

FOCom signe l'accord 2021-2023

Pour **FOCom**, la politique d'insertion des personnes en situation de handicap constitue un enjeu de société et doit s'inscrire pleinement dans la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE). Lors de la négociation de l'accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations 2021-2023, l'entreprise s'est de nouveau retranchée derrière la crise sanitaire et les conséquences économiques à venir pour tenter de négocier un accord à la baisse. Dans un contexte on ne peut plus difficile, **FOCom** a défendu ses revendications sans relâche afin de conserver les acquis durement obtenus et obtenir de nouvelles avancées. **FOCom** a donc pris la décision de signer l'accord 2021-2023.

Le plan d'embauche

- ▲ 3,6% des personnes recrutées en CDI seront des personnes en situation de handicap avec un minimum de 125 CDI versus une proposition de l'entreprise, au début de la négociation, de 2,6% et 0 emploi minimum.
- ▲ 2,6% des alternants accueillis seront des personnes en situation de handicap avec un minimum de 230 alternants (versus une proposition initiale de l'entreprise sans minimum). Orange s'engage à les recruter prioritairement en CDI.

Le TPSH

Initialement, l'entreprise avait annoncé un TPSH portant uniquement sur la première année de l'accord. **FOCom** a réitéré ses revendications afin d'obtenir un TPSH identique au précédent accord.

Entrée	TPSH accessibles	Durée	Temps de travail	Rémunération	Temps Libéré	Complément cotisation retraite
jusqu'au 1 ^{er} 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 ⁽¹⁾ mois)	50 %	80 %	Néant	

⁽¹⁾Toutes les formules de TPSH sont ouvertes à la possibilité d'un mécénat de compétences (24 mois maximum).

Autres dispositions de l'accord

- ▲ 6 ASA handicap par an avec la possibilité de les prendre en demi-journées.
- ▲ Maintien des dispositions relatives aux proches aidants via la plateforme « Mes proches et moi ».
- ▲ Directions et CODIRS apparaissent dorénavant comme des acteurs principaux dans cet accord.
- ▲ Correspondants handicap pour les établissements distincts: 1 ETP pour les établissements de plus de 6 000 salariés, 2 ETP pour les plus de 12000 et 0,7 ETP pour les moins de 6 000.
- ▲ Création d'une commission nationale de suivi annuelle dédiée à la lutte contre les discriminations.
- ▲ Maintien du budget annuel de 9,2 millions d'euros.

Dans cet accord, Orange s'est engagée à une meilleure prise en compte des particularités liées à la situation de handicap et à une sensibilisation auprès des services en charge de l'immobilier. **FOCom** a rappelé à la Direction que l'application de l'accord et l'implication de l'entreprise sur l'ensemble du territoire n'est pas une formule à la carte et nous serons attentifs au respect de l'accord. La lutte contre les discriminations et l'insertion des personnes en situation de handicap doivent être la priorité de tous.

Bilan handicap 2019, présenté en novembre au CSEC: où en sommes-nous?

Emploi

- ▲ Taux d'emploi direct UES : 6,40 % en 2019 (6,44 % en 2018). Taux minimum légal de 6 %.
- ▲ Taux d'emploi lié au secteur protégé : 0,99 % en 2019 (0,92 % en 2018).
- ▲ Taux d'emploi global périmètre UES : 7,38 % en 2019 (7,36 % en 2018).
- ▲ Effectifs des travailleurs handicapés DOETH + IRILES (C3R) : 5 485 (-213 soit -3,7%).
- ▲ 36,6% des salariés en situation de handicap travaillent dans le domaine Clients, 35,9% en Innovation & Technologie, 16,5% en fonctions support, 10,8% en Accompagnement.
- ▲ 82,7% (+0.5) des travailleurs handicapés sont âgés de 46 ans et plus.
- ▲ 44,1% (+0.8) sont des femmes (taux de féminisation de l'UES: 37,8%) et 55,9% (-0.8) sont des hommes.
- ▲ 24,7% (-3.9) des salariés en situation de handicap sont en Bande C et 41,7% (+1.4) sont en Bande D.

Programme d'embauche et d'accueil pour l'année 2019

- ▲ 41 CDI recrutés externes (45 en 2018) pour 1470 sur le périmètre UES (-267).
- ▲ 29 CDD recrutés (53 en 2018).
- ▲ 62 contrats d'alternance et stages (77 en 2018).

Développement professionnel au 31 décembre 2019

- ▲ Taux d'accès moyen à la formation : 61,04 % (60,85 % en 2018) versus 83,5 % sur l'UES.
- ▲ 368 promus (391 en 2018) soit un taux de promotion de 8,54 % versus 9,73 % sur l'UES.

Aménagement des fins de carrière

- ▲ 95 salariés en situation de handicap sont entrés dans le dispositif TPSH en 2019 (78 en 2018).



Avec les multiples transformations des métiers et des organisations, les exigences en termes de compétences ne cessent d'évoluer, complexifiant davantage le quotidien des salariés en situation de handicap. Les projets actuels doivent garantir une bonne intégration en matière d'inclusion avec plus de moyens alloués aux formations/sensibilisations afin de lutter contre les stéréotypes. Enfin, **FOCom** demande à Orange d'assurer une réelle parité Femme/Homme en matière de recrutement de salariés en situation de handicap.



J'adhère à FOCom en ligne



ÉCRIVEZ-NOUS

dsc.ft@fo-com.com