

ACCORD HANDICAP A ORANGE



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

Prorogation signée !

L'accord « Handicap » 2014 – 2016, qui arrivait à échéance le 31 décembre 2016, devait être renégocié. La CFDT demandait sa prorogation pour pouvoir négocier un nouvel accord spécifique et pour une durée de 3 ans : ce ne sera que pour 6 mois !

Un contexte contraint par l'entreprise

L'accord « Handicap » 2014 - 2016 qui arrivait à échéance le 31 décembre, n'a pu être prolongé que pour 6 mois.

Un avenant a néanmoins été signé unanimement, même si toutes les OS voulaient un an de prorogation.

Toutes les dispositions de l'accord initial du 24/01/2014 sont reconduites jusqu'à fin juin 2017 !

Lors de la commission de suivi de l'accord Handicap 2014 – 2016, qui s'est tenue cet automne, n'ayant toujours rien vu venir, **la CFDT a déclaré que les conditions n'étaient plus réunies pour ouvrir une négociation sérieuse et sereine pouvant aboutir à un éventuel accord avant la fin de l'année.**

De plus, la CFDT a annoncé vouloir négocier un accord triennal spécifique au handicap, et donc non pas comme le prévoit (par défaut) la nouvelle loi dite « Rebsamen » dans le cadre d'un bloc regroupant plusieurs thématiques très différentes et pour une durée annuelle seulement.

En réponse, la direction révélait vouloir d'abord négocier la déclinaison de la loi Rebsamen avant d'ouvrir une négociation d'un avenant de prorogation et ensuite celle d'un nouvel accord sur le handicap dont le cadre serait alors redéfini à Orange.

La négociation de la loi Rebsamen pour Orange était donc déterminante ! Hélas, la direction de l'entreprise s'est tellement arcboutée sur des positions restrictives et intransigeantes qu'au final, **le projet d'accord soumis à l'approbation des organisations syndicales a été rejeté par la majorité de celles-ci... dont la CFDT ...**

La question poignante de la prorogation de l'accord

Beaucoup de collègues en situation de handicap interpellaient souvent **la CFDT et à juste titre** : ils s'inquiétaient notamment des conséquences qu'ils pourraient subir en absence de prorogation.

Nombre d'entre eux s'alarmaient d'autant plus que les informations, voire les pressions qu'ils avaient localement ne leur laissaient comme seule solution de se résigner à signer en toute hâte un TPSH qui ne leur serait plus possible d'obtenir dès le 1er janvier 2017...

La CFDT a bien sûr dénoncé et demandé que cessent ces pratiques indignes, d'un autre temps et contraire au discours tenu au niveau national qui donnait tous les signes d'une réponse favorable au principe d'un avenant de prorogation.



Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://www.f3c-cfdt.fr/entreprises/orange>

<http://www.facebook.com/dsccfdt.orange>

http://twitter.com/CFDT_FTOrange



De quelle prorogation parle-t-on ?

Soyons clairs, **la demande des organisations syndicales était unanime !**

Comme toutes les autres organisations syndicales représentatives pouvant négocier, **la CFDT revendiquait une prorogation d'un an.**

De son côté, la direction de l'entreprise est restée sourde à tous les argumentaires étayés mis en avant par les différentes délégations syndicales. **La direction de l'entreprise a refusé de donner d'autre mandat à ses négociateurs que celui d'une prorogation limitée à 6 mois...**

Se refusant de prendre « en otage » les collègues très inquiets, voire en stress, à quelques jours d'une échéance capitale notamment pour ceux intéressés par le dispositif du TPSH, **la CFDT a pris ses responsabilités en signant l'avenant de prorogation...** A noter que, malgré tout, cet accord de prorogation en demi-teinte est unanime et donc valide.

Reste à obtenir l'agrément de la DIRECCTE pour qui la durée d'un tel accord devrait être logiquement d'un an pour être raccord avec la DOETH (*Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés*) qui se calcule par année civile...

Que dit cet avenant de prorogation ?

- ✚ **Report au 30 juin 2017 de l'intégralité de toutes les dispositions** de l'accord signé le 24/01/2014 (*TPSH compris et dans les mêmes conditions que celles initialement prévues*).
- ✚ **Maintien de l'ensemble des objectifs** de l'accord au « prorata-temporis » (*embauche comprise*).
- ✚ **Ouverture de négociation d'un nouvel accord annoncée pour mi-février 2017 au plus tard** dans le cadre défini par la loi Rebsamen qui s'appliquera début janvier 2017.
- ✚ **L'avenant de prorogation pourra lui-même faire l'objet d'un avenant...** (*De prorogation ?*)
 - Subtil, mais prudent... car il n'est pas du tout sûr que le temps suffise pour négocier sérieusement avant fin juin l'accord d'un bloc regroupant des thématiques très différentes et spécialisées jusqu'alors toujours abordées séparément et négociées en de nombreuses séances et sur des périodes assez longues pour chacun de ces thèmes...

Gageons que ces postures adoptées par la direction de l'entreprise ne présagent pas d'une évolution de « raidissement » délibéré et durable des relations humaines et sociales dans l'entreprise.

Cela dégraderait inéluctablement la qualité du dialogue social qui s'était améliorée depuis la sortie de la crise sociale.

La CFDT ne l'acceptera pas !

Report au 30 juin 2017 de l'intégralité de toutes les dispositions de l'accord signé le 24/01/2014.

Maintien de l'ensemble des objectifs de l'accord initial.

Ouverture de négociation d'un nouvel accord annoncée pour mi-février 2017 au plus tard.

