

# Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap Période 2014-2016

ENTRE LES SOUSSIGNES :

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

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe

- pour la CFDT-F3C M ~~ou~~ M<sup>me</sup> ... .. dûment mandaté(e)
- pour la CFE-CGC M ~~ou~~ M<sup>me</sup> ... .. dûment mandaté(e)
- pour la CGT-FAPT M ou M<sup>m</sup> ... .. Dûment mandaté(e)
- pour FO-COM M ~~ou~~ M<sup>me</sup> .. ... .. dûment mandaté(e)
- pour SUD-PTT M ou M<sup>me</sup> . ... .. Dûment mandaté(e)

D'autre part.

# Sommaire

Préambule

Chapitre 1 : Champ d'application de l'accord

Chapitre 2 : Le plan d'embauche

2-1 les engagements de recrutements en CDI

2-2 les moyens et le soutien au recrutement

2-2-1 : l'organisation des acteurs du recrutement

2-2-2 : les actions de recherche des candidats

2-2-3 : les cursus de professionnalisation

2-2-4 : la communication pour recruter

2-3 les engagements d'intégration en alternance et en stage

2-3-1 : le tutorat

2-3-2 : l'accueil des stagiaires

2-3-3 : l'aide au logement

2-3-4 : la taxe d'apprentissage

2-3-5 : les bourses d'études

2-4 l'accueil des personnes handicapées pour favoriser leur insertion

Chapitre 3 : Les acteurs du Domaine du handicap

3-1 la mission insertion handicap

3-2 le correspondant handicap de l'Établissement Principal

3-3 le correspondant handicap de l'établissement secondaire

3-4 les acteurs de la prévention

3-5 les structures associatives

Chapitre 4 : Le Maintien dans l'emploi

4-1 la coordination des acteurs

4-2 les aménagements de postes et horaires de travail

4-3 le financement des aménagements de postes

4-4 l'adaptation de la situation de travail

Chapitre 5 : L'accessibilité à l'emploi

5-1 l'accessibilité aux informations aux applications métiers et aux sites Intranet

5-2 l'accessibilité aux locaux

5-2-1 l'accessibilité des lieux de travail

5-2-2 sécurité des lieux de travail

5-2-3 suite des audits de la période 2011 - 2013

5-2-4 évaluation de l'accessibilité des lieux de travail

5-2-5 textes de référence

Chapitre 6 : Recherche et innovation

Chapitre 7 : Le parcours et le développement professionnels

7-1 la formation

7-2 la promotion

- 7-3 l'accompagnement des salariés
  - 7-3-1 l'accompagnement en Orange Avenirs
  - 7-3-2 les prestations de coaching personnalisé

#### Chapitre 8 : Recours au secteur adapté et protégé

#### Chapitre 9 : Faire évoluer le regard et les mentalités dans l'entreprise

- 9-1 les programmes de sensibilisation et formation
- 9-2 les supports de communication
- 9-3 les outils disponibles

#### Chapitre 10 : Dispositions particulières

- 10-1 les dispositions complémentaires aux aménagements de postes
- 10-2 les autorisations spéciales d'absence pour les salariés handicapés
- 10-3 les dispositifs à destination des salariés parents d'enfants handicapés
  - 10-3-1 L'accès à l'information
  - 10-3-2 Les autorisations spéciales d'absence pour les parents d'enfants handicapés
  - 10-3-3 L'organisation du travail
- 10-4 plan de déplacement entreprise (PDE)

#### Chapitre 11 : Aménagement des fins de carrières des personnes en situation de handicap

- 11-1 les dispositifs d'aménagement de fin de carrière
- 11-2 les principes du dispositif
- 11-3 les dispositions transitoires
- 11-4 les autres dispositions relatives au TPSH
- 11-5 la clause de sauvegarde
- 11-6 préparer sa retraite
- 11-7 les conditions d'accès au TPSH
- 11-8 le financement

#### Chapitre 12 : Pilotage, budget et suivi

- 12-1 la communication de l'accord
- 12-2 le suivi de l'accord
- 12-3 le budget de l'accord

#### Chapitre 13 : Formalités de dépôt, durée et révision

- 13-1 formalités de dépôt
- 13-2 la durée de l'accord
- 13-3 les modalités de révision

#### Annexes

- 1-synthèse des engagements du plan d'embauche
- 2-les indicateurs de suivi de l'accord
- 3-les catégories de bénéficiaires
- 4-budget prévisionnel
- 5-les dispositions transitoires du chapitre 11
- 6-glossaire
- 7-associations partenaires
- 8- connaissance de l'entreprise

## Préambule

Dans le cadre du nouvel accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap période 2014 – 2016, Orange affirme à nouveau sa volonté d'être un acteur significatif en matière d'emploi des personnes handicapées.

Le taux d'emploi global des salariés en situation de handicap sur l'unité économique et sociale Orange a progressé de 4 à 5% de 2009 à 2012. Conformément à ses engagements d'entreprise socialement responsable, Orange souhaite poursuivre et renforcer sa politique volontariste afin d'atteindre le taux d'emploi légal de 6% au terme du présent accord.

En conséquence, Orange affirme sa volonté et son ambition de recruter des salariés handicapés, d'une part pour faire face à ses besoins de compétences présents et futurs, et, d'autre part de poursuivre et de développer l'ensemble des actions mises en œuvre dans le cadre du précédent accord, conformément aux obligations légales et aux engagements de l'entreprise.

Pour les travailleurs handicapés déjà présents dans l'entreprise, ceux qui la rejoignent ou qui peuvent être reconnus en situation de handicap au cours de leur carrière, Orange réaffirme qu'il doit faciliter l'intégration de chacun d'entre eux, en leur permettant d'assurer au mieux l'exercice de leur activité dans de bonnes conditions, et d'évoluer en responsabilités sur la base de leur potentiel et de leur motivation, en tenant compte de leur situation particulière. Par ailleurs, Orange souhaite témoigner de sa conviction que les salariés handicapés ont un apport distinctif dans la cohésion des équipes et qu'il favorise leur présence dans l'ensemble de ses métiers.

L'entreprise sera attentive au bien-être des salariés handicapés en veillant à leur assurer des perspectives d'avenir sans les cantonner dans une seule et même tâche au cours de leurs carrières, notamment en facilitant l'accessibilité aux formations. Elle favorisera toutes les initiatives qui pourraient induire des progrès en matière de confort au travail. Par ailleurs, Orange soutiendra et favorisera les initiatives des filiales hors du périmètre UES dans ce domaine.

La politique de l'entreprise comprend six axes majeurs :

- Recruter des personnes handicapées sur tous les postes ouverts à recrutement externe, dans le cadre de la politique globale d'emploi d'Orange. Accueillir des stagiaires et alternants handicapés pour constituer une source prioritaire de candidats formés à nos métiers.
- Intégrer des personnes, y compris sans diplôme, n'ayant pas les qualifications correspondant à ce qu'Orange recherche, et les former dans le cadre de cursus de professionnalisation dans le but de les embaucher en CDI.
- Maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap par l'amélioration des conditions de travail, de sécurité et d'accessibilité. Renforcer l'accompagnement individuel permettant l'amélioration de la qualité de vie au travail.
- Accorder une vigilance particulière au développement professionnel et à l'aménagement des fins de carrières.

- Poursuivre la passation des contrats de fournitures, de prestations de service et de sous-traitance avec des établissements du secteur protégé et adapté.
- Renforcer la sensibilisation au handicap et valoriser les équipes et les managers qui accompagnent au quotidien les salariés handicapés.

Orange s'engage à atteindre, au terme du présent accord, sur le périmètre de l'Unité Économique et Sociale (U.E.S.) Orange, un taux d'emploi d'au minimum 6%, prenant en compte les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH et salariés C3R – Commission de Réadaptation, de Réorientation et de Reclassement), le secteur protégé et adapté, les stagiaires et les salariés reclassés tels que définis au chapitre 1.

Afin d'atteindre cet engagement minimum de 6% du taux d'emploi sur l'ensemble du périmètre au terme de l'accord, Orange s'engage également à :

- Promouvoir une réelle culture de l'inclusion des personnes en situation de handicap en luttant contre les stéréotypes et toute forme de discrimination.
- Apporter la plus grande vigilance au 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.

## Chapitre 1 : Champ d'application de l'Accord

Conformément à la réglementation en vigueur, le présent accord s'applique aux sociétés du Groupe, composant l'Unité Économique et Sociale (U.E.S) Orange.

Le terme « Orange », utilisé dans les articles du présent accord, correspond au périmètre défini ci-dessus.

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

En accord avec la Direccte, il s'applique également aux salariés reclassés suite à un passage en Commission de Réadaptation, de Réorientation et de Reclassement (C3R). Toutefois, le financement des mesures prises dans le cadre du présent accord et destinées à cette catégorie de personnel ne sont pas imputables sur le budget de l'accord.

Le présent accord ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de priver les salariés concernés des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles plus favorables.

Chacune de ces trois sociétés établit une Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).

Dans l'hypothèse où le périmètre de l'UES Orange viendrait à être modifié pendant la durée du présent accord, les parties s'engagent à se rencontrer pour en analyser les impacts sur ce dernier.

## Chapitre 2 : Le plan d'embauche

Orange a la volonté d'accueillir 368 nouvelles personnes handicapées, en favorisant les recrutements et l'intégration en adéquation avec ses besoins d'emploi ouverts aux recrutements externes et ses capacités d'accueil dans le cadre des parcours de formation.

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

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

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

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

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

La MIH consolide ces données et les communique mensuellement aux organisations syndicales représentatives signataires de l'accord, membres de la commission de suivi (cf. article 12-2) ainsi qu'à la Commission Handicap du CCUES. Par ailleurs, chaque établissement principal et chaque filiale couverts par le présent accord, communique semestriellement les données de son périmètre à ses IRP respectives.

### 2-1 : Les engagements de recrutements en CDI

Orange s'engage pour les trois années 2014, 2015 et 2016, à recruter un minimum de 100 personnes handicapées sous Contrat à Durée Indéterminée dans les sociétés du périmètre de l'accord.

Afin d'atteindre ces volumes de recrutements, Orange s'engage à maintenir au minimum un taux de recrutement en CDI de 4% de travailleurs handicapés.

Un tableau de bord de ces recrutements, effectué par établissement principal et filiale des sociétés de l'UES d'Orange, est réalisé par la MIH.

---

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

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

## 2.2 Les moyens et le soutien au recrutement

### 2-2-1 : l'organisation des acteurs du recrutement

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

Un réseau de chargés de recrutement référents handicap, animé par un coordinateur national, impulse la politique de recrutement des personnes handicapées auprès des acteurs du recrutement, en lien avec les DRH au niveau national et local.

Des comités de suivi entre la MIH et l'Agence Recrutement permettent d'alimenter et d'analyser le tableau de bord (taux de recrutement TH, candidatures reçues) et de réaliser le bilan des prestations externes sur les recrutements (cabinets de recrutement, partenariats, forums/salons spécialisés).

Les directions des entités, les responsables relations écoles, en coordination avec les correspondants handicap et les acteurs RH, doivent être à l'initiative de partenariats locaux permettant de constituer une source prioritaire de candidats en situation de handicap.

### 2-2-2 : les actions de recherche de candidats

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, Orange réaffirme sa volonté de favoriser tous les moyens et leviers nécessaires pour attirer des candidats handicapés à postuler sur nos offres publiées et ouvertes à tous.

Les moyens et leviers utilisés :

- la diffusion des offres d'emplois sur les sites internet dédiés aux personnes handicapées (sites web spécialisés tels qu'Agefiph, Cap Emploi, MDPH, Afij...) et sur les sites des Mission Handicap d'Universités.
- la diffusion par la MIH de nos offres à nos partenaires associatifs, Centres de rééducation, écoles etc.....
- la sollicitation de cabinets de recrutement spécialisés (tels que Défi RH, Atharep, Nextgenrh etc...)
- l'exploitation systématique d'un vivier de candidatures et l'approche directe par l'Agence Recrutement (cv thèques dédiées handicap.)
- l'exploitation par la MIH et l'Agence recrutement des candidatures reçues via nos partenaires (Tremplin, Hand' IGS, Afij, Handi sup etc.)
- les actions handicap menées par les correspondants handicap vers les campus en lien avec les campus managers et chefs de projet enseignement supérieur notamment lors d'évènements spécifiques (ex. handicapés de la Fédéeh). Une plaquette d'information sur la



politique d'Orange en matière de handicap sera élaborée afin d'être distribuée aux étudiants handicapés présents sur ces événements.

- l'ensemble des salariés, via notamment le programme « recommandez votre entourage » (Anoo, rubrique « Offres d'emploi »), et les représentants du personnel.

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

### 2-2-3 : les cursus de professionnalisation

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

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

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

Les leviers identifiés à ce jour sont les suivants :

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

Par ailleurs, une communication sur ces cursus sera réalisée auprès des salariés du bassin d'emploi concerné et des IRP.

Orange s'engage à accueillir dans ces cursus 40 personnes handicapées. A l'issue des cursus, s'ils sont jugés concluants par les managers et les responsables RH, l'entreprise s'engage à recruter les participants en CDI, y compris dans le cas où les 100 recrutements prévus à l'article 2-1 seraient déjà réalisés ou engagés.

Dans le cadre de l'accord intergénérationnel du 27 septembre 2013, Orange s'engage à contribuer au plan Très Haut Débit de recrutement d'alternants pour les domaines de l'exploitation et de l'ingénierie.

Un cursus de professionnalisation spécifique THD sera créé, afin d'accueillir des personnes en situation de handicap. 18 personnes handicapées intégreront ce cursus. Le Groupe s'engage à recruter ces personnes en CDI à l'issue de leur formation si elle est concluante. Ces 18 recrutements s'ajoutent au volume des 100 recrutements en CDI de l'article 2.1 du présent accord.

Un indicateur de suivi sera créé pour suivre le taux de réussite et de recrutement des candidats à l'issue de ces cursus.

#### 2-2-4 : la communication pour recruter

Une communication sur la politique de recrutement de personnes en situation de handicap est diffusée largement :

- 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 au moment de la Semaine de l'Handagement ;
- sur les kits de communication créés pour le réseau des correspondants handicap et contributeurs 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 handicapés.

Par ailleurs, un plan média annuel soutiendra la politique de recrutement de personnes handicapées au sein d'Orange pendant toute la durée de l'accord.

#### 2-3 : Les engagements d'intégration en alternance et en stage

Dans le cadre de sa politique menée en matière d'alternance (cf. Accord sur l'insertion des jeunes du 28 février 2011), Orange réaffirme sa volonté d'intégrer des personnes en situation de handicap en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle de la branche des télécoms par la voie de l'alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation).

Orange s'engage à recruter ou accueillir, pendant la période de l'accord, au minimum 250 alternants et stagiaires handicapés.

A l'issue de leur formation, Orange s'engage à recruter prioritairement certains d'entre eux sur les emplois ouverts aux recrutements externes après obtention de leur diplôme ou de la qualification préparée.

### 2-3-1 : le tutorat

Il est rappelé que le choix se fait sur la base du volontariat. Les tuteurs, maîtres d'apprentissage et responsables de stages accompagnent et guident l'alternant ou le stagiaire en conformité avec les exigences des différents types de contrats et de la charte du tutorat.

Pour réussir pleinement l'exercice de leur mission, les acteurs (accompagnants) peuvent se rapprocher du correspondant handicap. Ils se verront proposer systématiquement une formation complémentaire de sensibilisation à l'insertion et au travail quotidien avec des personnes handicapées.

Les activités de tutorat doivent figurer dans les objectifs des intéressés et doivent être prises en compte dans le cadre de l'appréciation managériale.

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

Afin de favoriser le développement et l'efficacité du tutorat, le manager du tuteur doit donc permettre à ce dernier de consacrer le temps nécessaire à sa mission.

### 2-3-2 : l'accueil des stagiaires

Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap passe autant par un soutien à la préparation de leur certification professionnelle ou de leur diplôme que par la détection des compétences, en particulier des jeunes.

En effet, l'intégration en entreprise est d'autant plus facilitée que se sera opérée une bonne connaissance du monde du travail pendant la scolarité, très en amont de la vie professionnelle.

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

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

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

Orange peut également s'appuyer sur le dispositif Évaluation en Milieu de Travail (EMT) proposé par les Cap Emploi pour accueillir les stagiaires en recherche d'emploi.

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

Une aide au logement pour les alternants et les stagiaires peut être mise en place selon les modalités définies dans l'accord insertion des jeunes ainsi que dans le cadre des prestations d'Action Logement via notre collecteur ASTRIA, sous réserve d'évolution de la réglementation Action Logement en vigueur. Celle-ci peut être complétée par la Mission Insertion Handicap suivant l'analyse du dossier au cas par cas.

Dans les cas de recrutements de salariés handicapés en CDI, il est rappelé l'aide apportée par Orange en matière d'accès au logement social (la demande devant être effectuée dans les 3 mois qui suivent l'embauche via le RH de proximité).

#### 2-3-4 : la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage est un moyen de participer, notamment, aux coûts de formation liés à l'acquisition des compétences de jeunes handicapés. A ce titre, Orange s'engage à verser 3% de ses obligations en matière de taxe d'apprentissage (quota hors Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage -FNDMA) à des organismes qui orientent leurs actions autour de l'amélioration des conditions de vie et d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap. La gestion de la taxe d'apprentissage est faite selon la législation en vigueur, soit l'article D 6241-8 du code du travail tel qu'issu du décret n° 2011-1936 du 23 décembre 2011.

#### 2-3-5 : les bourses d'études

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

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

Dans le cas où de telles dispositions n'existeraient pas au sein de l'organisme, Orange pourra verser cette bourse directement à un étudiant, sous réserve de présentation de justificatifs à l'entreprise et de la sollicitation du responsable handicap de l'école ou université.

#### 2-4 L'accueil des personnes handicapées pour favoriser leur insertion professionnelle

La qualité de l'accueil du salarié handicapé dans l'équipe joue un rôle déterminant dans son intégration professionnelle.

Pour réussir pleinement cet accueil et sous l'impulsion de la Mission Insertion Handicap, les correspondants handicap s'assurent du bon accompagnement des nouveaux salariés par les managers et DRH, en lien avec les acteurs de proximité dont le rôle est décrit dans le chapitre 4 du présent accord.

Afin d'aider le manager à accueillir au mieux un collaborateur handicapé, il est recommandé que celui-ci suive la nouvelle formation dédiée au management d'une personne en situation de handicap : « je manage un personne en situation de handicap ».

Il dispose également d'outils accessibles depuis « @noo espace managers : fiches pratiques « j'accueille un collaborateur handicapé ».

Les managers et les équipes accueillant des salariés handicapés bénéficient du soutien des différents acteurs de proximité en fonction de leurs besoins cf. guide des acteurs sur @noo handicapation.

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

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

Sur demande du nouvel arrivé, un référent travailleur handicapé peut être désigné, membre de son équipe ou non, pour le conseiller et l'accompagner afin d'assurer une meilleure insertion professionnelle.

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

## Chapitre 3 : Les acteurs du domaine du handicap

### 3-1 : La mission insertion handicap

La Mission Insertion Handicap, rattachée à la Direction des Services Partagés France, 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 handicap et des contributeurs 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 : partage d'informations, mutualisation des bonnes pratiques, partenariats nationaux déclinés localement ...

La MIH coordonne, en lien avec les experts accessibilité d'Orange, l'ensemble des programmes visant à améliorer l'accessibilité des locaux, les postes utilisateurs, les applicatifs métiers et, plus largement, l'environnement de travail des salariés handicapés.

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

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

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.

### 3-2 : Les correspondants handicap des Établissements Principaux

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

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

Ils animent un réseau de correspondants handicap des établissements secondaires et s'assurent de la bonne déclinaison des programmes opérationnels liés aux engagements de l'accord. Les correspondants des établissements principaux se coordonnent pour diffuser largement l'information auprès des salariés d'un bassin d'emploi géographique (formations, événements etc..)

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

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

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

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

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

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

La MIH s'assurera de la formation des nouveaux correspondants handicap d'établissement principal.

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

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

### 3-3 : Les Correspondants Handicap des Établissements Secondaires

Dans la continuité de l'accord précédent et pour aider les correspondants handicap des établissements principaux (DO/Divisions) dans leurs missions et faciliter la mise en œuvre des

engagements de l'entreprise sur le handicap, le présent accord maintient un correspondant handicap dans chaque établissement secondaire du périmètre UES .

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

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

Il veillera à la remontée des conventions de stage de personnes handicapées auprès du correspondant de l'établissement principal en lien avec le DRH de l'entité.

Concernant les formations et sensibilisations organisées par les correspondants handicap, le correspondant en entité veillera au bon déroulé des sessions de formation.

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

En terme d'accueil, lors d'un nouveau recrutement ou d'une mobilité entrante, le correspondant en entité accompagnera les managers lors de l'accueil et de l'intégration.

Avec l'accord du salarié handicapé nouvellement recruté, le correspondant en entité pourra assister au bilan d'intégration à 6 mois.

Sur le suivi des évolutions professionnelles, il soutiendra les actions déployées localement par le correspondant handicap.

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

Le correspondant handicap d'entité suivra la formation « j'accompagne une personne en situation de handicap » réalisée en fonction des possibilités sur le bassin géographique .

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

### 3-4 : Les acteurs de la prévention

#### Les médecins du travail :

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, en vue de préserver le maintien dans l'emploi des



salariés ((art. R. 4623-1 du code du travail).) Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions en milieu de travail et procède à des examens médicaux.

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

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Le médecin du travail est juge des modalités de la surveillance médicale renforcée, qui comprend au moins un examen de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois.

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

Comme tout salarié, le travailleur handicapé bénéficie d'un examen médical à sa demande ou à celle de l'employeur.

#### Les assistants sociaux :

L'assistant social informe, conseille et propose des dispositifs d'aide.

L'assistant social peut notamment renseigner sur les démarches de reconnaissance de travailleur handicapé et la sollicitation du Fonds d'Insertion Handicap.

L'assistant social reçoit les demandes d'accompagnement lors de l'insertion professionnelle, favorise le maintien dans l'emploi en relation avec les partenaires de l'entreprise : service de santé au travail, managers , préventeurs, en étroite collaboration avec le correspondant handicap local.

#### Les préventeurs :

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

#### Le CHSCT :

L'entreprise affirme à nouveau le rôle majeur des CHSCT dans les aménagements de postes de travail des salariés handicapés.

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

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

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

Les IRP et les organisations syndicales :

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

Les parrains et marraines :

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

**3-5 : Les structures associatives**

Les associations (ATHA, APCLD, AFEH - cf annexe 7) peuvent intervenir ou être sollicitées, si besoin, sur tous les domaines du présent accord. Par exemple :

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

## Chapitre 4 : Le maintien dans l'emploi

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

Le présent accord doit faciliter l'accueil et l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés au sein de l'UES Orange.

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

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

Orange met tout en œuvre pour assurer leur maintien dans l'activité ou, le cas échéant, pour assurer leur déploiement et leur accompagnement individuel.

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

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

### 4-1 : La coordination des acteurs

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

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

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

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

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

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

Pour les salariés en situation de mobilité professionnelle, de réorganisation ou d'évolution métier, une vigilance particulière est apportée par les correspondants handicap afin de gérer et de maintenir les situations de travail des salariés handicapés dans les meilleures conditions possibles (accessibilité des outils nécessaires à leur activité professionnelle (cf. chapitre 5), accessibilité des locaux, etc.).

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

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

<http://pratique.in.ftgroup.FR/perso/Pages/default.aspx>

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

Orange s'engage à poursuivre le déploiement du CRT ; afin de faciliter son usage et d'offrir la possibilité de se connecter depuis n'importe quel poste e-buro, le service sera disponible depuis l'intranet.

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

Par exemple :

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

#### 4-3 : Le financement des aménagements de postes

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

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

Ces matériels sont pris en charge par l'entité du salarié.

Par ailleurs, les salariés en temps libéré (TPSH) pourront bénéficier des aides personnelles comme prévu dans l'article 10-1 et précisé dans l'article 11-4-5.

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

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

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

#### Le processus de financement

Il comporte plusieurs étapes :

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

La Mission Insertion Handicap vérifie l'éligibilité des demandes de financement.

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

#### 4-4 : L'adaptation de la situation de travail

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

L'ensemble de la ligne managériale veillera à la bonne intégration du salarié handicapé et s'assurera 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 télé activité et/ou de télétravail sont mises en place en fonction des activités exercées et avec l'accord du salarié et de son manager, en cohérence avec les recommandations du médecin du travail.

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

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

Dans les cas spécifiques des salariés handicapés travaillant à 100% à leur domicile, l'installation et la maintenance du poste de travail sont assurées par la DISU.

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

## Chapitre 5 : l'accessibilité à l'emploi

### 5-1 L'accessibilité aux informations, applications métiers et sites Intranet

L'accessibilité de l'information et des postes de travail est un facteur essentiel à l'exercice de l'activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles. Orange réaffirme son engagement à poursuivre et renforcer les actions destinées à adapter les outils de travail et à favoriser les programmes d'innovation, toutes déficiences confondues.

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

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

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

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

- labelliser et maintenir accessible les applications principales transverses en libre-service ;
- déployer le label accessibilité sur le portail d'informations général ;
- mettre en place le service «Confort d'Utilisation» sur Handicapaction permettant au salarié de configurer ses préférences d'usage ;
- maintenir pendant toute la durée de l'accord un niveau d'accessibilité des positions métiers prioritaires (1014, UAT, Open.) ;
- créer un cursus de formation de 3 jours destiné aux équipes projets informatiques et aux rédacteurs ;
- déployer des programmes de sensibilisation et de formation des acteurs de la communication vers les salariés, pilotés par un comité opérationnel accessibilité trimestriel.

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

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

Un lien depuis Handicapaction sera créé pour informer et recruter des salariés testeurs.

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

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

## 5-2 L'accessibilité aux locaux

### 5-2-1 L'accessibilité des lieux de travail

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

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

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

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

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

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

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

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.

### 5-2-2 Sécurité des lieux de travail

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

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

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



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

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

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

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

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

### 5-2-3 Suite des audits de la période 2011 – 2013

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

Par ailleurs, les restitutions en CHSCT des rapports d'audit et des mesures correctives prises par l'entreprise seront poursuivies.

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

### 5-2-4 Évaluation de l'accessibilité des lieux de travail (OCARA)

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

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

Compte tenu de ces caractéristiques, Orange s'engage à mettre en place un programme de déploiement d'OCARA pour les utilisateurs « cible » : directeurs de site, responsables sécurité des sites (RSS), conseillers sécurité globale (CSG), DISAS (Directeur de l'immobilier et des services aux salariés), préventeurs, correspondants handicap...

A cet effet, Orange s'engage à créer un module de formation à l'outil qui sera déployé auprès des utilisateurs concernés.

Le dispositif permettra aussi de recueillir les retours d'usage afin de mettre en place une boucle d'amélioration (Club utilisateur).

Par ailleurs, un plan de communication destiné aux acteurs concernés sera mis en place pour favoriser le recours à OCARA, dans toute situation où l'outil pourra aider à la prise de décision. En cas de d'anomalies révélées par OCARA sur le parcours d'un salarié en situation de handicap, Orange s'engage à rechercher les solutions adéquates et à les mettre en œuvre. Ces solutions seront intégrées dans les présentations faites aux CHSCT. Un suivi quantitatif de ces anomalies sera présenté lors des commissions de suivi du présent accord.

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

#### 5-2-5 Textes de référence

- décret n° 2009-1272 du 21 octobre 2009
- code de la construction et de l'habitation, article L111-7 (issu de la Loi de 2005)
- code du travail, articles R4214-26 à 28 (conception des lieux de travail)
- code du travail, articles R4225-6 à 8 (utilisation des lieux de travail, aménagement des Postes), articles R4227-34 à 36 (système d'alarmes)

## Chapitre 6 : Recherche et innovation

L'innovation technologique est un des atouts d'Orange en matière d'inclusion des personnes handicapées.

- de nombreux développements comme le CRT, la retranscription voix – texte sont désormais déployés auprès des salariés sourds et malentendants.
- en matière d'accessibilité numérique, Orange a développé une expertise en interne qui permet de rendre accessible les postes de travail aux personnes non et mal voyantes, aux personnes en situation de handicap moteur et également aux personnes en situation de handicap auditif.

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

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

L'objectif est double :

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

Nous priorisons nos actions sur les systèmes de télécommunication et les accès aux contenus numériques.

Des outils de mesure et d'accessibilité seront développés sur toute la période de l'accord. Le détail des mesures est en annexe du présent accord.

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

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

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

## Chapitre 7 : Le parcours et le développement professionnels

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

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

### 7-1 : La formation

#### L'adaptation des formations

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

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

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

A titre d'exemple, on peut citer :

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

Un cahier de recommandation à l'attention des ingénieurs formation permet d'agir en amont sur l'ingénierie de la formation. L'objet de ce guide est de pouvoir amener les ingénieurs formation à se poser les bonnes questions ou leur apporter des conseils utiles. Ces recommandations sont intégrées dans le cahier des charges des prestataires externes.

Les supports et lieux de formation sont rendus accessibles dans la mesure du possible (à titre d'exemple : équipements destinés à compenser les déficiences visuelles ou auditives dans les salles de formation). Par anticipation, une solution alternative doit être mise en œuvre pour que la formation soit effectivement dispensée. Une vigilance particulière sera apportée à l'accessibilité des formations du domaine de la relation clients.

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

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

### La sensibilisation des formateurs

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

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

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

Les objectifs pédagogiques de cette séquence sont :

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

### Suivi de l'accès à la formation

L'analyse des conditions d'accès à la formation des salariés handicapés est présentée dans le rapport annuel sur le handicap du CCUES par société entrant dans le champ d'application du présent accord.

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

Toute situation de salarié handicapé n'ayant pas suivi de formation depuis plus de deux ans doit faire l'objet d'une analyse et d'un suivi.

## 7-2 : La promotion

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

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

Afin d'avoir une visibilité sur les conditions d'accès à la promotion des salariés handicapés, un suivi spécifique est réalisé dans le cadre du rapport annuel du CCUES.

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

Ce suivi porte sur le nombre et le taux de promotion des salariés handicapés, par métier et par établissement principal, entrant dans le champ d'application du présent accord, et en regard du taux de promotion global (tous salariés confondus), de chacun d'entre eux.

En cas de constat d'écart sur le taux de promotion des salariés handicapés, une analyse des causes sera réalisée dans le but de mettre en place des mesures correctives.

L'article 4-4 de l'accord organisation du travail du 27 septembre 2010 affirme la volonté du Groupe de contribuer à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière professionnelle. Cet article s'applique à tous les salariés d'Orange y compris ceux en situation de handicap.

Toute situation de salarié en situation de handicap n'ayant pas bénéficié de promotion depuis plus de 10 ans doit faire l'objet d'une analyse distincte afin de s'assurer que l'accès aux dispositifs de promotion est garanti.

### 7-3 : accompagnement des salariés

#### 7-3-1 : L'accompagnement en Orange Avenirs

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

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

#### 7-3-2 : Les prestations de coaching personnalisé

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

Cette prestation sera également intégrée au catalogue des Oranges Avenirs et communiquée aux salariés .

Chaque salarié handicapé pourra ainsi bénéficier d'un accompagnement individuel lui permettant de réfléchir de manière totalement ouverte sur ses souhaits, ses perspectives et ses possibilités d'évolution, mais également sur les éventuels besoins de compensation associés à chaque possibilité d'évolution identifiée.

Le coach externe s'attachera à amener le salarié à adopter une démarche proactive d'ouverture et l'aidera à construire un argumentaire adapté à sa situation, afin de lui permettre de mieux porter son projet individuel.

L'accompagnement du salarié par le coach externe peut être réalisé dans le cadre d'un suivi régulier d'une durée pouvant aller jusqu'à 5 mois.

## Chapitre 8 : Recours au secteur adapté et protégé

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

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

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

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

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

En soutien à cette politique et afin d'aider certaines entreprises de la filière fournisseur à mieux se structurer et s'adapter aux nouvelles réglementations en vigueur, Orange renforce son engagement auprès des organismes ad hoc et du Groupement national des Établissements d'Aide par le Travail (GESAT), notamment par sa présence au conseil d'administration.

Orange s'engage auprès du GESAT pour faire évoluer la méthodologie d'achat des entreprises du secteur ordinaire auprès des établissements du secteur adapté et protégé. Cet engagement s'est concrétisé par une participation active à la rédaction de la norme AFNOR X50-842. Il se poursuivra par le soutien d'Orange aux actions proposées par le GESAT.

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

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

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



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

## Chapitre 9 : Faire évoluer le regard et les mentalités dans l'entreprise

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

### 9-1 : Les programmes de sensibilisation et formation

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

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

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

Les managers veilleront à laisser le temps nécessaire aux salariés pour suivre ces formations.

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

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

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

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

Dans la continuité de l'accord 2011-2013, les programmes de sensibilisation de managers au travers des dispositifs « handimanagement » ou équivalent sont poursuivis .

## 9-2 Les supports de communication

### Semaine nationale de l'emploi pour les personnes handicapées

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

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

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

## 9-3 Soutien et appui de la MIH aux initiatives locales

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

## 9-4 Guides pratiques

Ces guides et dépliants sont disponibles sur anoo handicapation en version numérique accessible

- « Le handicap, êtes-vous concerné ? »
- « Guide à l'usage des acteurs du handicap dans l'entreprise »
- La perception du handicap chez Orange

## 9-5 Actions sociétales de sensibilisation

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

- participation à des forums métiers dans des lycées et collèges
- sensibilisation d'étudiants (plateforme 2-0 d'animation des écoles partenaires)
- ateliers de préparation aux processus de recrutement
- participation à des jurys d'attribution de diplômes
- parrainage d'étudiants handicapés



## 9-6 Handicapaction sur Anoo

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

## 9-7 Communication interne

Orange mettra en place une communication interne pour faire connaître les droits des salariés handicapés, 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 à l'usage des managers d'Orange et de la filière RH, afin de les sensibiliser au domaine du handicap, de lever les appréhensions et de travailler sur la perception et le regard que chacun porte sur le handicap.

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

## Chapitre 10 : Les dispositions particulières

### 10-1 Les dispositions complémentaires aux aménagements de postes

En complément des aménagements de poste, Orange peut financer partiellement ou totalement :

- des aides à la mobilité pour le transport entre le domicile et le lieu de travail, l'aménagement du véhicule personnel (en cas d'impossibilité technique d'aménager le véhicule), le permis de conduire dans le cas où le véhicule est le seul moyen d'accéder à son lieu de travail pour des raisons de desserte ou liées au handicap ;
- des aides personnelles (prothèses auditives, lunettes, fauteuils roulants, prothèses de membre..) ;
- des services à la personne (assistants de vie etc.) ;

Les modalités de leur prise en charge sont décrites sur le site intranet anoo handicapaction.

### 10-2 : Les autorisations spéciales d'absence pour les salariés handicapés (ASA)

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

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

### 10-3 : Les dispositifs à destination des salariés parents d'enfants handicapés

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

#### 10-3-1 : L'accès à l'information :

Orange s'engage à mettre en visibilité sur anoo les mesures spécifiques mises en œuvre à la fois pour les salariés en situation de handicap et pour les salariés parents d'enfants handicapés. Il s'agira de regrouper l'ensemble des mesures liées au handicap dans une page unique de l'intranet facilement accessible pour les deux catégories.

Une communication sera réalisée sur les initiatives de l'AFEH, l'ATHA et l'APCLD qui soutiennent et accompagnent les salariés d'Orange, que ce soit sur l'accompagnement d'enfants handicapés, les droits des salariés, le soutien que les nombreux bénévoles apportent. Une synthèse des prestations ainsi que les liens utiles sont présentés en annexe 7 du présent accord et sur handicapaction.

### 10-3-2 : Les autorisations spéciales d'absence pour les parents d'enfants handicapés

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

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

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

Les justificatifs à fournir peuvent être :

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

### 10-3-3 : L'organisation du travail

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

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

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

#### 10-4: Les plans de déplacement entreprise (PDE)

Au moment des négociations locales des PDE, ou via un avenant à un accord existant, la situation spécifique des salariés en situation de handicap est étudiée et prise en compte.

## Chapitre 11 : Aménagement des fins de carrière des personnes en situation de handicap

Orange recommande aux entreprises du Groupe en France qui ne sont pas dans le périmètre de l'UES Orange, à mettre en place le dispositif d'aménagement des fins de carrière des personnes en situation de handicap défini dans ce chapitre 11. Cette mise en œuvre pourra se faire soit dans le cadre de négociations avec les partenaires sociaux, soit par décision de l'entreprise. Cet engagement fera l'objet d'une communication vers les filiales.

### 11-1 : Dispositif d'aménagement de fin de carrière

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

Ce dispositif consiste en un Temps Partiel Senior Handicap (TPSH), précédant immédiatement le départ à la retraite pour les salariés éligibles à une retraite dans les 5 ans qui suivent leur entrée dans le dispositif.

Les nouveaux dispositifs TPSH, quelle qu'en soit la formule, ne peuvent pas se poursuivre au-delà de la date à partir de laquelle une poursuite d'activité pourrait être génératrice de surcote.

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

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

### 11-2 : Principes du dispositif

Le TPSH a la forme d'un temps partiel 50% accompagné par l'entreprise d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 5 ans.

L'accompagnement prend la forme suivante :

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

- sans placement en temps, 30% non convertis en temps pour la formule TPSH rémunérée 80% ;
  - 5% placés en temps, 25% non convertis en temps pour la formule TPSH rémunérée 75% ;
  - 15% placés en temps, 15% non convertis en temps pour la formule TPSH rémunérée 65% ;
- la sur-rémunération placée en temps est mise sur un CET avec abondement de l'employeur,



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

Les formules de TPSH accessibles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont les suivantes :

| Formule      | Rémunération (1) | Temps de travail | Temps libéré (2)    | complément cotisation retraite (3) |
|--------------|------------------|------------------|---------------------|------------------------------------|
| Formule TPSH | 80%              | 50%              | pas de temps libéré | en base 100%                       |
| Formule TPSH | 75%              | 50%              | 20 mois             |                                    |
| Formule TPSH | 65%              | 50%              | 47 mois             |                                    |

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

(2) Temps libéré pour un TPSH d'une durée de 5 ans compte tenu des droits à congés annuels et jours de temps libre acquis pendant ce temps libéré. En cas de TPSH d'une durée moindre, ce nombre de mois est réduit prorata temporis.

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

- pour les salariés de droit privé : par une sur-cotisation prise en charge par l'entreprise (part salariale et part patronale) auprès du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires obligatoires (ARRCO et, pour les salariés, cadres AGIRC) et supplémentaires là où ils existent.
- pour les fonctionnaires :
  - 1) pour la partie pension civile :
    - a) Dans la limite prévue par l'article L11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (limite des 4 trimestres, portée à 8 trimestres pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80%) : par la possibilité prévue dans le cadre du temps partiel de sur-cotiser pour une validation retraite sur la base d'une activité à temps plein ; cette sur-cotisation, à la charge du salarié, est compensée par l'entreprise, par une indemnité d'un montant tel que nette de CSG et de CRDS, elle compense le montant ainsi versé par le salarié.
    - b) Au-delà de cette limite au choix du fonctionnaire :
      - Soit le versement de la même indemnité compensatrice, directement au collaborateur qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; sur la base des taux annoncés au 1<sup>er</sup> janvier 2014, cette indemnité est égale à 15,85% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en

base temps plein). Ce taux sera ensuite révisé aux mêmes dates que le barème qui sert à son calcul (barème du coût d'une validation retraite en base 100 dans le cadre du temps partiel).

- Soit en lieu et place de cette indemnité compensatrice par le remboursement à 100% par l'entreprise du coût d'un rachat de deux trimestres d'années d'études par année civile concernée au titre de la partie proportionnelle de la pension (option qui ne concerne pas la durée d'assurance tous régimes confondus, autrement désigné dans le code des pensions civiles et militaires comme « pour obtenir un supplément de liquidation sans que ce supplément soit pris en compte dans la durée d'assurance ». Ce remboursement pourra être arrondi au trimestre supérieur, si nécessaire, pour maintenir le niveau de pension, sur présentation des pièces justificatives.

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

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

### 11-3 : Dispositions transitoires (annexe 5)

Les salariés qui, au 1er janvier 2014, sont en TPSH dans le cadre d'une formule rémunérée 65%, ont la possibilité de basculer, à leur demande, dans la nouvelle formule TPSH rémunérée 65% et comprenant 47 mois de temps libéré, dans la limite du nombre de mois restant à courir jusqu'à la date de départ en retraite à l'entrée dans le dispositif initial, sans que cela ait pour effet de repousser cette date.

Un courrier sera adressé aux salariés concernés.

Ces salariés peuvent exercer cette possibilité jusqu'au 31 mars 2014 au plus tard sauf situations exceptionnelles gérées au cas par cas.

### 11-4 : Les autres dispositions relatives au TPSH

#### 1) Libre choix du salarié

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

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

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

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

## 2) Seuil minimal de rémunération

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

- . Pour les non cadres : 1650 euros bruts mensuels,
- . Pour les cadres : 2300 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.

L'évolution de ces minimas sera identique à celle mise en œuvre jusqu'en 2015 dans le cadre de l'accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2<sup>o</sup> parties de carrières du 31 décembre 2012. Les parties conviennent que, jusqu'à la fin de l'année 2015, ces évolutions seront automatiquement appliquées pour les salariés en TPSH. A partir de l'année 2016, ces minimas seront réexaminés dans le cadre de la commission nationale de mise en œuvre et de suivi du présent accord.

## 3) Garantie en cas de décès du salarié

En cas de décès du salarié bénéficiaire, les sur-rémunérations non encore attribuées seront versées aux ayants droits en une seule fois.

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

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

## 5) Dispositions applicables aux personnels pendant la période de temps libéré :

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

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

Les salariés en TPSH et en temps libéré peuvent solliciter la MIH via leur DRH afin d'étudier le financement de mesures d'aides personnelles selon les modalités définies à l'article 4-3 du présent accord.

Le salarié peut contacter à tout moment le DRH de son entité de départ ou le RH de proximité et avoir accès au site miroir d'Anoo pour communiquer avec son CSRH via le 0800 777 222 ou l'adresse figurant sur anoo :

Orange  
Service RH  
TSA 80001  
41965 Blois cedex.

#### 6) Participation, intéressement et plan d'épargne Groupe :

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

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

#### 7) Consolidation des accords 1990 et 1997 (15 points d'indice) :

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

#### 8) Déroulement de carrière pour les fonctionnaires :

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

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

#### 9) Indemnité de départ en retraite des salariés de droit privé :

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

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

Elle suit le régime social et fiscal de l'indemnité de départ si le salarié a entre 60 et 65 ans et le régime de mise à la retraite par l'employeur à compter de 65 ans.

#### 10) Abondement des CET « ancienne formule » :

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

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

### 11-5 : Clause de sauvegarde

Les parties s'engagent, dans l'hypothèse où les dispositions législatives et réglementaires viendraient à être modifiées pendant la durée de l'accord, à se rencontrer pour en analyser les

conséquences et adapter les dispositions du présent accord pour garantir un dispositif équitable, se rapprochant le plus possible de celui d'origine.

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

## 11-6 : Préparer sa retraite

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

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

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

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

## 11-7 : 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. Cette commission se tiendra mensuellement, sous réserve de dossiers à étudier. La vocation de la commission n'est pas de limiter l'accès au dispositif mais de s'assurer que les conditions sont réunies : volontariat, conditions de départ etc. et d'examiner en détail la situation de chaque personne (métier, maintien sur le poste, rythme de travail, situation personnelle).

Le dossier remis aux membres de la commission devra permettre une information la plus exhaustive possible sur la situation du salarié. Ce dossier pourra comprendre par exemple : la demande du salarié, la simulation d'Orange avenir, la RQTH, le régime de travail prévu dans le cadre du TPSH, les éléments administratifs de la carrière de la personne, une description de poste etc.

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

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

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

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

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

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

Cette commission de recours est composée :

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

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

## 11-8 : Financement

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

## Chapitre 12 : Pilotage, budget et suivi

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

### 12-1 : La communication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un plan de communication globale. En particulier, une information en sera faite dans l'ensemble des CODIR par le correspondant handicap avec le soutien des RH, et une vigilance sera portée à la déclinaison du plan de communication globale dans tous les périmètres.

### 12-2 : Le suivi de l'accord

Les parties conviennent de créer une commission nationale de mise en œuvre et de suivi de l'accord.

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

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

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

### 12-3 : Financement des mesures de l'accord

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

- le maintien des dépenses externes réalisées en 2013 hors les aménagements de postes et les mesures individuelles.
- le maintien des conditions d'éligibilité et des niveaux de prestations relatives aux aménagements de poste et aux mesures individuelles liées à l'évolution des besoins des salariés de l'entreprise en situation de handicap.
- le chiffre prévisionnel de dépenses internes

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

## Chapitre 13 : les formalités de dépôt, durée et révision

### 13.1 : Formalités de dépôt

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront transmis à la DIRECCTE d'Ile de France (Unité territoriale de Paris). En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

### 13.2 : La durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une période déterminée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et prendra fin à la date du 31 décembre 2016, date à laquelle il cessera automatiquement de produire ses effets.

### 13.3 : Les modalités de révision

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément aux articles L.2222-5, L2261-7 et L2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.



Fait à Paris, le 24 janvier 2014

La Direction, pour Orange

Directeur Général Adjoint  
En charge des Ressources Humaines Groupe

.....

~~Les~~ organisations syndicales

|                           |                          |   |
|---------------------------|--------------------------|---|
| Pour la CFDT-F3C<br>..... | Pour la CFE-CGC<br>..... | Pour la CGT-FAPT<br>"Réserves sur le taux de<br>tauxement et sur le<br>temps alloué, aux adhérs"<br>..... |
| Pour FO-COM<br>.....      | Pour SUD-PTT<br>.....    |   |

Annexe 1 : Synthèse des engagements contenus dans le chapitre 2 sur le plan d'embauche

| Thèmes   | Engagements  |  |
|--|--|--|
| Taux d'emploi au terme de l'accord   | 6%   |  |
| Recrutements en CDI  | minimum 100  | <p>parmi ces 100 recrutements, 40 seront issus des cursus de professionnalisation (hors plan haut débit). L'entreprise s'engage cependant à recruter les personnes ayant réussi ces cursus, y compris dans le cas où l'objectif de 100 recrutements est déjà atteint</p> |
| Taux de recrutement en CDI   | 4%   | <p>ce taux s'applique sur les recrutements 2014, 2015 et 2016 hors plan haut débit défini dans l'accord intergénérationnel</p>   |
| Recrutements en CDI suite au cursus de professionnalisation spécifique très haut débit | <p>18<br/>(en plus des 100 CDI mentionnés ci-dessus)</p> |  |
| Recrutements d'alternants et accueil de stagiaires                                     | 250  |  |

## Annexe 2 : indicateurs de suivi de l'accord 2014-2016

| Indicateurs de suivi de l'accord 2014-2016           |   |             |            |                |
|--|---|-------------|------------|----------------|
| Effectifs et flux de travailleurs handicapés - DOETH | Indicateur  | Quantitatif | Qualitatif | Périodicité    |
|  | taux d'emploi global  | X           |            | annual         |
|  | taux d'emploi direct  | X           |            | annual         |
|  | effectif déclaré DOETH  | X           |            | annual         |
|  | effectif C3R  | X           |            | annual         |
|  | nombre de mobilités entrantes/sortantes   | X           |            | annual         |
|  | nombre de nouvelles reconnaissances ou mises à jour   | X           |            | annual         |
|  | nombre de fin de validité de RQTH   | X           |            | annual         |
|  | nombre de départ définitifs   | X           |            | annual         |
|  | nombre de départs en retraite   | X           |            | annual         |
|  | analyse de la DOETH: par typologie de reconnaissance handicap/par bande CCNT/par domaine métier/par âge/par genre | X           |            | annual         |
| Chapitre 2<br>Plan d'Embauche                        | Indicateur  | Quantitatif | Qualitatif | Périodicité    |
|  | accueil de nouvelles personnes handicapées/388 - périmètre UES  | X           |            | quadrimestriel |
|  | recrutements de personnes handicapées en CDI/100 - périmètre UES  | X           |            | quadrimestriel |
|  | taux de recrutements de personnes handicapées en CDI - périmètre UES  | X           |            | quadrimestriel |
|  | objectif annuel et nombre de recrutement en CDI /établissement principal de l'UES                                 | X           |            | quadrimestriel |
|  | taux de recrutement en CDI des candidats issus des cursus de professionnalisation                                 | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de recrutements en CDI par Etablissement principal et filiales   | X           |            | mensuel        |
|  | nombre de recrutements en alternance par Etablissement principal et filiales                                      | X           |            | mensuel        |
|  | nombre de recrutements en stage par Etablissement principal et filiales   | X           |            | mensuel        |
|  | taux de transformation en CDI de TH en contrats d'alternance /établissement principal                             | X           |            | mensuel        |
|  | taux de transformation en CDI de Th en stage/établissement principal  | X           |            | mensuel        |
|  | nombre de recrutements par domaine métier (CDI et contrat alternance)   | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de recrutements par niveau CCNT (CDI et contrat d'alternance)  | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de recrutements par genre (CDI et contrat d'alternance)  | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de recrutements par âge (CDI et contrat d'alternance)  | X           |            | quadrimestriel |
| Cursus de professionnalisation                       | nombre de cursus mis en œuvre   | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de personnes accueillies par cursus /40  | X           | X          | quadrimestriel |
|  | taux de recrutement des candidats   | X           |            | quadrimestriel |
| Cursus de professionnalisation Plan Haut Débit       | nombre de cursus mis en œuvre   | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de personnes accueillies par cursus /18  | X           | X          | quadrimestriel |
| Bourses d'étude                                      | taux de recrutement des candidats des cursus du Plan Haut Débit   | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de bourses d'études attribuées   | X           |            | annual         |
| Soutien au recrutement                               | partenariats nationaux et locaux  |             | X          | quadrimestriel |
|  | participations à des événements externes de recrutement (Forums/salons)   |             | X          | quadrimestriel |
| Aide au logement aux alternants et stagiaires        | nombre de candidatures reçues   | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de sollicitations de la MFH  | X           |            | annual         |

| Chapitre 4<br>Maintien dans l'emploi                  |  |             |                |                |
|---|--|-------------|----------------|----------------|
| Thème   | Indicateur   | Quantitatif | Qualitatif     | Périodicité    |
| Maintien dans l'emploi                                | dépenses liées au maintien dans l'emploi /typologie de prestation ou matériel/établissement principal            | X           |                | annuel         |
|   | nombre d'aménagements de poste mis en œuvre /typologie/établissement principal                                   | X           |                | quadrimestriel |
|   | nombre de salariés handicapés en télétravail/établissement principal   | X           |                | annuel         |
|   | nombre de salariés de l'UES en télétravail   | X           |                | annuel         |
|   | nombre de salariés en incapacité totale ou permanente/nombre de salariés TH en incapacité                        | X           |                | annuel         |
|   | nombre de travailleurs handicapés en congé longue maladie, longue durée, congé grave maladie/global salariés UES | X           |                | annuel         |
| Chapitre 5<br>Accessibilité à l'emploi                |  |             |                |                |
| Thème   | Indicateur   | Quantitatif | Qualitatif     | Périodicité    |
| Accessibilité du SI et des lieux de travail           | nombre de labellisations accessibilité d'applications métier   | X           |                | quadrimestriel |
|   | mise en place de l'application "confort d'utilisation" sur les sites internes                                    | X           |                | quadrimestriel |
|   | aménagement des locaux des sites audités   |             | X              | quadrimestriel |
|   | restitutions en CHSCT des rapports d'audits réalisés en 2011 -2013 et des mesures correctives                    | X           | X              | quadrimestriel |
|   | nombre d'audits réalisés avec OCARA  | X           |                | quadrimestriel |
|   | nombre d'anomalies révélées par OCARA  | X           |                | quadrimestriel |
|   | nombre de personnes formées à travers le module de formation à l'outil OCARA                                     | X           |                | quadrimestriel |
| Chapitre 6<br>Recherche et Innovation                 |  |             |                |                |
| Thème   | Indicateur   | Quantitatif | Qualitatif     | Périodicité    |
| R&D   | expérimentations pilotes   |             | X              | annuel         |
|   | mise en visibilité des actions du domaine R&D  |             | X              | annuel         |
| Chapitre 7<br>Développement professionnel             |  |             |                |                |
| Thème   | Indicateur   | Quantitatif | Qualitatif     | Périodicité    |
| Formations des salariés handicapés                    | suivi des actions de sensibilisation des formateurs  |             | X              | annuel         |
|   | nombre d'heures de formation suivies par les th/établissement principal  | X           |                | annuel         |
|   | nombre de TH ( effectif actif doeth) ayant eu accès à une formation/établissement principal                      | X           |                | annuel         |
|   | nombre d'heures de formation suivies par les salariés actifs de l'UES  | X           |                | annuel         |
|   | nombre de salariés actifs de l'UES ayant eu accès à une formation  | X           |                | annuel         |
|   | taux d'accès à la formation des th /salariés de l'UES  | X           |                | annuel         |
|   | typologie des formations suivies par les TH /axe de formation /domaine   |             | X              | annuel         |
|   | typologie des formations suivies par les salariés de l'UES /axe de formation /domaine                            |             | X              | annuel         |
|   | nombre de salariés TH et global salariés qui n'ont pas été formés depuis plus de 2 ans /EP                       | X           |                | annuel         |
|   | nombre de salariés ayant suivis des VAE et des DF  | X           |                | annuel         |
| nombre de TH ayant sollicité un coaching personnalisé | X  |             | quadrimestriel |                |
| Promotion   | nombre de promotions des salariés handicapés/établissement principal   | X           |                | annuel         |
|   | nombre de promotions des salariés de l'UES/établissement principal   | X           |                | annuel         |
|   | taux de promotion des TH/établissement principal   | X           |                | annuel         |
|   | taux de promotion des salariés de l'UES/établissement principal  | X           |                | annuel         |
|   | nombre de salariés TH qui n'ont pas bénéficié de promotion depuis plus de 10 ans                                 | X           |                | annuel         |
|   | nombre de salariés de l'UES qui n'ont pas bénéficié de promotion depuis plus de 10 ans                           | X           |                | annuel         |

| Chapitre 8                                   |   |             |            |                |
|--|---|-------------|------------|----------------|
| Recours au secteur protégé                   |   |             |            |                |
| Thème  | Indicateur  | Quantitatif | Qualitatif | Périodicité    |
| Recours au secteur protégé                   | actions de sensibilisation et de communication  | X           | X          | quadrimestriel |
|  | taux d'emploi liés au secteur adapté et protégé   | X           |            | annuel         |
|  | montant d'achats au secteur adapté et protégé   | X           |            | quadrimestriel |
|  | répartition des dépenses par typologie d'achats   | X           |            | annuel         |
| Chapitre 9                                   |   |             |            |                |
| Faire évoluer le regard et les mentalités    |   |             |            |                |
| Thème  | Indicateur  | Quantitatif | Qualitatif | Périodicité    |
| Sensibilisation/formation                    | nombre de sessions Démystifions le Handicap, par établissement principal  | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de participants /session par établissement principal   | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de participants/métier   | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de formations "je manage une personne en situation de handicap" par établissement principal                                | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de participants /formation, par Etablissement principal  | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre global de formations ou sessions /Etablissement principal  | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de formations "j'accompagne et je recrute une personne handicapée"   | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de participants /formation   | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de Correspondants handicap secondaires formés  | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de programmes handimanagement ou équivalent mis en œuvre   | X           |            | quadrimestriel |
| Soutien aux initiatives locales              | initatives locales de sensibilisation   |             | X          | quadrimestriel |
| Chapitre 10                                  |   |             |            |                |
| Dispositions particulières                   |   |             |            |                |
| Thème  | Indicateur  | Quantitatif | Qualitatif | Périodicité    |
| Dispositions particulières                   | nombre de mesures individuelles pour le transport adapté, aides personnelles et services/établissement principal                  | X           |            | quadrimestriel |
|  | dépenses réalisées pour des mesures individuelles/ établissement principal  | X           |            | annuel         |
|  | accord PDE prenant en compte la situation des personnes handicapées   |             | X          | annuel         |
|  | nombre d'ASA handicap prisés par les salariés handicapés  | X           |            | annuel         |
|  | nombre d'ASA pour parents d'enfants handicapés  | X           |            | annuel         |
| Chapitre 11                                  |   |             |            |                |
| Aménagement des fins de carrière             |   |             |            |                |
| Thème  | Indicateur  | Quantitatif | Qualitatif | Périodicité    |
| TPSH   | nombre d'entreprises du Groupe ayant des salariés entrés dans le dispositif TPSH  | X           |            | annuel         |
|  | nombre de salariés entrés dans le dispositif par formule et par établissement principal avec distinction cadre/non cadre et genre | X           |            | quadrimestriel |
| Chapitre 12                                  |   |             |            |                |
| Pilotage, mise en œuvre et suivi de l'accord |   |             |            |                |
| Thème  | Indicateur  | Quantitatif | Qualitatif | Périodicité    |
| Pilotage                                     | présentation de l'organisation sur le handicap au sein de la Direction du Recrutement, de la Diversité et des Parcours            |             | X          | quadrimestriel |
|  | nombre de présentations dans les Codirs informés et sensibilisés  | X           |            | quadrimestriel |
|  | suivi des moyens humains dédiés au pilotage du déploiement de la politique handicap en France                                     | X           |            | quadrimestriel |
|  | nombre de réunions d'animation du réseau des correspondants handicap  | X           |            | quadrimestriel |

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

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), mentionnée à l'article L146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale, de tout autre régime de protection obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise d'au moins 2/3 leur capacité de gain ou de travail ;
- Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable au service de guerre, ou qui était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/91 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

Annexe 4 : Budget de l'Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap – Période 2014-2016

| <b>dépenses externes prévisionnelles de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap 2014-2016</b> |         |
|---|---------|
| budget annuel (hors aménagements de postes et mesures individuelles), égal aux dépenses réalisées en 2013*      | 1990 K€ |
| estimation des besoins en aménagements de poste   | 1170 K€ |
| estimation des besoins en mesures individuelles   | 1040 K€ |
| <b>total dépenses externes prévisionnelles annuelles 4,2 M€</b>   |         |

\* estimées au 10/01/2014

| <b>dépenses internes prévisionnelles de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap 2014-2016</b> |         |
|---|---------|
| pilotage et suivi   | 1772 K€ |
| plan d'embauche   | 500 K€  |
| accueil et insertion  | 710 K€  |
| information sensibilisation   | 24 K€   |
| maintien dans l'emploi  | 1150 K€ |
| mesures individuelles   | 500 K€  |
| R&D   | 260 K€  |
| secteur protégé et adapté   | 100 K€  |
| <b>total dépenses internes prévisionnelles annuelles 5 M€</b>   |         |

## Annexe 5 : les dispositions transitoires du chapitre 11 « Aménagement des fins de carrière des personnes en situation de handicap »

La présente annexe a pour objet de décrire par quelques exemples les principes de mise en œuvre des dispositions sans prendre en compte l'exhaustivité des cas possibles.

L'article 11-3 sur les dispositions transitoires précisent que les salariés qui, au 1 janvier 2014, sont en TPSH dans le cadre d'une formule rémunérée 65%, ont la possibilité de basculer, à leur demande, dans la nouvelle formule TPSH rémunérée 65% et comprenant 47 mois de temps libéré, dans la limite du nombre de mois restant à courir jusqu'à la date de départ en retraite à l'entrée dans le dispositif initial, sans que cela ait pour effet de repousser cette date.

Plusieurs cas de figure peuvent se présenter dans la mise en œuvre de ces dispositions :

- 1) Salarié dans un dispositif TPSH 65% et déjà dans sa période de temps libéré :

Dans ce cas, aucun changement n'intervient et les mesures transitoires n'ont aucune incidence sur la situation du salarié.

- 2) Salarié dans un dispositif TPSH 65% dans sa période d'activité mais absent du service avant la période de temps libéré. Par exemple, salarié en CA, JTL, RC ou CET.

Dans ce cas, comme pour le cas précédent, aucun changement n'intervient dans la situation du salarié.

- 3) Salarié dans un dispositif TPSH 65% dans sa période d'activité précédant la période de temps libéré.

Le principe de mise en œuvre des dispositions transitoires est le suivant : le temps restant à courir entre la date de demande du salarié de bénéficier des dispositions transitoires et la date de début de la période de temps libéré doit comprendre à la fois le nombre de jours de reliquat de type CA, JTL, RC ou CET dont bénéficie le salarié et les jours supplémentaires de temps libéré du nouveau dispositif TPSH. Ainsi, deux cas se présentent

- a) le salarié n'a pas de jours de reliquat à poser. Il peut donc bénéficier jusqu'à 7 mois de temps libéré supplémentaires en fonction de la date initialement prévue de départ en temps libéré.
  - i. Exemple : si la date de départ en temps libéré était initialement programmée au 1 novembre 2014, la nouvelle date sera le 1 avril 2014.
  - ii. Exemple : si la date de départ en temps libéré était initialement programmée au 1 juin 2014, la date de départ sera immédiate.
- b) le salarié dispose de jours de reliquat à poser. Il pourra donc bénéficier jusqu'à 7 mois de temps libéré supplémentaires en fonction de la date initialement prévue de départ en temps libéré et du nombre de jours de reliquat dont il dispose.



- i. Exemple. Dans le cas où le salarié dispose d'un mois de jours de CET. Si la date de départ en temps libéré était initialement programmée au 1 novembre 2014, la nouvelle date du départ en temps libéré sera le 1 avril 2014 et la période de CET sera prise en mars 2014.
- ii. Exemple : si la date de départ en temps libéré était initialement programmée au 1 juin 2014, la date de départ sera immédiate avec dans un premier temps la période du CET et dans un second temps le temps libéré.

## Annexe 6 : GLOSSAIRE

|                 |   |
|-----------------|---|
| A.F.E.H         | Association des Familles d'Enfants Handicapés de La Poste et de France Télécom                        |
| A.F.P.A         | Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes                                   |
| A.G.E.F.I.P.H   | Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées  |
| A.G.I.R.C       | Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres  |
| A.R.R.C.O       | Association pour Le Régime de Retraite Complémentaire des Salariés                                    |
| A.T.H.A.R.E.P   | Association Travail et Handicap dans la Recherche Publique  |
| A.F.I.J         | Association pour Faciliter l'Insertion des Jeunes Diplômés  |
| A.P.C.L.D       | Association au service des personnes malades et handicapées de La Poste et de France Télécom.         |
| A.T.H.A         | Association des Travailleurs Handicapés de La Poste et de France Télécom                              |
| A.S.A           | Autorisation Spéciale d'Absence   |
| B.O.E.T.H       | Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés                                    |
| C.D.A.P.H       | Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées                                     |
| C.E.T           | Compte Épargne Temps  |
| C.C.U.E.S       | Comité Central de l'Unité Économique et Sociale   |
| C.H.S.C.T.      | Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail   |
| COFIL           | 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                                       |
| 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   |
| E.M.T           | Évaluation en Milieu de Travail   |

|           |   |
|-----------|---|
| FÉDÉEH    | Fédération Étudiante pour une Dynamique Études et Emploi avec un Handicap     |
| F.I.H     | Fonds Insertion Handicap  |
| F.N.D.M.A | Fonds National de développement et de Modernisation de l'Apprentissage        |
| G.E.S.A.T | Groupement national des Établissements d'Aide par le Travail                  |
| G.R.E.T.A | Groupement d'Établissement Publics Locaux d'Enseignement                      |
| I.P.P     | incapacité Partielle Permanente   |
| I.R.P     | Instances Représentatives du Personnel  |
| Jaws      | 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) |
| O.L.P.S   | Orange Labs Product & Services  |
| P.D.E     | Plans de Déplacements Entreprise  |
| R.L.H     | Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap                                     |
| P.O.E     | Préparations Opérationnelles à l'Emploi                                       |
| R.S.S     | Responsable Sécurité Site   |
| R.Q.T.H   | Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé                         |
| S.G.B     | Salaire Global de Base  |
| S.N.E.P.H | Semaine Nationale pour l'Emploi des Personnes Handicapées                     |
| S.S.T     | Santé et Sécurité au Travail  |
| T.H       | Travailleurs Handicapés   |
| T.H.D     | Technical Help Desk   |
| T.P.S.H   | Temps Partiel Senior Handicap   |
| U.E.S     | Unité Économique et Sociale   |
| U.G.I     | Unité de Gestion Immobilière  |
| V.A.E     | Validation des Acquis de l'Expérience   |

## Annexe 7 : Associations partenaires



L'ATHA a pour vocation de renforcer et d'enrichir les liens qui unissent les collaboratrices et les collaborateurs d'Orange et de La Poste autour de la thématique du handicap en renseignant tous les acteurs de l'entreprise qui le souhaitent. L'ATHA soutient la mise en œuvre des accords handicap en accompagnant les parcours professionnels et en sensibilisant, en formant et en informant toutes les personnes qui sollicitent l'association sur la thématique « vie professionnelle et handicap »\*.

47/49 rue Barrault 75013 Paris

tel : 01.40.78.13.13 /fax : 01.40.78.13.14

[contact@atha.fr](mailto:contact@atha.fr)



### Association au Service des Personnes Malades et Handicapées :

La vocation première de l'APCLD, lors de sa création, était de vaincre la solitude, l'isolement et la maladie. Aujourd'hui, l'APCLD est présente pour les salariés et retraités malades et/ou en situation de handicap, de métropole et des départements d'Outre-mer. Les bénévoles apportent soutien psychologique et réconfort moral, aussi bien sous la forme de visites à domicile ou à l'hôpital, d'accompagnement lors de consultations médicales, de démarches ou d'entretiens téléphoniques, messages.. Parallèlement à cette mission d'aide directe, l'APCLD a toujours lutté contre la maladie en organisant des campagnes de prévention et en soutenant la recherche (tuberculose, VIH, cancer, alimentation...).

Par ailleurs, l'APCLD propose des structures d'accueil aux salariés adhérents d'Orange et de La Poste et leurs familles. Ces structures sont adaptées pour les personnes malades et permettent un accès facilité aux établissements médicaux et un accompagnement des familles.

45-47avenue Laplace 94117 Arcueil

tel : 01.49.12.08.30/fax : 01.49.12.93.46

[apclcd@apclcd.fr](mailto:apclcd@apclcd.fr)



### (Association des Familles d'Enfants Handicapés) :

Depuis plus de 40 ans, l'AFEH accomplit une mission d'action sociale d'accompagnement des familles de La Poste et de Orange ayant un garçon ou une fille en situation de handicap. Au travers de ses équipes de bénévoles réparties sur tout le territoire, elle rassemble, soutient, réconforte les parents et les informe de leurs droits. Elle crée un esprit d'entraide entre les familles au travers d'initiatives nombreuses telles sorties, manifestations conviviales. Elle œuvre afin de changer le regard porté sur les personnes en situation de handicap et facilite l'épanouissement et l'intégration sociale des enfants, puis des adultes.

8, rue Brillat Savarin 75013 Paris

tel : 01.58.10.15.00/fax : 01.58.10.01.10

[www.afeh.net](http://www.afeh.net)

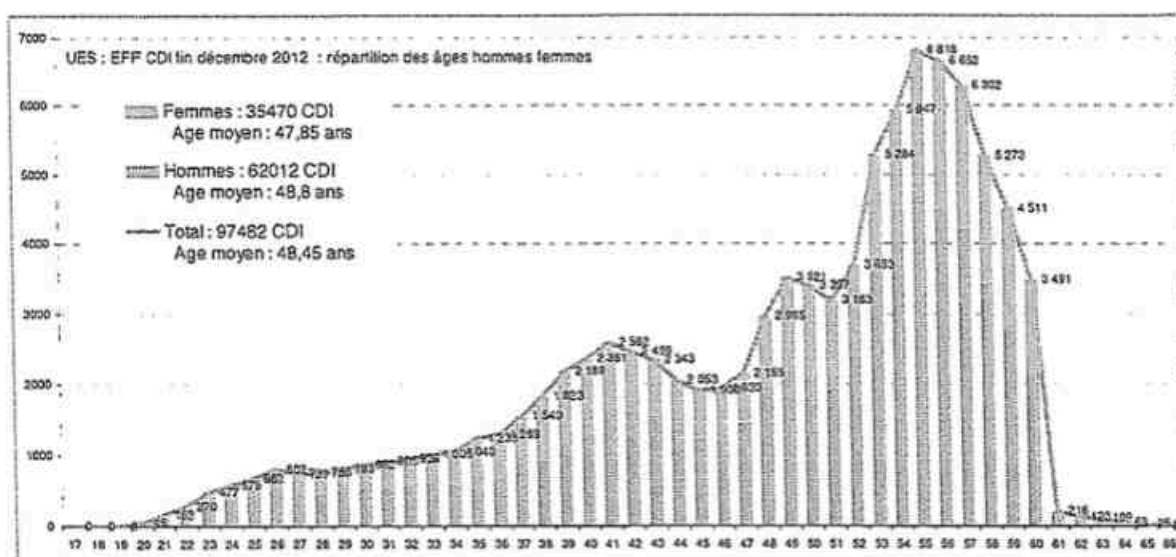
## Annexe 8 : Connaissance de l'entreprise

Orange est l'un des principaux opérateurs de télécommunications dans le monde, avec un chiffre d'affaires de 43,5 milliards d'euros en 2012 et 166 000 salariés au 30 septembre 2013, dont 102 000 en France. Présent dans 32 pays, le Groupe servait plus de 232 millions de clients au 30 septembre 2013, dont 175 millions de clients du mobile et 15 millions de clients haut débit fixe dans le monde. Orange est également l'un des leaders mondiaux des services de télécommunications aux entreprises multinationales sous la marque Orange Business Services.

Avec son projet d'entreprise « conquêtes 2015 », Orange s'adresse simultanément à ses salariés, à ses clients, à ses actionnaires et plus largement à la société dans laquelle l'entreprise évolue en l'engageant concrètement sur des plans d'actions. Ceux-ci concernent les salariés du Groupe grâce à une nouvelle vision des Ressources Humaines ; les réseaux, avec le déploiement des infrastructures du futur sur lesquelles le Groupe bâtira sa croissance ; les clients, avec l'ambition de leur offrir la meilleure expérience parmi les opérateurs grâce, notamment, à l'amélioration de la qualité de service et l'accélération du développement international.

Effectif Global : 98 654 effectifs actifs

Pyramide des âges : effectifs actifs CDI



source : données du bilan social au 31/12/2012