) .....	72
Annexe 7 : La fiche de poste Correspondant·e·s handicap .....	73
Annexe 8 : Les critères légaux de discrimination à la date de signature de l'accord.....	74
Annexe 9 : Les indicateurs de suivi .....	75
Handicap.....	75
Lutte contre les discriminations .....	78
Annexe 10 : Les chartes dont Orange est signataire .....	81
Annexe 11 : Le budget prévisionnel externe – partie handicap .....	82
Annexe 12 : Le glossaire .....	83

## Préambule

---

Conformément aux engagements pris dans le cadre du manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique, signé par Stéphane Richard le 3 octobre 2019, Orange s'engage pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap visible ou invisible\* et lutte contre toutes formes de discrimination.

Les grands objectifs du présent accord pour les années 2021, 2022, 2023 sont orientés autour de :

- **Conduire une politique de recrutement des personnes en situation de handicap** contribuant à l'objectif d'un taux d'emploi des personnes en situation de handicap supérieur à l'obligation légale de 6% : **3,6% des personnes recrutées en CDI**, et au moins **125 recrutements**, et **2,6% des alternant·e·s** accueilli·e·s seront des personnes en situation de handicap, soit au moins **230 alternant·e·s**.
- **Favoriser le parcours et le développement professionnel** : parce que seules les compétences comptent, **Orange permet à chacune et chacun de développer ses compétences, notamment via l'accès à la formation, et de bénéficier d'un parcours professionnel riche.**
- **Agir avec tous·tes les acteurs·trices pour le maintien dans l'emploi, notamment avec les Correspondant·e·s Handicap et la Mission Insertion Handicap (MIH)** : permettre à chaque salarié·e en situation de handicap<sup>1</sup> de bénéficier d'un **droit à compensation pour faire face aux conséquences de son handicap**, grâce notamment à la **prise en charge totale ou partielle** d'équipements individuels (mobilier, matériels et logiciels bureautiques spécifiques) ou transport adapté.
- **Faire évoluer le regard, les attitudes et les comportements** face au handicap au sein de l'entreprise, via des actions de sensibilisation telles que « **Démystifions le handicap** », « **je manage une personne en situation de handicap** ».
- **Proroger l'aménagement de fin de carrière pour les personnes en situation de handicap (TPSH) jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2024** pour accompagner via un dispositif spécifique la fin de carrière des salarié·e·s en situation de handicap.

---

\*1 Ces dispositifs sont accessibles aux salarié·e·s titulaires d'une Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH) en cours de validité



- **Lutter contre toutes formes de discrimination : donner à chacune et chacun les mêmes opportunités de réussite** quels que soient leur âge, leur origine sociale et ethnoculturelle, leur genre, leur orientation sexuelle, leur situation de famille, leur état de santé, leur handicap, leurs convictions...

Le préambule et les annexes font partie intégrante du présent accord.

## Champ d'application

---

Le présent accord s'applique aux sociétés Orange SA et Orange Caraïbe SA formant l'UES Orange SA. Il s'applique à l'ensemble des personnels de ces sociétés quel que soit leur statut (personnels fonctionnaires, agents contractuels de droit public et salarié·e·s de droit privé), indifféremment appelés « salarié·e·s », « personnels ».

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

# **PARTIE 1 : Orange s'engage pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**

---

Dans le cadre de sa politique Diversité, Orange s'engage à maintenir un taux d'emploi des personnes en situation de handicap supérieur à l'obligation légale de 6% pendant la durée de l'accord.

Orange s'engage à ce que chaque salarié·e en situation de handicap visible ou invisible<sup>2</sup> puisse exercer son métier dans les meilleures conditions possibles, à chaque étape de son parcours.

Par salarié·e en situation de handicap, on entend les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH), quel que soit leur statut (personnel fonctionnaire, salarié·e·s de droit privé et agents contractuels de droit public) et les salarié·e·s reclassé·e·s pour inaptitude suite à un passage en Instance de Reclassement pour Inaptitude Liée à l'Etat de Santé (IRILES) (anciennement appelée C3R), disposant d'un titre en cours de validité. Les catégories BOETH sont listées en annexe 1.

## **Chapitre 1 - Orange accompagne les salarié·e·s en situation de handicap à chaque étape de leur parcours**

### **I. Orange recrute et accueille**

#### **1. Orange recrute**

##### **Principes et moyens**

Orange s'engage à recruter et accueillir chaque année de nouvelles personnes en situation de handicap en CDI et en alternance.

Pour favoriser une évolution plus rapide du taux d'emploi de Travailleurs Handicapés, Orange s'engage à ce qu'à compétences équivalentes, le·la candidat·e en situation de handicap soit recruté·e en priorité<sup>3</sup> et s'affranchira, le cas échéant, des questions de

---

<sup>2</sup> Ces dispositifs sont accessibles aux salarié·e·s titulaires d'une Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH) en cours de validité

<sup>3</sup> 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 »

diplômes pour l'ensemble des fonctions où le diplôme n'est pas une condition d'accès à l'emploi.

Orange maintient une organisation spécifique (réseau de référent·e-s Handicap au sein d'Orange avenir) mise en place pour la recherche, le suivi et le traitement des candidatures de personnes en situation de handicap.

Ces référent·e-s ont pour mission d'impulser la politique de recrutement des personnes en situation de handicap auprès des consultant·e-s en recrutement d'Orange avenir, eux·elles-mêmes en lien avec les DRH au niveau national et local.

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

- 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 Missions Handicap d'Universités
- la diffusion des offres d'emploi à nos partenaires associatifs, Centres de rééducation, écoles etc.....la sollicitation de cabinets de recrutement spécialisés (tels que Défi RH, Jobinlive, etc...)
- l'exploitation systématique d'un vivier de candidatures et l'approche directe par le pôle sourcing (cv thèques dédiées handicap)
- l'exploitation des candidatures reçues via nos partenaires (Tremplin, Hand' IGS, Arpejeh, etc...)
- l'Agence de Reconversion des Personnels Militaires et Civils « Défense Mobilité » de la Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense (DRH-MD)
- les actions handicap menées par les correspondant·e-s handicap vers les campus en lien avec les campus managers et chef·fe-s de projet enseignement supérieur notamment lors d'évènements spécifiques
- le pôle emploi
- l'ensemble des salarié·e-s, via notamment le programme « recommandez votre entourage » (Anoo, rubrique « Offres d'emploi »), et les représentant·e-s du personnel

Orange s'engage, sous l'impulsion de la MIH et auprès de tous·tes les acteurs·trices concerné·e-s 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·trices RH, les campus managers en charge des relations écoles, les correspondant·e-s handicap sont à l'initiative de partenariats locaux permettant de constituer une source prioritaire de candidat·e-s en situation de handicap.

La communication sur la politique de recrutement de personnes en situation de handicap est diffusée largement, comme décrit en annexe 2.

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 peut être réalisée par les correspondant·e-s handicap, en lien avec la MIH, et adressée aux salarié·e-s (notamment du bassin d'emploi concerné), aux IRP et aux associations locales.

### **Embauche en CDI**

Orange s'engage à maintenir un taux de recrutement en CDI d'au minimum 3,6% de travailleurs en situation de handicap.

Orange s'engage pour les trois années 2021, 2022 et 2023, à recruter au minimum 125 personnes en situation de handicap sous Contrat à Durée Indéterminée dans les sociétés du périmètre de l'accord.

Une communication trimestrielle de ces recrutements sera adressée à la commission de suivi.

### **Embauche alternant·e·s**

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 et contrats de professionnalisation).

Orange s'engage à atteindre un taux de recrutement de 2,6% d'alternant·e·s en situation de handicap. Orange s'engage pour les trois années 2021, 2022 et 2023, à accueillir 230 alternant·e·s.

Afin de faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap, une étude sera menée pour recruter des jeunes en formation et les accueillir au sein de notre CFA interne. Cette étude sera réalisée dans des délais permettant la présentation de ses résultats à la commission de suivi du présent accord.

Par ailleurs, pour les étudiant·e·s, Orange réaffirme ses partenariats avec les universités et les écoles.

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

Concernant les alternant·e·s en situation de handicap, chacun·e d'entre eux·elles sera accueilli·e et accompagné·e par un·e tuteur·trice. Ce·tte dernier·ière sera formé·e au tutorat, complété par une formation spécifique handicap.

Une communication trimestrielle de ces recrutements sera adressée à la commission de suivi.

### Cursus de professionnalisation

Orange poursuit les actions engagées dans le cadre des cursus de professionnalisation tels que les recrutements initiés au travers du projet Hugo.

Les études de faisabilité avec les centres de rééducation professionnelle (CRP) seront développées. Un partage sur ces études sera réalisé en commission de suivi.

Afin de faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap, une étude sera menée pour recruter des personnes en réorientation professionnelle et les accueillir au sein de notre CFA interne. Cette étude sera réalisée dans des délais permettant la présentation de ses résultats à la commission de suivi du présent accord.

## **2. Orange accueille**

### Accueil dans l'équipe

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.

Cet accueil est assuré par le·la manager, en associant le·la RRH et le·la correspondant·e/référent·e handicap. Afin d'assurer le meilleur accueil possible, le·la manager :

- suit préalablement la formation « Je manage un salarié en situation de handicap ».

- dispose également de fiches pratiques « Accompagner / recruter un·e collaborateur·trice en situation de handicap »<sup>4</sup>
- bénéficie du soutien des différent·e·s acteurs·trices de proximité en fonction de leurs besoins.

Le·la manager présente le·la nouvel·le arrivant·e à l'ensemble de l'équipe. Si le·la salarié·e le souhaite, le·la manager peut alors proposer à l'équipe une « sensibilisation » sur le sujet du handicap et du bien vivre ensemble.

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, et notamment lors de l'arrivée d'un·e salarié·e sourd·e ou malentendant·e au sein de l'équipe. Lorsque celle-ci est nécessaire à l'exercice de l'activité, elle est prise en charge par l'entreprise et n'est pas décomptée du Compte Personnel de Formation (CPF).

Le·la manager présente les aspects pratiques de sa vie quotidienne dans son nouvel environnement professionnel (accès au restaurant d'entreprise, situation de l'infirmerie, évacuation...) via une visite de site avec le·la Gestionnaire Sécurité et Services aux Occupants (GSSO) local·e.

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 la rubrique Handicapaction de Anoo et le « livret d'accueil handicap »
- la liste des acteurs·trices de proximité.

Afin de faciliter l'insertion des alternant·e·s, chaque nouvel·le arrivant·e est également accueilli·e et accompagné·e par un·e tuteur·trice, qui lui sera présenté·e dès son arrivée.

Les correspondant·e·s handicap, les préventeurs·trices, les médecins du travail, les services à l'occupant et les assistant·e·s sociaux·les seront en soutien de la démarche d'accueil du·de la salarié·e.

Un entretien de suivi est organisé, le cas échéant, à 3 mois, pour faire un point sur les conditions d'intégration dans l'entreprise entre le·la manager et le·la salarié·e. Pour les alternant·e·s, le·la tuteur·trice participe à cet entretien. Cet entretien vient en complément de l'entretien des 6 mois.

---

<sup>4</sup> Accessible sous Anoo, espace Managers : [https://portailrh.sso.infra.ftgroup/web/espace\\_managers](https://portailrh.sso.infra.ftgroup/web/espace_managers)

## Tutorat

Les tuteur·trice·s guident l'alternant·e en conformité avec les exigences des différents types de contrats et de la charte du tutorat.

Pour le contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage, volontaire pour occuper cette fonction, doit respecter les conditions définies par la loi ou par l'accord de branche.

Pour le contrat de professionnalisation, un·e tuteur·trice sera désigné·e sur la base du volontariat et de l'adéquation de son expérience professionnelle et de son niveau de compétences avec l'objectif visé par le(s) dispositif(s) de professionnalisation.

Pour réussir pleinement l'exercice de leur mission, les acteurs·trices (accompagnant·e·s) se rapprochent du·de la correspondant·e handicap. Ils·elles 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 intéressé·e·s et sont prises en compte dans le cadre de l'appréciation managériale.

Les tuteur·trice·s, formé·e·s 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·de la tuteur·trice permet à ce·tte dernier·ère de consacrer le temps nécessaire à sa mission.

## Aide au logement

Le·la nouvel·le arrivant·e peut bénéficier d'une aide au logement conformément aux dispositions en vigueur. 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.

## **II. Orange s'engage pour le parcours et le développement professionnel**

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.

## 1. Formation

Orange s'engage à :

- intensifier ses travaux sur l'accessibilité aux formations des salarié·e·s en situation de handicap de la conception au déploiement, notamment concernant les nouveaux outils pédagogiques
- analyser l'accès à la formation des salarié·e·s en situation de handicap dans le rapport annuel sur le handicap présenté au CSEC et mettre en œuvre les plans d'actions qui en découlent.

Toutes les actions nécessaires permettant d'améliorer 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

### Adaptation et accessibilité des formations

Les adaptations techniques, matérielles, pédagogiques et humaines rendues nécessaires par les déficiences sont réalisées pour rendre accessible les formations.

À 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, notamment par l'inscription à la session suivante lorsque cela est possible.
- l'accessibilité des supports et des salles

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.

## **Formation des formateurs·trices**

Les actions de formation et de sensibilisation des formateurs·trices au handicap sont poursuivies.

Les formateurs·trices suivent la formation « Démystifions le handicap », dont une partie est en présentiel et sont incité·e·s à passer le visa Accessibilité.

Par ailleurs, une ressource e-learning appelée « Accueillir en formation une personne en situation de handicap », traitant le handicap en situation de formation, est mise à disposition des formateurs·trices internes.

Les objectifs pédagogiques de cette formation sont :

- mieux comprendre le handicap
- désamorcer les craintes face au handicap
- savoir accueillir un·e salarié·e en situation de handicap
- s'adapter à un·e salarié·e 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.

Une étude sera menée afin d'adresser également les soutiens métiers.

Un échange sur les retours d'expériences des salarié·e·s en situation de handicap formé·e·s est réalisé en commission suivi.

## **2. Évolution professionnelle dont l'accès à la promotion**

Les salarié·e·s en situation de handicap accèdent aux dispositifs de promotion selon les règles en vigueur dans l'entreprise. Orange garantit les aménagements d'accessibilité nécessaires pour l'accessibilité des entretiens. Lorsque la personne est retenue, Orange adapte le poste, le cas échéant.

Orange met en place les mesures appropriées pour garantir l'équité de traitement des salarié·e·s en situation de handicap pour l'accès à la promotion, en tenant compte des particularités liées à la situation de handicap du·de la salarié·e

Un suivi spécifique des promotions des salarié·e·s en situation de handicap est réalisé dans le cadre du rapport annuel du CSEC. Le taux de promotion est présenté en commission de suivi de cet accord.

### 3. Orange s'engage pour le parcours et le développement professionnel

#### Accompagnement par Orange avenir

Orange poursuit la professionnalisation des conseillers·ères d'Orange avenir au travers de la formation « je recrute et j'accompagne un·e salarié·e en situation de handicap ». Elle leur permet d'appréhender les notions de représentations, de compensation, et d'accompagner les salarié·e·s en situation de handicap dans leur parcours professionnel.

#### Prestations de coaching personnalisé

La prestation de coaching externe personnalisée est proposée sur prescription du médecin du travail par le·la conseiller·ère Orange avenir aux salarié·e·s en situation de handicap en complément de l'accompagnement sur le projet professionnel, en fonction de leur situation spécifique. Les éventuels besoins de compensation associés à chaque possibilité d'évolution sont identifiés à cette occasion.

Cette prestation est également intégrée au catalogue des Oranges avenir et communiquée aux salarié·e·s en situation de handicap.

### III. Orange agit pour le maintien dans l'emploi et les aménagements de fin de carrière (TPSH)

#### 1. Orange agit pour le maintien dans l'emploi

Tout·e salarié·e en situation de handicap bénéficie légalement d'un droit à compensation, garanti par l'employeur, pour faire face aux conséquences de son handicap, quelles que soient l'origine et la nature de son handicap, visible ou invisible<sup>5</sup>, afin d'être maintenu·e dans l'emploi et poursuivre son parcours professionnel.

Ce droit à compensation se traduit notamment par la prise en charge totale ou partielle d'équipements individuels (mobilier, matériels et logiciels bureautiques spécifiques) ou transport adapté, mais également une prise en compte globale de l'environnement professionnel et des particularités liées au handicap du·de la salarié·e pour s'adapter au plus près de ses besoins.

---

<sup>5</sup> Ces dispositifs sont accessibles aux salarié·e·s titulaires d'une Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH) en cours de validité

Orange s'engage à mettre en œuvre toutes les mesures appropriées pour répondre à l'obligation d'aménagement raisonnable.

Il existe 4 types de compensations pouvant être mises en place :

- Organisationnelle : horaires adaptés, Télétravail, ASA, ....
- Accompagnement : tutorat, sensibilisation d'équipe, coaching, ....
- Technique : aménagements de poste (mobilier et bureautique) et mesures individuelles (prothèses auditives, transport adapté, ...)
- Formation et bilan professionnel : bilan de compétences, formation à des logiciels adaptés, ...

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.

Les salarié·e·s qui deviendraient handicapé·e·s 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.

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.

En cas de reclassement de salarié·e, les organismes de placements spécialisés (OPS), Cap Emploi, pourront être sollicités. De même, si le reclassement n'est pas possible au sein de l'Unité Opérationnelle, la commission IRILES sera mise en œuvre. Des éléments sur le fonctionnement de l'IRILES seront présentés en commission de suivi.

L'ensemble des acteurs compétents, dont les IRP, est impliqué dans le maintien dans l'emploi et notamment sur le sujet des aménagements de poste.

### **Aménagements de postes et horaires de travail**

L'adaptation des postes et/ou des horaires de travail est un levier pour l'insertion et le maintien dans l'emploi. Le·la correspondant·e handicap anticipe le plus en amont possible ces aménagements, en assure la mise en place et le suivi en étroite collaboration avec les acteurs·trices concerné·e·s et la MIH.

Afin de favoriser l'accessibilité des outils pour les salarié·e·s en situation de handicap, la MIH s'appuie sur les experts (EASE, Orange Labs, DISU...) pour proposer des évolutions pertinentes et faire évoluer ou développer des outils adaptés.

Pour les salarié·e·s en situation de mobilité professionnelle, de réorganisation ou d'évolution métier, une vigilance particulière est apportée par les correspondant·e·s handicap afin de gérer et de maintenir les situations de travail des salarié·e·s en situation de handicap dans les meilleures conditions possibles.

Un soutien spécifique aux utilisateurs·trices d'aides techniques est proposé dont un·e expert·e parlant la LSF (Langue des Signes). Cette chaîne de soutien a deux canaux de contact :

- Une boîte mail spécifique : ZZZ HELPDESK ACCESSIBILITE ;
- Un numéro d'assistance téléphonique (0810 30 3000) en prononçant le mot clé dédié « ACCESSIBILITE ».

Orange s'engage à mettre en visibilité sur le site des salarié·e·s « 100% pratique », un espace « Accessibilité » pour tout type de déficience. Les salarié·e·s peuvent y trouver l'offre de produits et services adaptés, et une assistance pour améliorer leurs usages. Un échange sur les évolutions concernant l'accessibilité des outils SI métiers sera réalisé en commission de suivi.

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'expert·e·s et les différent·e·s acteurs·trices concerné·e·s.

Orange poursuit le déploiement de solutions accessibles comme le CRT (Centre Relais Téléphonique) et OVT (Orange Voice Transcription) qui permettent aux salarié·e·s sourd·e·s d'avoir accès à une plateforme d'interprètes (Langue des Signes (LSF), Langage Parlé Complété (LPC), et de transcription textuelle.

La nouvelle tablette Android a été fournie par la DISU avec la nouvelle application CRT V2 pré-installée. La nouvelle plateforme OVT est en cours de finalisation et sera intégrée en 2021 au catalogue de la DISU.

Pour améliorer le confort des salarié·e·s 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 Signs@Works pour enrichir et partager un vocabulaire en langue des signes commun à tous et toutes (salarié·e·s et interprètes LSF).

## Adaptation de la situation de travail

L'ensemble de la ligne managériale veille à la bonne intégration du·de la salarié·e en situation de handicap. Elle 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...).

Des solutions de télétravail peuvent être 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 aux dispositions conventionnelles en vigueur en matière de 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 de télétravail fait l'objet d'une réponse écrite et motivée au·à la salarié·e, sachant que la situation de handicap ne peut aucunement constituer un motif de refus.

Dans les cas spécifiques des salarié·e-s 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·la 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, en lien avec l'assistant·e social·e et le·la médecin du travail, afin de favoriser et optimiser les conditions de travail des personnes éligibles.

## Prise en charge des aménagements de postes

Ces aménagements peuvent être pris en charge par Orange, en totalité ou en partie, sous réserve de l'acceptation d'un dossier de sollicitation communiqué par le·la Correspondant·e Handicap à la MIH<sup>6</sup> (annexe 3).

Il s'agit de matériels et prestations permettant de compenser les déficiences pour exercer de manière pérenne l'activité professionnelle.

---

<sup>6</sup> <https://portailrh.sso.infra.ftgroup/politiques-rh/nos-engagements/prises-en-charge-du-handicap>

Afin de s'assurer du traitement équitable et raisonnable des demandes, une étude sur les prises en charge des aménagements est réalisée. Celle-ci est présentée à la commission de suivi de l'accord.

Il s'agit, à titre d'exemple (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

En cas de mobilité professionnelle, les équipements évoqués restent attachés au·à la salarié·e.

Les besoins complémentaires en matériel feront l'objet d'un échange systématique entre le·la manager et le·la salarié·e en amont de son arrivée, conformément aux prescriptions de la médecine du travail

Le matériel non spécifique à la compensation du handicap (ex : écran, imprimante...) peut, le cas échéant, être pris en charge par l'entité du·de la salarié·e.

### **Processus de prise en charge par Orange**

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 dans la rubrique handicapation, @noo espace manager, Share)
- 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 prise en charge et déclenche la commande

La demande de prise en charge est dématérialisée, elle s'effectue via un formulaire en ligne sous Anoo rubrique Handicapation.

## 2. Orange agit pour les aménagements de fin de carrière des salarié·e·s en situation de handicap

Il est rappelé que les entretiens cap seniors, proposés aux personnels âgés de 55 ans et plus, leur permettent de faire le choix sur les conditions de la poursuite de leur carrière professionnelle et/ou les perspectives d'aménagement de celle-ci.

Le·la Conseiller·ère Orange avenir et le·la salarié·e en situation de handicap peuvent à cette occasion envisager les conditions d'aménagement de fin de carrière notamment dans le cadre du dispositif de Temps Partiel Sénior Handicap (TPSH).

À partir des informations fournies par le·la salarié·e en situation de handicap, l'ensemble des simulations sur les formules de TPSH est effectué afin de permettre au·à la salarié·e concerné·e de prendre sa décision en toute connaissance de cause.

Les dispositions de l'accord intergénérationnel du 12 décembre 2018 sont applicables aux salarié·e·s en situation de handicap qui remplissent les conditions requises pour en bénéficier.

Dans le cadre du présent accord, Orange permet aux salarié·e·s en situation de handicap (C3R IRILES, bénéficiaire de la BOETH y compris RQTH en cours d'obtention) d'aménager leur fin de carrière, via un dispositif accessible sur demande expresse du·de la salarié·e handicapé·e.

### Dispositif d'aménagement de fin de carrière

Ce dispositif consiste en un Temps Partiel Seniors Handicap (TPSH), précédant immédiatement le départ à la retraite pour les salarié·e·s en situation de handicap qui :

- Sont désireux·ses de prendre leur retraite au plus tard à la date à partir de laquelle une poursuite d'activité pourrait être génératrice de surcote.
- Souhaitent aménager sur une période de 18 à 36 mois (18 à 24 mois pour le mécénat de compétences)

Par exception, et sur demande justifiée du·de la salarié·e, la situation spécifique de salarié·e·s (poly-pensionnés, part de carrière significative effectuée à temps partiel, consolidation d'indices, salarié·e·s de droit privé qui sans cela verraient leur retraite temporairement affectée par le coefficient de solidarité (10%) prévu par leur régime de retraite complémentaire ...) 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, figurant dans le tableau ci-dessous, sont ouvertes à la fois à la poursuite de l'activité au sein du Groupe ou dans le cadre du mécénat de compétences.

De plus lors de l'établissement des décomptes retraite, Orange s'assure que tous les dispositifs existants permettant un départ anticipé, pour les salarié·e-s qui le souhaitent, soient étudiés avec la plus grande attention. Il est rappelé qu'un·e salarié·e en situation de handicap qui serait éligible au dispositif de retraite anticipée peut également bénéficier du TPSH, dans les conditions prévues dans le présent accord.

### 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·de la salarié·e :
  - Le TPSH 80% : sans placement en temps, 30% non convertis en temps ;
  - Le TPSH 75% : 5% placés en temps, 25% non convertis en temps ;
  - Le TPSH 65% : 15% placés en temps, 15% non convertis en temps ;

La sur rémunération placée en temps est affectée à 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·la salarié·e bénéficie du TPSH,
- est calculée à l'entrée dans le dispositif, sur la base du salaire global de base (SGB en base temps plein) du·de la salarié·e du mois précédent son entrée dans le dispositif, et des parts variables perçues lors de la dernière année civile pleine précédant l'entrée dans le dispositif. Pour tous·tes les salarié·e-s, la part variable de référence sera rétablie sur la base d'une activité temps plein.

La rémunération en TPSH se compose ainsi :

- de la rémunération du temps partiel basée sur la quotité travaillée (50% dans le cadre du TPSH) tant pour ce qui concerne le SGB mensuel que pour ce qui concerne la part variable managériale ou part variable vendeur éventuelle et,
- de la sur-rémunération non convertie en temps

- un complément de cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la durée du TPSH, dans les conditions décrites dans le tableau ci-dessous

Les formules de TPSH accessibles sont les suivantes :

Entrée	Formules de TPSH accessibles	Durée (1)	Temps de travail	Rémunération (2)	Temps Libéré (3)	complément cotisation retraite (4)
jusqu'au 1 <sup>er</sup> janvier 2024 inclus	TPSH-65%	18 à 36 mois	50%	65%	28 mois	Sur une base 100%
	TPSH-75%	18 à 36 mois	50%	75%	16 mois	
	TPSH-80%	18 à 36 (ou 24 <sup>(1)</sup> ) mois	50%	80%	Néant	

- (1) Toutes les formules de TPSH sont ouvertes à la possibilité d'un mécénat de compétences. La période effectuée en mécénat de compétences ne peut cependant excéder une durée de 24 mois. La formule de TPSH à 80% effectuée en mécénat de compétences a donc une durée de 24 mois.
- (2) Rémunération du temps travaillé, plus sur-rémunération sous forme de prime.
- (3) Temps libéré pour un TPSH d'une durée de 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.
- (4) Le complément de cotisation retraite remis en base 100% des rémunérations perçues, est assuré :
- pour les salarié·e·s 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 (régime de retraite complémentaire des salarié·e·s de droit privé) 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 surcotisation prévue dans le cadre du temps partiel pour une validation retraite sur la base d'une activité à temps plein ; cette sur-cotisation, à la charge du·de la salarié·e, 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·la salarié·e.

- b) Au-delà de cette limite au choix du·de la fonctionnaire :
- Soit par le versement de la même indemnité compensatrice, directement au·à la collaborateur·trice 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>o</sup> janvier 2020, cette indemnité est égale à 18,74 % du traitement indiciaire brut du·de la fonctionnaire concerné·e (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). Cas particulier des personnes ayant atteint le taux maximum de leur retraite Fonction Publique : la surcotisation pension civile sera arrêtée et l'indemnité compensatrice sera directement versée au·à la salarié·e dès l'obtention de ce taux.
  - 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 (RAFP) : par le versement d'une indemnité compensatrice directement au·à la collaborateur·trice 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·de la fonctionnaire concerné·e (en base temps plein).

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

## Préparer sa retraite

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

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 à la retraite, d'une formation spécifique intitulée «Je prépare ma retraite ».

## Conditions d'accès 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. 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·la salarié·e saisit la commission par une demande expresse auprès de son·sa DRH de rattachement. La décision de la commission lui sera remise en retour par son·sa DRH. Cette commission, paritaire et décisionnaire, créée au sein de chaque établissement distinct, sera composée :

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

Le·la correspondant·e handicap de l'établissement distinct prépare préalablement le dossier avec les acteurs·trices de proximité dont le·la correspondant·e handicap de l'unité opérationnelle.

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

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

Cette commission de recours est composée :

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

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

Les autres dispositions relatives au TPSH font l'objet de l'annexe 4.

## Chapitre 2- Orange met en place un environnement inclusif pour les salarié·e-s en situation de handicap

### I. Orange s'engage pour le handicap

#### 1. Orange met en place des mesures de compensation

##### Mesures de compensation

Tout·e salarié·e 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.

Les mesures de compensation sont précisées dans le paragraphe traitant du «maintien dans l'emploi» (chapitre 1 III-1).

##### Autorisations Spéciales d'Absence liées à la situation de handicap

Afin de prendre en compte certaines situations particulières, Orange a mis en place des autorisations spéciales d'absences (ASA), pouvant être prises par demi-journée. Parmi ces autorisations d'absences, certaines sont liées à la situation de handicap.

ASA	Durée de l'ASA
ASA pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant	2 jours
ASA accordées aux salarié·e·s en situation de handicap	6 jours par an
ASA pour soins ou garde d'un parent proche gravement handicapé	6 jours par année civile pour un conjoint·e ou ascendant·e à charge  2 fois le nombre de jours moyens par semaine + 2 jours pour un enfant
ASA pour garde imprévisible d'enfant ou soins pour enfant à charge malade accordées aux parents sans prise en compte de l'âge de l'enfant, lorsque celui-ci est en situation de handicap avec un taux d'invalidité supérieur ou égal à 50%	6 jours de congés par an, majoré d'un jour par enfant supplémentaire

Orange rappelle également les dispositifs existants par ailleurs:

- Dispositions relatives aux proches aidants notamment via la plateforme «Mes proches et moi»
- Dispositions relatives aux dons de jours de congés

L'ensemble des informations relatives à ces dispositifs sont disponibles sous Anoo, dans la rubrique congés.

## Organisation du travail

Pour faire face à des situations personnelles particulières, le-la manager prendra les mesures nécessaires, pour tenir compte des besoins liés à la situation de handicap (aménager les conditions de travail, en particulier les horaires, possibilités de télétravail etc...)

Une attention particulière sera accordée à la situation des parents d'enfants en situation de handicap, y compris dans les cas de réorganisation ou de réaffectation sur d'autres sites.

## **2. Orange s'engage pour l'accessibilité**

### Accessibilité aux informations et aux outils

Orange intensifie les actions nécessaires dans le domaine de l'accessibilité aux informations et aux outils et à :

- maintenir accessibles les applications principales transverses en libre-service, quel que soit le support (ordinateur, mobile, etc...);
- poursuivre le déploiement du service «Confort +» sur les outils SI permettant au·à la salarié·e de configurer ses préférences d'usage ;
- maintenir le niveau d'accessibilité nécessaire au bon déroulement de l'activité des salarié·e·s en situation de handicap sur les positions métiers ;
- créer des parcours de formation à l'accessibilité par profil (ergonome ; développeur ; chef·fe de produit ; acheteur·euse, etc ...) et diversifier les modalités et supports (présentiel ; e-learning ; vidéo ; quiz, etc ...) ;
- déployer des programmes de sensibilisation vers les acteurs·trices du numérique, notamment les rédacteurs·trices de contenu, les développeurs·euses
- développer des actions de communication à l'occasion d'évènements.
- proposer en interne ce qui est proposé à nos client·e·s en termes d'accessibilité.
- Partager en commission de suivi sur l'accessibilité aux informations et aux outils

Orange invite tou·te·s les salarié·e·s, notamment les RH et communicants, à passer le visa accessibilité. Celui-ci contient des éléments pour l'accès de toutes et tous aux informations, notamment concernant le format FALC (Facile à Lire et A Comprendre).

Un comité de pilotage permet d'assurer le suivi de l'avancement des actions.

L'approche de la Conception Universelle (« Design for All ») focalise sur la « situation de handicap » qui prend en compte toute déficience en démarche de conception standard. Afin d'améliorer l'accessibilité des outils métiers, un travail est réalisé pour identifier les principaux outils métier concernés et les faire évoluer.

Un point d'étape est réalisé en commission de suivi de cet accord.

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

Le temps consacré par les salarié·e·s à ces programmes est inclus dans le temps de travail. Les managers concerné·e·s seront sensibilisé·e·s à ces actions afin qu'elles puissent se dérouler de façon optimale.

Orange s'appuie sur des services dédiés à l'accessibilité.

Le service EASE pilote des audits accessibilité des sites intranet, des applications métier, des applications mobile etc... et accompagne le déploiement des nouvelles fonctionnalités et nouveaux outils.

La DISU est en vigilance sur les compatibilités entre les aides techniques et les outils bureautiques lors des migrations ou changements. Elle industrialise et intègre au catalogue certaines solutions accessibles développées par des services Accessibilité (XD Lab et EASE).

Ces différents services interviennent 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.

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

### **Accessibilité des lieux de travail**

Orange poursuit ses actions d'amélioration de l'accessibilité des lieux de travail dans le respect de la réglementation immobilière en vigueur. L'accessibilité ne doit pas être un frein au parcours professionnel ni aux mobilités géographiques des salarié·e·s en situation de handicap.

L'accessibilité des lieux de travail concerne l'accès aux locaux dans leur ensemble (accès aux bâtiments, circulation, lieux de convivialité, accès à la restauration collective, sanitaires, signalétique, etc...) et 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.

Lors de l'arrivée d'un·e salarié·e en situation de handicap, une visite complète du site est organisée avec le·la manager, le·la GSSO et le·la Correspondant·e Handicap.

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 anticiper les commandes de matériel avant son arrivée, 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.

Une sensibilisation est réalisée auprès des services en charge de l'immobilier pour que le sujet de l'accessibilité soit adressé dès la conception.

Par ailleurs, Orange soutient et encourage le développement de bonnes pratiques en la matière. Celles-ci seront partagées en commission de suivi.



## **Sécurité des lieux de travail**

Orange garantit les conditions de sécurité des personnes en situation de handicap et vérifie que les conditions spécifiques de sécurité liées à chaque situation particulière soient bien respectées.

Les établissements employant des salarié·e·s en situation de handicap s'assurent de la conformité de la signalétique d'accès, de la sécurité et des systèmes d'alerte. En cas de non-conformité, des solutions adaptées au handicap doivent être trouvées et mises en œuvre. Elles sont intégrées dans le document unique d'évaluation des risques et les plans de prévention des établissements. Lors de la venue sur un site d'une personne en situation de handicap (réunions internes et externes), une grande vigilance est apportée quant à la mise en œuvre des procédures de sécurité :

- 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 doivent être évaluées avec les sapeurs-pompiers.

## **Audits**

Orange poursuit l'analyse des rapports d'audit afin de traiter les non-conformités des sites qui le nécessitent, en priorisant ceux où des salarié·e·s en situation de handicap sont présents.

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

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

OCARA (Outil de Contrôle et d'Analyse du Réel Accessible) est une application d'audit d'accessibilité des locaux en mode réel, développé par Orange.

Orange maintient cette solution informatique interne qui permet d'évaluer l'accessibilité des parcours sur les lieux de travail sans nécessiter une expertise particulière sur le sujet.

Cet outil peut être utilisé au plus tôt de la conception du bâtiment.

Ce programme est à destination de :

- Directeurs·trices de site,
- Gestionnaires Sécurité Services aux Occupants (GSSO),
- Directeurs·trices Délégué·e·s Sécurité Globale (DDSG),
- Directeurs·trices de l'Immobilier et des Services Aux Salarié·e·s (DISAS),
- Préventeurs·trices,
- Correspondant·e·s handicap.

Les membres des commissions handicap du CSEC et CSEE, ainsi que les membres des CSSCT peuvent, dans le cadre de leurs prérogatives, être associés à cette démarche. Orange poursuit le développement de cet outil (communication, formation utilisateurs, processus d'amélioration suite aux retours utilisateurs).

### 3. Orange s'engage pour la recherche et l'innovation

Orange développe une expertise en matière d'intégration des salarié·e·s en situation de handicap, notamment :

- le Centre de Relai Téléphonique (CRT), l'interprétariat (LSF – Langue des Signes – ou LPC – Langage Parlé Complété) mais aussi la retranscription voix – texte pour les salarié·e·s sourd·e·s et malentendant·e·s.
- le service Confort+ pour l'affichage des sites Web à destination des déficient·e·s visuel·le·s, cognitifs ou moteur, disponible pour tous·tes les salarié·e·s et continue d'évoluer
- évolution d'OCARA V2 (outil d'audit de l'accessibilité des locaux) pour être utilisable sur smartphone et non plus que sur tablette.

Orange intègre désormais l'accessibilité au sein même de la démarche d'innovation (« Accessibility by Design »).

L'approche de la Conception Universelle (« Design for All ») focalise sur la « situation de handicap » qui prend en compte toute déficience en démarche de conception standard.

Les programmes d'innovation technologiques actuels sont destinés à favoriser l'accessibilité des documents numériques et du web en général, l'accessibilité aux lieux et postes de travail, la communication et la télécommunication.

Les innovations développées en interne pour les salarié·e·s Orange en situation de handicap peuvent être mises à disposition des client·e·s externes et réciproquement.

## II. Orange s'engage à faire évoluer le regard sur le handicap dans l'entreprise

Convaincu que le handicap est l'affaire de toutes et tous, Orange renforce la sensibilisation de chacune et chacun (managers, RH et salarié·e·s) sur le sujet, afin de tendre vers une image plus juste sur le handicap et de lever les freins à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

### 1. Programmes de sensibilisation et formation

Orange met à disposition de tou·te·s les salarié·e·s un livret d'accueil « Orange entreprise inclusive, Handicap au travail, enjeux et bonnes pratiques » sur la politique Handicap du Groupe disponible sous Anoo rubrique Handicapaction/Accompagnement du handicap/accueil et insertion.

Orange fait évoluer la formation « Démystifions Le Handicap » en y ajoutant un volet digital pour la rendre plus accessible au plus grand nombre. Ce module e-learning sera accessible à tou·te·s les salarié·e·s directement via Orange Learning. L'autre partie demeure en physique pour plus de partage et d'échanges.

Les 2 modules pourront être suivis indépendamment l'un de l'autre.

Les managers et services « pilotage de l'activité » laissent le temps nécessaire aux salarié·e·s pour suivre ces formations.

Chaque correspondant·e handicap de l'établissement distinct organise, sur la période de l'accord, un nombre de sessions ou formations en rapport avec les effectifs de son périmètre en diversifiant les localisations. Le nombre de sessions est déterminé en concertation avec la MIH et ne peut être inférieur à 3 sessions par an pour chaque périmètre Établissement Distinct (ED). Afin d'assurer ces formations, des mutualisations entre ED sont encouragées dans l'hypothèse où une session ne pourrait être complète. Un point sera fait en commission de suivi sur ces formations.

Pour les nouveaux·velles managers, Orange Campus propose le module « je deviens manager » qui intègre la dimension Diversité. Pour les managers déjà en poste, le module « manager@orange » laisse également une large place à la sensibilisation à la Diversité. Par ailleurs, la formation « Je manage une personne en situation de handicap » se poursuit, les managers dont un·e salarié·e est reconnu·e TH doivent suivre cette formation. Si un·e manager est amené·e à ouvrir un poste en recrutement externe, il·elle veillera dans la mesure du possible à ce que des candidatures de salarié·e·s avec RQTH lui soient

proposées dans le vivier de candidat·e·s. Le·la RRH accompagnera le·la manager recruteur·trice dans la posture à adopter lors d'un entretien de recrutement.

La formation « Je manage une personne en situation de handicap » est ouverte à l'ensemble des managers. Une communication leur sera adressée pour rappeler l'existence de ce module à l'occasion de la transmission du kit de communication de l'accord. Elle sera complétée par une actualité dans l'espace managers d'Anoo.

Le module « manager la santé au travail » est également disponible pour les managers et les équipes des Ressources Humaines.

Les formations sont inscrites au catalogue de la formation et mises en visibilité sur la rubrique Anoo /handicapaction/sensibilisation et sur Orange Learning.

Pour les consultant·e·s Orange avenir, une formation « j'accompagne/je recrute une personne en situation de handicap », pilotée nationalement, est dispensée en priorité dans les bassins d'emploi.

Dans un objectif de transmission et de sensibilisation, le dispositif d'animation du réseau des salarié·e·s déjà formé·e·s est poursuivi.

Un récapitulatif de l'ensemble des dispositifs de formation et sensibilisation sur le sujet est disponible en annexe 5.

## **2. Actions sociétales de sensibilisation**

Orange permet aux salarié·e·s de participer à des actions organisées par nos partenaires :

- participation à des forums métiers dans l'enseignement supérieur, voire dès le collège et le lycée
- ateliers de préparation aux processus de recrutement
- participation à des jurys d'attribution de diplômes
- parrainage d'étudiant·e·s en situation de handicap
- mécénat, sous forme de pilote, pour intégrer des jeunes en situation de Handicap et leur donner une perspective d'avenir professionnel.

Orange étudie la possibilité d'accueillir des élèves de 3<sup>ème</sup> en situation de handicap pour leur permettre de s'orienter dans leur avenir professionnel et dans leurs études.

### **3. Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)**

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) est relayée chez Orange sous la dénomination « Semaine de l'hangagement », lors de la troisième semaine de novembre. Elle constitue un moment privilégié pour communiquer et sensibiliser au handicap.

### **4. Initiatives locales**

Orange soutient les initiatives locales.

Les initiatives des correspondant·e·s handicap et/ou de salarié·e·s (ex films de sensibilisation, mise en situation en réalité virtuelle avec Appilty, manifestations sportives etc...) et la participation aux événements locaux des partenaires sont encouragées, soutenues, et les bonnes pratiques sont mises en visibilité.

### **5. Supports de communication**

Ces supports sont disponibles sur Anoo rubrique Handicapaction en version numérique accessible :

- Livret d'accueil « Orange entreprise inclusive, handicap au travail : enjeux et bonnes pratiques »
- Vidéo « Démystifions Le Handicap »
- Témoignages et conférences et initiatives locales

## **III. Orange accompagne les salarié·e·s via un réseau d'acteurs·trices**

Orange agit pour que l'insertion des salarié·e·s en situation de handicap soit l'affaire de toutes et tous. Chacun·e peut agir à son niveau : la Direction, notamment via les Codirs, ainsi que chaque salarié·e.

Orange met en place un réseau structuré d'acteurs·trices :

- Les managers et RRH
- Les acteurs·trices dédié·e·s au handicap (la Mission Insertion Handicap et les correspondant·e·s handicap)
- Les acteurs·trices de la prévention

## 1. Les RRH et les managers

### Les Responsables des Ressources Humaines (RRH)

Les RRH ont un rôle d'accompagnement et de conseil auprès des managers et des salarié·e·s. Ils·elles connaissent la politique Handicap d'Orange et orientent les managers et salarié·e·s vers les acteurs·trices et supports pertinents.

Les RRH ont également un rôle de sensibilisation et d'information sur les enjeux du handicap auprès de tous·tes les acteurs·trices.

### Les managers

Les managers accompagnent les salarié·e·s en situation de handicap tout au long de leur parcours et sont garant·e·s du bon fonctionnement de l'équipe. En tant que managers, ils·elles mettent en place toute mesure nécessaire à un environnement inclusif.

Ils·elles mettent tout en œuvre pour que les salarié·e·s en situation de handicap puissent exercer leur métier et progresser, comme les autres membres de l'équipe.

## 2. Les acteurs·trices dédié·e·s au handicap

### La Mission Insertion Handicap (MIH)

La MIH a une mission d'expertise, d'animation et de définition des processus. Le rôle et les missions de la MIH sont détaillés en annexe 6.

En étroite coordination avec Orange France et les Divisions, la MIH :

- Établit et accompagne le plan d'actions déclinant l'ensemble des engagements du présent accord
- 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 (notamment ATHA, APCLD, AFEH) déclinés localement etc...
- Anime l'ensemble du réseau des correspondant·e·s handicap et des contributeurs·trices au domaine (DIG, Direction des achats France, Médecins du travail, assistant·e·s sociaux·ales, EASE, Programmes accessibilité etc...)

- Répond aux demandes des salarié·e·s en situation de handicap nécessitant un aménagement de poste ou un accompagnement individuel.
- 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.
- Conseille les acteurs du recrutement en facilitant les partenariats avec des structures externes spécialisées dans le sourcing

### Les Correspondant·e·s Handicap

Les correspondant·e·s Handicap en ED et en UO soutiennent et relaient la politique en lien avec la MIH.

Afin d'accompagner ces acteurs dans la mise en œuvre des engagements du présent accord, une journée sera organisée<sup>7</sup> par la Direction de la Diversité avec les Correspondant·e·s handicap ED et UO, suite à la signature de l'accord. Cette journée permettra le partage des objectifs et des bonnes pratiques en vue de la préparation des plans d'actions.

### Les Correspondant·es Handicap des Etablissements Distincts

Ils·elles sont les garant·e·s de la mise en œuvre des dispositions de l'accord sur leur périmètre. Leur mission est décrite dans la fiche de poste figurant en annexe 7.

Leurs missions sur leur périmètre sont :

- assurer le soutien de premier niveau sur toutes les questions relatives au handicap visible ou invisible<sup>8</sup>, en particulier sur la gestion des situations individuelles :
  - o point d'entrée unique pour les dossiers de sollicitation d'aménagements de postes (complétude et respect des délais).
  - o recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi
- être les relais opérationnels de la MIH, en particulier dans les actions de sensibilisation
- animer le réseau de correspondant·e·s handicap des UO
- s'assurer de la bonne déclinaison des programmes opérationnels liés aux engagements de l'accord

---

<sup>7</sup> Les modalités d'organisation de cette journée seront adaptées en fonction de l'évolution des consignes sanitaires.

<sup>8</sup> Ces dispositifs sont accessibles aux salarié·e·s titulaires d'une Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH) en cours de validité

- Entreprendre toute action pouvant enrichir le vivier de candidature, en coordination avec les acteurs·trices du recrutement (partenariats institutionnels tels que MDPH, Cap emploi, partenaires associatifs, relations écoles etc...)
- Etre force de proposition pour toute action susceptible de contribuer à l'insertion et maintien dans l'emploi des salarié·e·s en situation de handicap (embauche, sensibilisation, accessibilité etc.).

Les correspondant·e·s des ED présents sur un même bassin géographique se coordonnent pour diffuser largement l'information auprès des salarié·e·s (formations, évènements etc...)

Les correspondant·e·s handicap disposent des moyens, de la formation et du temps nécessaires à l'exercice plein et entier de leur mission. Ils·elles sont rattaché·e·s à la direction des ressources humaines de leur ED qui s'assure du temps nécessaire pour accomplir la mission.

- Pour les ED de plus de 12 000 salarié·e·s, 2 Équivalents Temps Plein sont dédiés à la mise en œuvre de la politique handicap.
- Pour les ED de plus de 6000 salarié·e·s, 1 Équivalent Temps Plein est dédié à la mise en œuvre de la politique handicap.
- Pour les ED de moins de 6000 salarié·e·s, 0,7 Équivalent Temps Plein est dédié à la mise en œuvre de la politique handicap.

La liste à jour des correspondant·e·s handicap figure dans la rubrique Handicapaction.

### **Les Correspondant·e·s Handicap des Unités Opérationnelles**

Les correspondant·e·s handicap en UO soutiennent et accompagnent les correspondant·e·s handicap en ED dans leur mission. Ils·elles facilitent la mise en œuvre des engagements de l'entreprise au plus près des salarié·e·s.

Leur mission consiste à soutenir les domaines suivants :

- Recrutement : contribution en local à la recherche de candidat·e·s en situation de handicap et promotion de la politique de recrutement, notamment lors des forums et salons.
- Formation, sensibilisation, communication : relai des actions et initiatives locales
- Accueil et intégration (nouveaux·elles recruté·e·s et mobilités entrantes) : soutien et accompagnement du·de la manager et du·de la salarié·e. Avec l'accord du·de la salarié·e, possibilité d'assister au bilan d'intégration.



- Maintien dans l'emploi : soutien du·de la correspondant·e en ED pour accompagner la salarié·e en situation de handicap visible ou invisible<sup>9</sup>.

Afin de pouvoir mener à bien ces missions, chaque correspondant·e en Unité Opérationnelle (UO) disposera de l'équivalent d'une journée par semaine (soit 0,2 ETP), dédiée à la mise en œuvre de la politique handicap.

### **Les pistes pour renforcer le maillage territorial**

Suite aux travaux réalisés en Hackathon, et afin de renforcer le maillage territorial et mieux accompagner les salarié·e-s en situation de handicap, la MIH a initié des groupes de travail pour étudier les projets suivants :

- un·e salarié·e ambassadeur·drice (volontaire) par site
- un·e référent·e attaché·e à un Parcours Adapté à la Personne pour le·la salarié·e qui intègre ou réintègre une équipe
- un·e manager engagé·e

Un retour d'analyse de ces projets sera réalisé en commission de suivi de l'accord.

## **3. Les acteurs·trices de la prévention**

### **Les médecins du travail**

Les médecins du travail sont les conseiller·ère.s de l'employeur, des salarié·e-s, des représentant·e-s 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 salarié·e-s. Afin d'exercer ces missions, les médecins du travail conduisent des actions en milieu de travail et procèdent à des examens médicaux (art. R. 4623-1 du code du travail).

### ***Accompagnement dans la démarche de Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH)***

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

---

<sup>9</sup> Ces dispositifs sont accessibles aux salarié·e-s titulaires d'une Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH) en cours de validité

### Visites médicales

Chez Orange, les salarié.e.s en situation de handicap sont vu.e.s par le·la médecin du travail dans le cadre de la visite d'embauche.

Sur décision des médecins du travail, ils·elles bénéficient d'une surveillance par le SST tous les deux ans, avec une visite par le·la médecin du travail au moins tous les 4 ans.

Dans l'intervalle entre deux visites médicales, ils·elles seront suivi.e.s, selon décision du médecin, par un·e infirmier·ère en santé au travail, ou par lui-même.

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.

Le·la salarié·e 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 comme tout·e salarié·e Orange.

### Les assistant·e·s sociaux·ales

L'assistant·e social·e du travail participe au maintien dans l'emploi des salarié·e·s 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 salarié·e·s dans leurs démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et dans les demandes de mesures de compensation.

### Les préventeurs·trices

Les préventeur·trice·s travaillent sur tous les aspects liés aux conditions et à l'organisation du travail, en collaboration avec les médecins du travail, les correspondant·e·s handicap, les Instances représentatives du personnel et les managers pour l'adaptation du poste de travail.

### La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Orange s'assure que les CSSCT soient en mesure d'exercer leur mission en matière de prévention des risques professionnels sur la santé des salarié·e·s. La CSSCT est informée sur les mesures d'adaptation et d'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des salarié·e·s en situation de handicap au cours de leur parcours professionnel.

### Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) et les organisations syndicales

Les IRP, et particulièrement la commission Handicap du CSEC et du CSEE, ainsi que les CSSCT et les organisations syndicales, sont des acteurs auxquels les salarié·e·s en situation de handicap peuvent se référer.

## **PARTIE 2 : Orange lutte contre toutes formes de discriminations**

Les parties rappellent qu'Orange prohibe toutes formes de discriminations et respecte les standards internationaux et lois nationales dans les domaines du droit du travail et des droits humains.

Orange affirme que la lutte contre les discriminations est un des facteurs de bien-être des salarié·e·s, et de performance.

### **I. Les définitions**

Une discrimination est la conjonction de trois éléments :

- une inégalité de traitement
- fondée sur au moins un des critères définis par la loi
- 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 sont définis par la loi. Ils sont actuellement au nombre de 25 : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, la vulnérabilité résultant de la situation économique, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales, la croyance ou appartenance, ou non appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence, la domiciliation bancaire, l'état de santé, le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, les opinions philosophiques (rappelés en annexe 8).

Orange prendra en compte, le cas échéant, les évolutions de ces critères de discrimination.

La lutte contre les discriminations fait l'objet d'une attention particulière dans les processus RH de l'entreprise, notamment lors du recrutement externe, ou de la mobilité interne, mais aussi dans tout le parcours du·de la salarié·e au sein de l'entreprise.

### **II. Les engagements d'Orange**

**Orange favorise un environnement** dans lequel chaque salarié·e peut faire de ses singularités une force au service du collectif. Un environnement qui se nourrit des complémentarités de chacune et chacun, où l'on se sent intégré·e, libre d'afficher sa différence, son point de vue, levier de bien-être et d'engagement.

**Orange améliore sans relâche ses pratiques et ses process** afin de donner à chacune et chacun les mêmes opportunités de réussite au sein d'Orange quels que soient leur âge, leur origine sociale et ethnoculturelle, leur genre, leur orientation sexuelle, leur situation de famille, leur état de santé, leur handicap, leurs convictions....

Orange met en place des dispositifs d'écoute et d'alerte pour permettre d'identifier et de traiter les situations de discrimination.

**Orange veille à ce que nos produits et services internes et externes soient conçus et développés** pour être abordables et accessibles au plus grand nombre.

Orange renforce ses actions de formation et de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les biais décisionnels.

**Orange promeut l'engagement sociétal qui favorise l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations.**

### III. Les moyens mis en œuvre pour lutter contre toutes les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel

#### 1. Recrutement

Orange assure un traitement équitable des candidatures à partir des compétences et de l'expérience requises pour le poste.

Orange applique la charte de rédaction des offres d'emploi qui s'adresse à tou·te·s les acteurs·trices du recrutement externe et interne. Cette charte, conforme aux valeurs d'Orange, vise à garantir la diversité des profils et à favoriser l'insertion, l'égalité des chances à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Cette charte est disponible sous Anoo.

Par ailleurs, les salarié·e·s des Orange avenir et les équipes sourcing sont formé·e·s régulièrement, notamment à l'impact des stéréotypes et biais décisionnels lors du processus de recrutement.

Des analyses par échantillonnage sont régulièrement organisées afin de vérifier l'application de la charte.

## Le testing recrutement

Orange s'engage à réaliser un testing sur le processus de recrutement tous les 2 ans, et à élargir ce testing dès 2022 à toutes les étapes du recrutement.

Les bilans de ces testings seront partagés en commission de suivi de l'accord.

### **2. Accompagnement tout au long du parcours du·de la salarié·e : Orange entreprise apprenante**

Orange garantit que 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.

Orange encourage notamment la mixité et la diversité dans ses métiers et particulièrement les métiers en tension comme ceux du technique et du numérique (par exemple : la cyber-sécurité, l'Intelligence Artificielle, la data, le réseau...).

Orange garantit l'accès à la formation pour tous les personnels quel que soit leur âge et en particulier les personnels âgés de 45 ans et plus.

Orange Campus propose aux personnes en transition ou en reconversion professionnelle des parcours de formation adaptés et, ainsi, aide à l'évolution professionnelle de tou·te·s les salarié·e·s.

## **IV. Les moyens mis à disposition en cas de discrimination supposée**

### **1. Les acteurs·trices qui peuvent être sollicité·e·s**

En cas de discrimination, les salarié·e·s pourront avoir recours à la hiérarchie (managers et N+2), aux équipes Ressources Humaines et notamment les responsables Diversité, aux représentant·e·s du personnel, assistant·e·s sociaux·ales. ou médecin du travail.

La filière RH et le management ont la responsabilité de ne laisser aucun signalement sans suite concrète et de garantir qu'une action sera menée, dans un délai de 2 mois maximum, pour trouver une solution appropriée à la situation et y mettre un terme. Il est aussi de leur responsabilité de faire cesser toute discrimination, qui ne peut être tolérée en aucune manière. De plus, un accompagnement devra être proposé à la victime, ainsi qu'une sensibilisation au collectif de travail, lorsque cela est approprié.

Il est rappelé que les salarié·e·s coupables, dans l'enceinte de l'entreprise, d'actes de discrimination ou d'insultes à caractère discriminatoire, établis après enquête, doivent faire l'objet de sanctions proportionnées à la gravité des faits.

Un·e référent·e harcèlement sexuel et agissements sexistes est désigné par chaque CSE, selon les dispositions légales. Ce·tte référent·e constitue un canal d'alerte supplémentaire pour les salarié·e·s.

## **2. Le dispositif conseil externe : Allodiscrim**

Orange maintient un service d'écoute et de conseil externe, Allodiscrim, destiné à tou·te·s les salarié·e·s du Groupe ainsi qu'aux candidat·e·s postulant aux offres de poste d'Orange.

Les salarié·e·s s'estimant victimes d'une situation de discrimination peuvent contacter ce service pour exposer la situation et obtenir un conseil juridique dans le respect de leurs droits. Allodiscrim écoute le·la salarié·e ou le·la candidat·e, l'informe sur ses droits, lui présente les éventuelles pistes d'actions envisageables et l'assiste, le cas échéant, dans ses démarches.

Dans tous les cas, le maintien de la relation de travail est favorisé.

Allodiscrim ne se substitue pas aux autres voies de recours internes ou externes. L'évaluation de la situation se fait de manière anonyme. Cet anonymat est levé avec l'accord du·de la salarié·e en cas de remédiation.

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

Le numéro est accessible sur Anoo pour les salarié·e·s en interne. Il est également rappelé que le lanceur d'alerte qui respecte la procédure d'alerte et de signalement, décrite sur Anoo, bénéficie d'une protection contre toute sanction, licenciement ou discrimination.

En cas de réponse négative à une candidature en externe, le·la candidat·e s'estimant discriminé·e est informé·e de la possibilité de recourir à ce service via une mention dans le courrier de réponse.

## V. Les moyens mis en œuvre pour évaluer, analyser et prendre les mesures correctives

### 1. Indicateurs de suivi

Orange s'engage à analyser les indicateurs définis sur les différents domaines. Ces indicateurs sont reportés en annexe 9. Ils permettront, le cas échéant, de prendre les mesures adéquates pour les faire progresser.

Les résultats de ces indicateurs sont restitués à la commission de suivi du présent accord et feront, le cas échéant, l'objet de plans d'action.

### 2. Orange se fait auditer : GEEIS (Gender Equality European International Standard)

Orange poursuit son engagement pour un standard international favorable à la création d'une culture commune sur les sujets de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la diversité dans le monde du travail.

Orange s'inscrit dans le processus d'audit pour le label GEEIS, dont les résultats d'audit seront présentés à la commission de suivi afin d'évaluer et d'améliorer la politique d'intégration et de sensibilisation à la lutte contre les discriminations notamment des processus RH, RSE et de communication de l'entreprise.

### 3. Orange se dote d'indicateurs de perception

#### Le baromètre salarié

Afin de mesurer la perception des salarié·e·s au sujet de nos engagements sur la diversité, trois nouvelles questions ont été ajoutées au baromètre salarié depuis 2020 :

- « J'ai le sentiment que les salarié·e·s d'Orange représentent bien la diversité de la société »
- « Je pense que les actions mises en place pour favoriser les diversités et l'égalité des chances chez Orange sont efficaces »
- « Orange met en place des actions pour lutter contre toute forme de discrimination dans l'entreprise »



Ces nouvelles questions permettent également de vérifier l'évolution de la perception sur la durée. Les résultats et, le cas échéant, les plans d'actions seront présentés en commission de suivi de l'accord.

### **Le groupe de travail inter-entreprises sur la mesure de l'inclusion**

Orange participe à un groupe de travail multi-entreprises sous la direction de l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité).

Les objectifs de cette réflexion sont d'obtenir une mise en mouvement de toutes les diversités, de favoriser l'inclusion en se dotant d'outils de mesures, de co-construire, en fonction de la réalité des entreprises participantes, des indicateurs crédibles et opérationnels (factuels et de perception).

En fonction des résultats issus de ces indicateurs, des plans d'actions appropriés sont mis en place, le cas échéant.

Des bilans de ces indicateurs et baromètre, et le cas échéant, les plans d'actions, sont présentés en commission de suivi.

## **VI. Les moyens mis en œuvre pour former et sensibiliser**

Orange poursuit ses actions de sensibilisation à l'occasion de différents événements au cours desquelles l'entreprise rappelle son engagement en faveur d'un environnement bienveillant et inclusif pour toutes et tous, par exemple :

- la Journée Internationale des Personnes Handicapées,
- la Journée Internationale des Droits des Femmes,
- la Journée Internationale de Lutte contre l'Homophobie,
- la semaine de l'égalité professionnelle,

Ces engagements se sont concrétisés par la signature de chartes, conventions avec de nombreuses institutions, associations et acteurs·trices mobilisé·e·s en faveur de l'égalité des chances. La liste des chartes est accessible en annexe 10.

Orange met à la disposition de ses salarié·e·s un certain nombre d'outils de sensibilisation qui sont partagés et évalués en commission de suivi.

### **1. Le serious game « Vivre ensemble la diversité »**

Pour favoriser l'inclusion, la cohésion des équipes et le bien-travailler ensemble, Orange met en place le serious game « Vivre ensemble la diversité ». Ce dispositif digital vise à

sensibiliser au sujet des thématiques suivantes : le genre, l'âge, l'état de santé ou la situation de handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, l'apparence physique, les origines sociales ou ethniques, les convictions religieuses, les convictions syndicales.

Les objectifs sont de changer le regard sur les diversités via la sensibilisation aux stéréotypes et aux biais inconscients, partager une approche non-discriminante aux travers de mises en situation inspirées de contextes réels, et renforcer les compétences en matière de diversité et inclusion grâce aux tests de connaissances.

Le serious game « Vivre ensemble la diversité » est disponible sur Orange Learning depuis le S2 2020, à destination de tou·te·s les salarié·e·s.

Orange fera une communication active en interne afin de mettre en visibilité ce serious game.

## **2. La box Diversité épisode 2 « Ensemble disons non aux discriminations »**

Après la box Diversité Episode 1 « Egalité professionnelle », Orange met à la disposition de tou·te·s les correspondant·e·s, une box contenant 10 défis à partager en ateliers d'une dizaine de personnes.

Les objectifs sont de développer la connaissance des participants et participantes et les sensibiliser sur la thématique de la lutte contre toutes formes de discriminations, de favoriser le changement de posture et la mise en place opérationnelle d'actions.

La box est disponible pour tous les périmètres depuis le S1 2020.

## **3. L'expression des convictions religieuses en entreprise**

Orange poursuit la formation COHESIO sur l'expression et le management des convictions religieuses en entreprise au sein des entités d'Orange en France à destination des managers et des salarié·e·s de la filière RH.

Les objectifs sont de maintenir la cohésion des équipes et le bien-travailler ensemble, partager une approche non-discriminante et unifiée de l'expression des convictions religieuses, partager des expériences, et apporter des réponses à des difficultés vécues en lien avec l'expression des convictions religieuses.

Une fiche pratique et un Q/R sur l'expression des convictions religieuses chez Orange à destination des managers et salarié·e·s sont également disponibles sur l'espace Anoo managers.

En outre, Orange diffusera, le guide – « Expression des convictions religieuses : Comprendre et agir chez Orange en France ». Les principes qui guident la politique d'Orange en matière de gestion du fait religieux au travail ont été pensés dans le double objectif du respect des droits des salarié-e-s et de celui du bon fonctionnement de l'entreprise.

Ce guide sera disponible sur Anoo.

#### **4. Lutter contre l'homophobie et la transphobie**

Orange poursuit sa participation à la Journée Mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, qui a lieu chaque année le 17 mai.

Pour Orange, cet événement est l'occasion de réaffirmer son engagement dans la lutte contre toutes formes de discriminations et en particulier la lutte contre les LGBTphobies, de sensibiliser les salarié-e-s au travers du message « Chez Orange, seules les compétences comptent », et de mieux faire connaître l'association Mobilisnoo (réseau LGBT+ du Groupe) et ses actions sur les différents périmètres.

Chaque année, des animations sont organisées sur différents territoires pour mettre en avant nos engagements sur ce sujet (par exemple, marche des fiertés).

Le guide « LGBT+ : Orientation sexuelle et identité de genre : comprendre et agir chez Orange en France » est disponible sur Anoo.

Orange prend ses dispositions pour participer au baromètre de « L'autre cercle ».

#### **5. Le guide de la parentalité**

Orange met à la disposition de ses salarié-e-s un nouveau guide de la parentalité. Ce guide prend en compte les évolutions sociétales. Il aborde ainsi toutes les thématiques de la parentalité, du désir d'enfant jusqu'à la grand-parentalité. Ce guide est disponible sur Anoo.

#### **6. La Semaine ou journées de la diversité et de l'inclusion**

Orange organise chaque année les journées de la diversité. Ces journées sont l'occasion de valoriser les actions et nouveautés dans ce domaine, d'organiser des forums, de mettre en avant nos associations partenaires et de favoriser l'engagement salarié-e auprès de publics défavorisés. Les DO/DN et Divisions organiseront ces journées en fonction des sujets qu'elles souhaitent mettre en avant sur leur territoire.

## 7. Les actions de formation / sensibilisation

Au-delà des actions de sensibilisation, des formations sont à la disposition des managers et des salarié·e·s. Toutes les formations sont accessibles sur Orange Learning.

Un pushmail est adressé deux fois par an à l'ensemble des salarié·e·s afin de mettre en visibilité les outils disponibles concernant la politique Diversité.

## VII. Les moyens pour promouvoir un environnement respectueux des différences

### 1. Favoriser la cohésion d'équipe et le bien travailler ensemble

Les managers veillent à :

- Être non discriminatoire et équitable
- Reconnaître les différences individuelles tout en préservant la cohésion d'équipe et le vivre ensemble
- Être transparent
- Être bienveillant

Cela passe nécessairement par l'acceptation des différences. Il s'appuie sur des équipes diversifiées qui combinent les capacités collectives de femmes et d'hommes, de personnes issues de différents héritages culturels, de salarié·e·s de tous âges ...

Le-la manager veille ainsi à reconnaître les différences individuelles tout en préservant la cohésion d'équipe et le bien travailler ensemble.

Chaque manager veille à être équitable, à développer la diversité des profils au sein de son équipe.

Afin de renforcer davantage la sensibilisation et les compétences associées, Orange mettra en place un dispositif d'autodiagnostic disponible sur une application externe (meandyoutoo) ; cette application permettra aux managers de s'évaluer sur un certain nombre de situations, sur les sujets liés à l'inclusion, et qui révèlent la manière de travailler ensemble dans l'entreprise.

## 2. Une communication engagée qui parle à toutes et à tous

La politique de lutte contre les discriminations doit faire l'objet d'une communication interne et externe pour être encore mieux partagée. Notre communication et nos messages en tant qu'employeur (insertions presse, visuels, textes) vise à lutter contre les stéréotypes. Orange favorise les actions destinées à faire connaître nos convictions et nos réalisations tant en interne qu'en externe. Un module « Adopter une communication créative et responsable » est disponible pour les communicants sur Orange Learning.

## 3. Des processus et des outils

L'ensemble des processus et outils RH, SI, Immobilier, achats, ... doivent être analysés pour vérifier qu'ils ne sont porteurs d'aucun facteur d'inégalité de traitement ou d'iniquité. Ils doivent au contraire favoriser l'inclusion et l'engagement responsable (conception universelle, algorithmes, espaces collaboratifs...). Orange veille à bien choisir les fournisseurs et les évaluer de manière itérative afin de s'assurer que toute la chaîne de valeur soit non discriminatoire.

Orange veille à sélectionner ses fournisseurs selon des critères objectifs et non discriminants. La méthodologie appliquée est décrite dans le « guide de l'acheteur » mise à disposition de tous via la communauté piazza « e- Library ». Ce guide, comme tous les documents de référence, est un des supports de la formation obligatoire des acheteurs·euses. De plus, Orange s'assure régulièrement via des revues d'affaires ou des audits sur site de la conformité des engagements des fournisseurs pris lors des appels d'offres.

## VIII. Les moyens mis en œuvre pour favoriser l'engagement sociétal

Orange en tant qu'entreprise citoyenne promeut l'égalité des chances en aidant à l'insertion professionnelle.

Orange poursuit l'accompagnement de jeunes de milieux modestes et ruraux dans leur parcours. Des salarié·e·s s'impliquent dans cette démarche en lien avec nos associations partenaires.

Orange est signataire de nombreuses chartes, conventions avec des institutions, associations et acteurs mobilisés en faveur de l'égalité des chances et poursuivra son engagement citoyen.

Orange poursuit son engagement dans une politique de long terme pour accompagner, de façon individuelle ou collective, des jeunes issus de milieux modestes, vers le monde de l'entreprise. Cet accompagnement se fait à travers des partenariats avec des associations

dans lesquelles des salarié·e·s d'Orange s'investissent, notamment-Capital Filles, Article 1, Energie Jeunes, Nos Quartiers ont des Talents, et Proximité.

Orange propose des formations professionnalisantes à des publics variés, pour répondre au défi des compétences du XXIe siècle (ateliers « super codeurs »...).

Afin de favoriser l'engagement associatif des salarié·e·s, il existe 3 situations possibles :

- Salarié·e intervenant à la demande et au nom d'Orange auprès des associations partenaires : temps considéré comme du temps de travail effectif, convenu avec le manager
- Salarié·e membre d'une association à titre personnel : hors temps de travail, dans le cadre et la limite des 6 jours « ASA engagement associatif » non rémunérée accessible au·à la salarié·e bénévole siégeant dans les instances dirigeantes ou exerçant des fonctions de direction ou d'encadrement dans une association déclarée
- Salarié·e siégeant aux Conseils d'Administration d'une association : ASA rémunérée sur justificatif (convocation au CA)

Dans toutes les autres situations, le·la salarié·e exerce les activités requises par son engagement bénévole hors de ses heures de travail et /ou des jours habituellement non travaillés.

Les salarié·e·s souhaitant s'engager auprès de nos associations partenaires peuvent retrouver toutes les informations dans la rubrique « m'engager » sur l'intranet.

## **PARTIE 3 : Communication, budget, durée, suivi et révision de l'accord**

---

### **1. Communication**

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 salarié-e-s en situation de handicap, cette communication rappellera toutes les dispositions applicables aux salarié-e-s en situation de handicap dans l'entreprise et notamment celles reprises dans l'accord intergénérationnel du 12 décembre 2018.
- Orange mettra en place une communication interne pour faire connaître les droits des salarié-e-s 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-e porte sur le handicap.

Ce mémento 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).

### **2. Budget prévisionnel**

Le budget prévisionnel de l'accord pour la partie handicap est fixé à 9 200 000 euros par an, soit 27 600 000 euros sur les 3 ans de l'accord.

Ce budget concerne :

- ✓ les dépenses externes hors aménagements de postes et mesures individuelles (Annexe 11).
- ✓ les aménagements de poste et mesures individuelles liées à l'évolution des besoins des salarié·e·s de l'entreprise en situation de handicap (Annexe 11).
- ✓ le chiffrage prévisionnel de dépenses internes (notamment pilotage, suivi, plan d'embauche, accueil et insertion, information et sensibilisation, maintien dans l'emploi etc...).

Une consolidation de l'ensemble du budget (interne et externe) consacré au handicap par l'entreprise est présentée annuellement en commission de suivi.

### **3. Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Il cessera de produire définitivement et irrévocablement ses effets au 31 décembre 2023.

### **4. Adhésion à l'accord**

Une adhésion au présent accord peut intervenir dans les conditions fixées par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail.

### **5. Commissions nationales de suivi de l'accord**

Afin de suivre la mise en œuvre de cet accord, et notamment les indicateurs listés en annexe 9, deux commissions nationales de suivi sont constituées :

- Une commission nationale de suivi dédiée au handicap, qui se réunit deux fois par an. A l'occasion de cette commission, un état d'avancement du plan d'embauche est systématiquement présenté.
- Une commission nationale de suivi dédiée à la lutte contre les discriminations, qui se réunit une fois par an.

Ces commissions nationales de suivi de l'accord sont composées de :

- 3 représentant·e·s par Organisation Syndicale signataire;
- représentant·e·s de l'entreprise, dont le nombre ne peut être supérieur à celui des représentant·e·s des Organisations Syndicales.

Ces commissions peuvent également être saisies 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, les commissions peuvent demander la mise en place des plans d'action ou d'études complémentaires pouvant éclairer des décisions d'actions correctives.

## **6. Révision de l'accord**

Une procédure de révision peut être engagée à la demande d'une partie habilitée en application de l'article L. 2222-5 du code du travail sous réserve que la demande respecte les conditions suivantes :

- la demande d'ouverture d'une procédure de révision doit être faite par tout moyen écrit conférant date certaine ;
- la demande de révision doit préciser le ou les article-s concerné-s par la demande de révision ;
- la demande écrite doit être obligatoirement accompagnée d'une formalisation écrite des motivations présidant à la demande de révision ainsi que d'un projet de rédaction du/des article-s objet-s de la demande de révision.

Les négociations commencent le plus rapidement possible avec l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans le champ d'application du présent accord et habilitées, aux termes de l'article L. 2261-7-1 du code du travail précité, à engager cette procédure de révision.

A l'issue de la négociation de révision, en cas de conclusion d'un avenant portant révision de tout ou partie de cet accord, celui-ci se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Il est opposable dès son entrée en vigueur à l'ensemble des employeurs et des salarié-e-s lié-e-s par la convention ou l'accord collectif de travail.

## **7. Notification de l'accord**

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des OSR à l'issue de la procédure de signature en application de l'article L. 2231-5 du code du travail.

## **8. Dépôt et publicité de l'accord**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord est 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 sont transmis à la DIRECCTE d'Ile de France (Unité territoriale de Paris). Le présent accord, et les pièces accompagnant le dépôt

prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail, sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.  
En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie.  
Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, cet accord est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. La version déposée ne comporte pas les noms et prénoms des personnes signataires.

Fait à Paris, le 01/02/2021

La Direction, pour Orange

Monsieur Gervais Pellissier

Directeur Général Délégué, People & Transformation

Les organisations syndicales

Pour la CFDT-F3C	Pour la CFE-CGC	Pour la CGT-FAPT
Pour FO-COM	Pour SUD-PTT	

La signature numérique emporte le consentement de chaque signataire sur l'ensemble du document. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille. La date de signature du document figure sur la signature numérique.

Pour être valable, un document doit être signé numériquement par tous les signataires.

Si ce document venait à être signé de façon manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, et préciser le nombre d'exemplaires originaux.

## Annexe 1 : 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 2 : Les 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'Hangagement ;
- ✓ sur les kits de communication créés pour le réseau des correspondant·e·s 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 3 : La prise en charge des aménagements de poste

### Salariés en situation de handicap

Les demandes d'aides et remboursements : qui fait quoi, les rôles et fonctions des différents acteurs

En amont, le salarié constitue son dossier de demande de remboursement / d'aide avec le soutien du correspondant handicap de son entité, de son manager, et, le cas échéant, du RH de proximité ou de l'assistant social.

Le salarié remplit le formulaire, joint les pièces collectées et envoie.

Pour être étudié, le dossier doit être complet. Il est impératif de veiller à fournir toutes les pièces demandées, nécessaires.

- Avec les formulaires, des aides (« ce que je dois savoir, faire et PJ ») listent les pièces à fournir.
- 2 formulaires à disposition : le formulaire qui concerne les aides avec un remboursement direct du salarié et celui qui concerne le remboursement d'une entreprise prestataire (achat par Orange au bénéfice du salarié).
- Quel que soit le type de demande, c'est toujours au salarié de saisir la demande.
- Tout au long du processus, à chaque étape de gestion, le salarié et le correspondant handicap établissement distinct sont informés de l'évolution du dossier à chaque étape.

Le correspondant handicap (celui de l'entité, appelé « correspondant unité opérationnelle », et/ou celui de la DO ou division, appelé « correspondant établissement distinct ») accompagne le salarié dans la constitution de son dossier. Il le vérifie/complète. Puis, via le workflow, l'envoie à l'équipe de la Mission Insertion Handicap (MIH) pour validation.

Le manager peut aider son collaborateur à constituer son dossier. Afin de lui permettre de solliciter l'aide de la MIH (soit pour le financement ou renouvellement de matériel par Orange, soit pour se faire rembourser directement un achat), il doit lui remettre, rempli et signé (daté de moins d'un an), le courrier type disponible dans l'espace managers d'Anoo.

Le RH de proximité peut également aider le salarié à constituer son dossier. Le cas échéant, en remplacement du manager, il peut remplir le courrier type (cf ci-dessus)

Le médecin du travail aide le salarié. Il doit fournir un avis médical de moins d'un an portant sur la nécessité de « la prestation » pour le bon exercice de l'activité professionnelle.

L'assistant social peut accompagner.

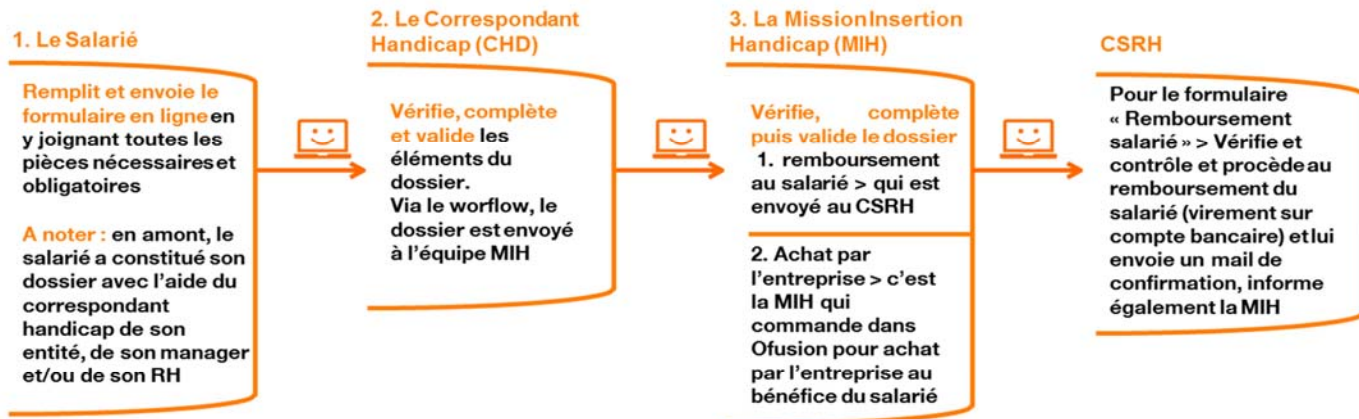
Le préventeur peut aider à constituer le dossier, le cas échéant.

La Mission Insertion Handicap (MIH) vérifie, complète puis valide le dossier.

Pour le remboursement du salarié, le CSRH vérifie et valide la demande de remboursement. Un mail de confirmation est envoyé au salarié et à la MIH pour avvertir le traitement de la demande. Pour l'achat auprès d'un prestataire, la MIH lance la commande

### Salariés en situation de handicap

Formulaire(s) de demande d'aides ou remboursements : comment ça marche ?



**À savoir :** Qu'il s'agisse d'une demande pour se faire rembourser ou d'une demande d'achat de matériel (ou de prestation) par Orange au bénéfice du salarié, c'est toujours au salarié de saisir la demande en ligne, via l'un des 2 formulaires. Tout au long du processus, le salarié et le correspondant handicap sont informés de l'évolution du dossier (cf depuis Anoo dans « suivre mes demandes »)

## Annexe 4 : Les dispositions complémentaires relatives au TPSH

---

### Libre choix du salarié

Le·la salarié·e, 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·la salarié·e, son·sa manager et son·sa RH.

Dans le cadre de l'organisation du travail, les salarié·e·s optant pour l'un des dispositifs ne pourront se voir imposer un niveau de contraintes égal à celui des salarié·e·s à temps plein dans l'entreprise (samedi, contraintes du soir ...).

### Seuil minimal de rémunération

Un seuil minimal de rémunération est fixé pour les salarié·e·s en TPSH, à savoir :

- . Pour les non cadres : 1 862 euros bruts mensuels,
- . Pour les cadres : 2 595 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.

### Garantie en cas de décès du·de la salarié·e

En cas de décès du·de la salarié·e 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.

### Principe de revalorisation de la prime de sur-rémunération

La sur-rémunération est revalorisée à chaque date anniversaire de l'entrée du·de la salarié·e 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·de la salarié·e dans le dispositif.

### Dispositions applicables aux personnels pendant la période de temps libéré

Les salarié·e·s 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 le 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

Les salarié·e·s en TPSH et en temps libéré peuvent solliciter la MIH via leur DRH afin d'étudier la prise en charge de mesures d'aides personnelles selon les modalités définies par le présent accord.

#### 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 sert de base de calcul pour la participation, l'intéressement et le plafond d'investissement dans le plan d'épargne Groupe.

#### Consolidation des accords 1990 et 1997 et 2013

Les avantages monétaires attribués aux fonctionnaires au titre des accords sociaux 1990, 1997 et 2013 peuvent, 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 est 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.

#### Déroulement de carrière pour les fonctionnaires

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

#### Indemnité de départ en retraite des salarié·e·s 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·la salarié·e avant son entrée dans le dispositif de TPSH, si cela lui est plus favorable.

#### Abondement des CET « ancienne formule »

Conformément aux dispositions de l'accord social du 9 janvier 1997, pour les salarié·e·s disposant de jours sur un Compte Épargne Temps « ancienne formule », l'abondement de 20% à la prise des congés pour départ en retraite, est 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.

#### Transfert de jours de CET dans le PERCO

Les salarié·e·s en TPSH conservent leurs possibilités d'alimentation de leur Compte Epargne Temps (CET) jusqu'à leur entrée en temps libéré si un dispositif de CET a été mis en place dans leur entreprise, et dans les conditions d'alimentation prévues par ce dispositif.

Les salarié·e·s en TPSH conservent leurs possibilités de transfert de jours de CET dans le PERCO du Groupe :

- Si leur entreprise est adhérente au PERCO du Groupe, et
- Si un dispositif de CET existe dans leur entreprise, et
- Si ce dispositif prévoit la possibilité d'un transfert vers le PERCO du Groupe

Ce transfert est alors réalisé dans les conditions et limites prévues par le dispositif en place dans leur entreprise.

#### Prise des congés

Sauf cas le justifiant, comme les congés maladie ou à l'initiative de l'entreprise, les congés doivent être pris avant l'entrée en temps libéré. Les dates de départ de l'entreprise et d'entrée en temps libéré telles que fixées dans l'avenant ou le protocole ne sont pas modifiables.

#### Clause de sauvegarde

Les parties s'engagent, dans l'hypothèse où les dispositions législatives et réglementaires en matière de retraite (régime de base ou complémentaire) 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 des dispositifs équitables, se rapprochant le plus possible de ceux d'origine.

#### Pour les salarié·e·s en TPSH à cette date

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·e salarié·e dans l'un des dispositifs TPSH, ce dernier pourra être prolongé au-delà de la date initialement prévue en temps libéré. Cette prolongation fera l'objet d'un nouvel avenant/protocole TPSH entre le·la salarié·e 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.

## Annexe 5 : La synthèse des formations handicap

---

### Formations liées au handicap

#### Formations liées au handicap sur Orange learning et périmètre France

- **Je suis salarié(e) d'Orange - Formation générique**
  - Démystifions le handicap - Ecole RH 1 jour
  - Appréhender les troubles de la dyslexie et les solutions numériques compensatoires Intra orange
  - Comprendre les fondements de l'accessibilité et les enjeux pour le groupe - Orange Intra orange
  
- **Je suis acteurs projets (professionnel du SI et des plateformes des services, concepteur, intégrateur, testeur) - Innovation School intra Orange**
  - Mettre en place l'accessibilité numérique
  - L'accessibilité numérique à toutes les étapes d'un projet
  - Parcours « développer accessible »
  - Parcours tester l'accessibilité des solutions numériques
  - Tester l'accessibilité globale de sa production en conditions réelles
  - Réaliser un audit 2 en 1
  - Concevoir des interfaces ergonomiques en découvrant les fondamentaux
  
- **Je suis acteur du management de la sécurité de sites**
  - Se former à l'accessibilité des immeubles Qualiconsult (externe)
  - Se former à la sécurité incendie des immeubles Qualiconsult (externe)
  
- **Je suis conseiller développement des OA , du recrutement des OA et des agences , correspondants Handicap**
  - J'accompagne ou je recrute un salarié en situation de handicap - Ecole RH 1 jour
  
- **Je suis salarié communicant** Innovation School intra Orange
  - Parcours Communiquer accessible, décliné en trois modules indépendants (office, par mail , par support vidéo...)
  - Rédiger et publier un contenu éditorial accessible sur Piazza, Wordpress, Sharepoint, Jive, liferay, storyline, drupal
  
- **Je suis manager**
  - je manage des pers en situation de handicap Ecole RH 1 jour
  - la santé au travail Orange Campus 1 jour

## **Constat**

Le programme de formation "la diversité, un atout dans le management" a été arrêté en mai 2015. En effet, même si la formation était très appréciée et apportait beaucoup en connaissances et prise de recul de ses propres fonctionnements comme les stéréotypes, nous rencontrons des difficultés à mobiliser les managers pour les toucher plus largement.

## **Objectifs**

La formation a donc décidé de poursuivre et développer l'infusion de cette thématique dans les programmes à forte diffusion pour les managers pour à la fois adresser plus de personnes et surtout mieux faire comprendre le lien de la thématique avec sa mise en pratique. Cette infusion se fait de multiples façons :

- Présentations du thème ou d'une de ses dimensions
- Etudes de cas prenant des exemples en lien avec diversité
- Mises en situation expérientielle

Au-delà de la diversité ils travaillent sur l'ensemble de nos programmes sur des fondamentaux du management de l'humain donc l'accueil de la différence qui soutient également le développement de la diversité.

## **Infusion dans l'offre France et Corporate pour Managers d'Equipe et Managers de Managers**

### **Les bases du management**

Les indispensables pour les nouveaux managers

- Je deviens manager d'équipe\*
- Je deviens manager de managers\*\*

Les essentiels des socles communs pour les managers expérimentés

- Etre manager d'équipe\*
- Etre manager de managers\*\*
- Les fondamentaux du management (une offre utilisée à la demande dans les pays hors France)

#### **▪ Développement personnel**

La relation aux autres

- Réussir ses entretiens et ses réunions d'équipe
- Gagner en agilité managériale
- Mieux communiquer dans un monde digital et humain

- **Dynamique collective**

L'attention donnée au collaborateur

- Favoriser le développement de ses collaborateurs
- Concilier management d'équipe et management transverse
- Libérer le pouvoir d'agir
- Manager à distance

L'attention donnée à l'équipe

- Réorganiser l'activité avec son équipe
- Accompagner ses équipes dans la conduite du changement

- **Connaissance de son environnement**

Le management de l'humain

- Manager, acteur du dialogue social
- Politique RH et leviers managériaux
- Manager la santé au travail dans son équipe
- Les émotions dans le management

Ouvertures business et culturelles

- Comprendre nos cultures pour mieux travailler ensemble
- Le monde des télécoms raconté aux managers
- Le monde de la finance raconté aux managers

## **Groupe France : une offre tous salariés diversifiée**

### **Démystifions le handicap** (présentiel)

Des sessions de sensibilisation très concrètes organisées sur le territoire national

**Cible** : Pour toute personne concernée par le thème du handicap chez Orange.

Pour les managers, les RH, les recruteurs, les collaborateurs, les assistants sociaux, les médecins du travail...

Sessions par direction ou division Orange

**Format** :

- une animation par le correspondant handicap (présentiel sur une journée)
- Intervention d'un prestataire avec des mises en situation avec intervention de personnes en situation de handicap

En cours : une version en e-learning

**Objectifs :**

Vous avez besoin d'en savoir plus sur le handicap. Vous souhaitez échanger et partager avec un autre regard sur cette thématique. Vous avez envie de vivre une nouvelle expérience riche et humaine.

Cette formation est là pour vous accompagner.

- Informer sur le handicap, les obligations légales et la politique handicap Orange
- Identifier les acteurs Orange autour du handicap
- Expérimenter avec un autre regard et travailler sa perception du handicap

**Manager des personnes en situation de handicap\_(présentiel)**

Adapter son management pour accompagner et transformer les différences en opportunités collectives pour l'équipe

**Cible :** Pour tous les managers de collaborateurs en situation de handicap

Sessions par direction ou division Orange

**Prérequis :** vous bénéficierez d'une cooptation de 1H30 présentant le cadre légal, la politique Handicap d'Orange et les moyens à disposition. Cette séquence sera programmée une semaine avant la formation en présentiel d'une journée.

**Format :** une animation par un prestataire externe (présentiel sur une journée)

En cours : une version en e-learning

**Objectifs :**

Vous avez besoins d'approfondir vos connaissances sur le handicap.

Vous êtes manager d'un collaborateur ou futur collaborateur en situation de handicap, et vous souhaitez faciliter son accueil et son insertion ? Cette formation est là pour vous accompagner.

- Prendre conscience de sa « perception du handicap »
- Accompagner et transformer les différences en, opportunités collectives pour l'équipe
- Adapter son management
- Créer une dynamique d'équipe tenant compte des singularités du groupe

- **Handi défis**

Une animation ludique et interactive sur la thématique du handicap pour combattre les préjugés et sensibiliser aux situations de handicap Prendre conscience de sa « perception du handicap »

En cours : une version à moderniser et en e-learning

- **Handicafé**

Des moments d'échange et d'informations animés par les correspondants handicap Orange

**Cible** : Pour tous les salariés Orange qui ont déjà été sensibilisés\* sur le sujet du handicap\*.

Tour de France pour toute direction ou division Orange

**Prérequis** : vous bénéficierez d'une copnet de 1h30 présentant le cadre légal, la politique Handicap d'Orange et les moyens à disposition. Cette séquence sera programmée une semaine avant la formation en présentiel d'une journée.

**Format** : une animation ludique par un prestataire externe

**Objectifs** :

- Vous avez besoins d'enrichir vos connaissances sur le thème du handicap et sur les engagements d'Orange sur le sujet.
- Une animation ludique et interactive sur la thématique du handicap pour combattre les préjugés et sensibiliser aux situations de handicap Prendre conscience de sa « perception du handicap »

Des moments d'échange et d'informations animés par les correspondants handicap Orange

- **J'accompagne et je recrute un/une salarié (e) en situation de handicap**

L'Ecole RH propose une formation pour prendre en compte les spécificités liées au handicap dans toutes ses composantes en toute équité, mieux appréhender les spécificités pour rendre le recrutement « accessible » aux personnes handicapées.

Accompagner le Groupe dans ses engagements au travers de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap, dans sa volonté et son ambition de recruter davantage de salarié(e)s handicapés et améliorer leur développement professionnel.

Promouvoir une réelle culture de l'inclusion des personnes en situation de handicap en luttant contre les stéréotypes et toute forme de discrimination

Renforcer le suivi des engagements pris dans le présent accord 2014-2016

Mettre à la disposition des services les moyens humains et matériels qui permettront de concrétiser les engagements du présent accord

Travailler à lever les éventuels freins associés : les stéréotypes, la compensation, aborder le handicap en entretien, comprendre et prendre en compte le positionnement de la personne

Comment aborder le handicap en entretien

Savoir comprendre et prendre en compte le positionnement de la personne.

Comprendre l'impact du handicap dans le positionnement ou la projection professionnelle de salariés handicapés

**Cible** : Conseiller-ère développement Orange avenir, Correspondant-e handicap établissement principal & secondaire, Chargé-e de recrutement interne, Consultant-e en recrutement externe, Correspondant-e handicap établissement principal & secondaire

Accompagner le Groupe dans sa volonté et son ambition de recruter davantage de salarié(e)s handicapés et améliorer leur développement professionnel.

### **Descriptif**

- Travailler à lever les éventuels freins associés :
- les stéréotypes
- la compensation
- aborder le handicap en entretien
- comprendre et prendre en compte le positionnement de la personne
- Ouvrir le champ des possibles dans le domaine du recrutement de personnes handicapées
- Être mieux outillés dans la présentation des candidats aux managers, et « leur donner envie » (réduire les risques subjectifs et objectifs)
- Identifier les enjeux associés au recrutement de personnes handicapées

**Cible** : Chargé-e de recrutement interne, Consultant-e en recrutement externe, Correspondant-e handicap établissement principal & secondaire

**Durée de la formation** : 1 journée

## Annexe 6 : Le rôle et les missions de la mission insertion handicap (MIH)

---

La Mission Insertion Handicap, rattachée à la Direction des Services aux salariés, 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 salarié-e-s en situation de handicap.

Elle pilote le fonds d'insertion handicap/budget de l'accord et répond aux demandes des salarié-e-s 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.

La MIH maintient le processus de digitalisation de déclaration des demandes et de leur suivi.

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 correspondant-e-s handicap. Elle assure la relation avec diverses associations privilégiées et historiques du groupe (ATHA, APCLD, AFEH) et reste en quête de nouveaux partenariats pertinents.

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.



## Annexe 7 : La fiche de poste Correspondant·e·s handicap

---

### FICHE DE POSTE

#### Correspondant·e Handicap Etablissement Distinct (F/H)

### VOTRE RÔLE

- Vous déclinez la politique Handicap sur votre périmètre et êtes garant·e des engagements pris dans le cadre de l'accord en vigueur
- Vous êtes en interaction avec de nombreux·euses acteurs·trices nationaux·ales (notamment la MIH) et locaux·ales (partenaires internes comme externes)
- Vous imaginez et mettez en œuvre des actions spécifiques à votre périmètre (sensibilisation, évènements, formations, etc...) et pilotez les relations avec les associations locales.
- Vous animez et êtes en soutien du réseau des correspondant·e·s des Unités opérationnelles de votre périmètre
- Vous êtes en soutien des acteurs·trices (filière RH, managers) et salarié·e·s dans leurs recherches de solutions.
- En coordination avec les acteurs·trices du recrutement, vous explorez, sur votre 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...
- Vous êtes responsables de l'élaboration des principaux reporting ainsi que des rapports que vous présentez aux différentes commissions et au CSEE.

### VOTRE PROFIL

#### Compétences nécessaires

- Vous avez une sensibilité et une forte envie de travailler sur ces domaines.
- Vous avez une expérience de chef de projets (dont outils informatiques).
- Vous êtes autonome et savez travailler en réseau, avec de nombreux acteurs (vos pairs, les experts domaines, les DRH...).

#### Compétences pouvant être acquises par la suite

- Connaissance des IRP.
- Facilité de prise de parole en public.

### LES SPECIFICITES

- Vous êtes associé·e à la construction de programmes nationaux.
- Vous accompagnez personnellement des salarié·e·s dans la réponse à leurs questions
- Vous appartenez à des réseaux nationaux d'expertise.

## Annexe 8 : Les critères légaux de discrimination à la date de signature de l'accord

---

Les critères de discrimination définis par la loi<sup>10</sup> sont les suivants

- Âge
- Sexe
- Origine
- Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race
- Grossesse
- État de santé
- Handicap
- Caractéristiques génétiques
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Opinions politiques
- Activités syndicales
- Opinions philosophiques
- Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée
- Situation de famille
- Apparence physique
- Nom
- Mœurs
- Lieu de résidence
- Perte d'autonomie
- Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique
- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- Domiciliation bancaire

---

<sup>10</sup> Liste issue du site du Défenseur des droits

## Annexe 9 : Les indicateurs de suivi

### Handicap

---

#### Effectifs et flux des travailleurs handicapés – DOETH

1. taux d'emploi direct - annuel
2. effectif déclaré DOETH - annuel
3. effectif C3R / IRILES - annuel
4. nombre de mobilités entrantes/sortantes des TH - annuel
5. nombre de nouvelles reconnaissances ou mises à jour - annuel
6. nombre de fin de validité de RQTH - annuel
7. nombre de départs définitifs TH - annuel
8. nombre de départs en retraite - annuel
9. analyse de la DOETH: par typologie de reconnaissance handicap/par bande CCNT/par domaine métier/par âge/par genre – annuel

#### Orange recrute : Plan d'Embauche

10. accueil de nouvelles personnes handicapées (/355 personnes -125 CDI et 230 alternants)- périmètre UES - semestriel
11. nombre de recrutements de personnes handicapées en CDI (/125 CDI) - périmètre UES – semestriel
12. taux de recrutements de personnes handicapées en CDI (/3,6%) - périmètre UES- semestriel
13. objectif annuel et nombre de recrutements en CDI /Etablissement Distinct de l'UES – semestriel
14. nombre de recrutements de personnes handicapées en CDI - par Etablissement Distinct – trimestriel
15. nombre de recrutements de personnes handicapées en alternance par Etablissement Distinct – trimestriel
16. taux de transformation en CDI de TH en contrats d'alternance - périmètre UES et Etablissement Distinct - trimestriel
17. nombre de recrutements de personnes handicapées en alternance (/230 - périmètre UES – semestriel
18. taux de recrutements en alternance - périmètre UES (/2,6%) – semestriel
19. nombre de recrutements par genre (CDI et contrat d'alternance) – semestriel
20. nombre de recrutements par âge (CDI et contrat d'alternance) - semestriel
21. nombre de cursus internes mis en œuvre (exemple projet Hugo ou CFA) – semestriel
22. nombre de personnes accueillies par cursus- semestriel
23. nombre de recrutements de candidats issus des cursus – semestriel

- 24. nombre de bourses d'études attribuées - annuel
- 25. partenariats nationaux et locaux - semestriel
- 26. participations à des événements externes de recrutement (Forums/salons) - semestriel
- 27. nombre de candidatures reçues – semestriel
- 28. nombre de sollicitations de la MIH concernant l'aide au logement des alternants - annuel

### **Parcours et développement professionnel**

- 29. nombre de labellisations accessibilité d'applications métier - semestriel
- 30. mise en place de l'application "confort+" sur les sites internes - semestriel
- 31. aménagements des locaux des sites audités – semestriel
- 32. restitutions des rapports d'audits accessibilité et mesures correctives– semestriel
- 33. Plan de déploiement d'OCARA V2 - annuel
- 34. nombre de personnes formées à travers le module de formation à l'outil OCARA V2- semestriel
- 35. expérimentations pilotes R&D - annuel
- 36. mise en visibilité des actions du domaine R&D- annuel
- 37. nombre de sessions de sensibilisation des formateurs - annuel
- 38. nombre d'heures de formation suivies par les travailleurs handicapés par établissement distinct- annuel
- 39. nombre de TH (effectif actif DOETH) ayant eu accès à une formation/établissement distinct - annuel
- 40. nombre d'heures de formation suivies par les salarié·e·s actifs·ives de l'UES - annuel
- 41. nombre de salarié·e·s actifs·ives de l'UES ayant eu accès à une formation- annuel
- 42. taux d'accès à la formation des TH /salarié·e·s de l'UES - annuel
- 43. typologie des formations suivies par les TH /axe de formation /domaine- annuel
- 44. typologie des formations suivies par les salarié·e·s de l'UES /axe de formation /domaine- annuel
- 45. nombre de salarié·e·s TH et global salarié·e·s qui n'ont pas été formés depuis plus de 2 ans / établissement distinct - annuel
- 46. nombre de salarié·e·s TH ayant suivis des VAE et des CPF - annuel
- 47. nombre de TH ayant sollicité un coaching personnalisé- semestriel
- 48. nombre de promotions des TH- annuel
- 49. nombre de promotions des salarié·e·s de l'UES - annuel
- 50. taux de promotion des TH - annuel
- 51. taux de promotion des salarié·e·s de l'UES - annuel
- 52. nombre de mesures individuelles pour le transport adapté, aides personnelles et services/établissement distinct- semestriel
- 53. Dépenses réalisées pour des mesures individuelles par établissement distinct - annuel
- 54. nombre d'ASA handicap prises par les salarié·e·s handicapé·e·s- annuel

55. nombre d'ASA pour parents d'enfants handicapés ascendants et conjoints- annuel

### **Maintien dans l'emploi**

56. Dépenses liées au maintien dans l'emploi par typologie de prestation ou matériel par établissement distinct - annuel

57. nombre d'aménagements de poste mis en œuvre par typologie et établissement distinct - semestriel

58. nombre de salarié·e·s handicapé·e·s en télétravail- annuel

59. nombre de salarié·e·s de l'UES en télétravail - annuel

60. nombre de salarié·e·s en inaptitude totale ou permanente/nombre de salariés TH en inaptitude – annuel

61. nombre de travailleurs handicapés en congé longue maladie, longue durée, congé grave maladie/global salarié·e·s UES - annuel

### **Fin de carrière**

62. nombre de salarié·e·s entré·e·s dans le dispositif par formule et par établissement distinct et sur le périmètre UES avec distinction cadre/non cadre et genre - semestriel

### **Faire évoluer le regard**

63. nombre de sessions Démystifions le Handicap, par établissement distinct - semestriel

64. nombre de participants /session par établissement distinct - semestriel

65. nombre de participants par métier - semestriel

66. nombre de formations "je manage une personne en situation de handicap" par établissement distinct - semestriel

67. nombre de participants /formation, par Etablissement distinct- semestriel

68. nombre global de formations ou sessions par établissement distinct - semestriel

69. nombre de formations "j'accompagne et je recrute une personne handicapée"- semestriel

70. nombre de participants /formation- semestriel

71. nombre de programmes handidéfis ou équivalent d'animation mise en œuvre- semestriel

72. Initiatives locales de sensibilisation - semestriel

73. présentation de l'organisation sur le handicap – semestriel

74. nombre de présentations dans les Codirs (informés/sensibilisés) - semestriel

75. suivi des moyens humains dédiés au pilotage du déploiement de la politique handicap en France – semestriel

76. nombre de réunions d'animation des correspondants handicap – semestriel

77. dépenses en faveur des personnes en situation de handicap – semestriel

## Lutte contre les discriminations

---

### Effectifs

1. Répartition des effectifs CDI par catégorie professionnelle femmes hommes, et par tranches d'âge - annuel
2. Répartition des effectifs CDI Français / autres nationalités - annuel
3. Répartition des effectifs CDI par catégorie professionnelle salarié·e·s en situation de handicap par tranches d'âge - annuel

### Egalité professionnelle femmes-hommes

4. nombre et taux de féminisation des candidat·e·s vu·e·s en entretien par bande CCNT et domaines métiers - annuel
5. nombre et taux de féminisation des recrutements externes en CDI, CDD, alternant·e·s par bande CCNT et par domaine métiers - annuel
6. taux de féminisation des réseaux managers et Codir - annuel
7. nombre et taux de féminisation des promotions par bande CCNT et par domaine métiers et taux de féminisation - annuel
8. nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié·e femmes hommes et par an, par type de formation - annuel
9. nombre de salarié·e·s et taux de féminisation des salarié·e·s n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans - par domaine métiers - annuel
10. nombre et taux de féminisation des promotions des salarié·e·s à temps partiel, comparé au taux global de femmes promues - annuel
11. taux de féminisation des salarié·e·s n'ayant pas eu de promos depuis 10 ans - annuel
12. ancienneté moyenne dans l'entreprise et dans la CCNT par catégorie professionnelle hommes / femmes - annuel
13. nombre moyen d'heures de formation pour les salarié·e·s à temps partiel par rapport aux salarié·e·s à temps complet - annuel

### Handicap et état de santé

14. taux de recrutement CDI, CDD, Alternant·e·s de personnes en situation de handicap – périmètre UES - annuel
15. nombre et taux de féminisation des candidat·e·s vu·e·s en entretien - annuel
16. taux d'accès à la formation des salarié·e·s en situation de handicap - annuel

- 17. nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié·e et par an par type de formation - annuel
- 18. nombre de salarié·e·s en situation de handicap et global salarié·e·s qui n'ont pas été formés depuis plus de 2 ans - annuel
- 19. taux de promotions des salarié·e·s en situation de handicap - annuel
- 20. taux de salarié·e·s en situation de handicap n'ayant pas eu de promotion depuis 10 ans - annuel
- 21. sorties des personnes en situation de handicap suite inaptitude / toutes sorties suite inaptitude - annuel
- 22. ancienneté moyenne par catégorie professionnelle des personnes en situation de handicap - annuel

## **Age**

- 23. recrutements externes en CDI par tranches d'âge - annuel
- 24. taux de promotion des salarié·e·s de plus de 45 ans - annuel
- 25. taux de formation des salarié·e·s de plus de 45 ans - annuel

## **Activité de représentant du personnel\***

- 26. Augmentations Individuelles moyennes en pourcentage en comparaison du budget moyen de l'accord salarial\*\* - annuel
- 27. Part Variable Managériale en valeur et en pourcentage en comparaison du budget\*\*\* - annuel
- 28. Nombre de promotions des porteurs de mandats en comparaison avec celles intervenues chez Orange SA\*\*\* - annuel

## **Saisines Allodiscrim et Défenseur des droits**

- 29. nombre de saisines Allodiscrim par critères légaux - annuel
- 30. nombre de saisines Allodiscrim par traitement défavorable exprimé - annuel
- 31. issue des affaires ayant fait l'objet d'une remédiation - annuel
- 32. nombre de saisines du Défenseur des droits par critères légaux - annuel
- 33. conclusions des saisines du Défenseur des droits - annuel

\*Le terme de « représentant du personnel » désigne toute personne titulaire d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs de représentation du personnel ou d'une organisation syndicale (OS) s'exerçant au sein de l'entreprise. Sont également comptabilisés les salarié·e·s doté·e·s de CTC exerçant leur activité syndicale au sein de l'entreprise, au sein d'une OS, ou d'un CSE, dès lors qu'ils/elles franchissent le seuil de 30%.

Ces données sont présentées en opérant les distinctions suivantes :

\*\*distinction entre les porteurs de mandats consacrant un temps inférieur ou égal à 30% de leur quotité de travail à l'activité de représentant du personnel et ceux consacrant un temps supérieur à 30% de leur quotité de travail à l'activité de représentant du personnel, selon les modalités de décompte prévues par l'Accord portant sur la gestion des parcours des porteurs de mandat dans les entreprises et dans la branche des télécommunications du 26 octobre 2018.

\*\*\*distinction entre les porteurs de mandats consacrant moins de 50% de leur temps de travail à l'activité de représentant du personnel et ceux consacrant 50% et plus de leur temps de travail à l'activité de représentant du personnel



## Annexe 10 : Les chartes dont Orange est signataire

---

La charte d'engagement LGBTI de l'Autre Cercle en janvier 2013, afin d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes LGBTI,

En octobre 2014, 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 œuvre par les entreprises, les associations, les collectivités,

En octobre 2015, la charte « entreprise et handicap » de l'Organisation Internationale du Travail, pour la promotion et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap – intégrer tous les talents et des collaborateurs d'horizon divers,

En 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,

En mai 2017, Orange a formalisé au travers de la « charte de la neutralité d'Orange », le cadre et les engagements que le Groupe prend en France, dans le domaine de la liberté d'expression individuelle ou collective. Le but est de garantir la cohésion des équipes. L'entreprise propose une approche basée sur le dialogue, dont l'objectif est de maintenir un cadre favorable à l'expression simultanée de toutes les diversités

En 2018 : la Charte Entreprises et Quartiers pour accompagner le développement économique et social des quartiers populaires, avec de nombreuses déclinaisons locales sur le territoire,

En 2018 : le Pacte permet aux entreprises d'apporter leur contribution au développement économique et social des quartiers prioritaires de la politique de la ville, et notamment de faciliter l'accès aux stages de 3e, en particulier aux élèves de collèges Rep et Rep+.

En 2019, Orange a signé la convention avec le Réseau des Ecoles de la 2ème Chance permettant de structurer les actions conjointes en faveur de l'inclusion numérique.

En 2019, la charte Cancer@Work visant à améliorer l'accompagnement des salariés touchés par le cancer ou d'autres maladies chroniques,

En novembre 2019, le manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique en France, initiative portée par la Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées.

## Annexe 11 : Le budget prévisionnel externe – partie handicap

---

<b>dépenses externes prévisionnelles de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap 2021-2023</b>	
estimation des besoins en mesures individuelles	<b>1600 K€</b>
estimation des besoins en aménagements de poste	<b>1300 K€</b>
estimation autres besoins (sensibilisation, formation, actions en faveur du plan d'embauches...)	<b>1060 K€</b>
<b>total dépenses externes prévisionnelles annuelles 3,96 M€</b>	

## Annexe 12 : Le glossaire

---

A.F.E.H Association des Familles d'Enfants Handicapés de La Poste et Orange  
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 professionnelle des Jeunes diplômés  
A.P.C.L.D Association au service des personnes malades et handicapées de La Poste et Orange.  
A.T.H.A Association des Travailleurs Handicapés de La Poste et Orange  
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.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.E.C Comité Social et Economique Central  
C.S.E.E Comité Social et Economique d'Etablissement  
C.S.S.C.T Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail  
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'Etablissement 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)  
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.E.E.P.H Semaine Européenne 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  
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)