

# Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap

## 2025-2027

24 mars 2025



Entre les soussignés :

La société Orange SA, 111 quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, représentée par Vincent LECERF, agissant en sa qualité de Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe, et dûment mandaté à cet effet, d'une part,

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

- pour la CFDT F3C : Laurent BANDELIER
  
- pour la CFE-CGC ORANGE : Marie - Hélène AGIS
  
- pour la CGT FAPT : Nora LAADRI

d'autre part.

# Sommaire

Sommaire .....	3
Préambule .....	6
Chapitre 1 - Champ d'application.....	7
Chapitre 2 - Recrutement, accueil et intégration .....	8
Article 1 - Recrutement .....	8
1.1 - Principes et moyens .....	8
1.2 - Recrutement en CDI .....	10
1.3 - Recrutement en CDD .....	10
1.4 - Recrutement d'alternants.....	11
Article 2 - Accueil et intégration .....	12
2.1 - Accueil dans l'équipe.....	12
2.2 - Accompagnement personnalisé.....	12
2.3 - Aide au logement.....	13
Chapitre 3 - Sensibilisation et information .....	14
Article 3 - Programmes de sensibilisation et formation .....	14
3.1 - Pour l'ensemble des salariés.....	14
3.2 - Pour les salariés dont les missions contribuent directement à la mise en place d'un environnement inclusif.....	15
3.3 - Actions sociétales de sensibilisation .....	15
3.4 - Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).....	16
Article 4 - Initiatives locales.....	16
Article 5 - Supports d'information.....	16
Chapitre 4 - Maintien dans l'emploi .....	18
Article 6 - La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et sa déclaration .....	18
6.1 - La démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ...	18
6.2 - La déclaration de la RQTH auprès d'Orange .....	18
6.3 - Les prestations de compensation .....	19
6.4 - Compensation organisationnelle .....	20
6.5 - Compensation technique.....	22
6.6 - Accompagnement.....	23
6.7 - Le processus de compensation .....	23
Article 7 - Le parcours professionnel .....	24
7.1 - Entretien de promotion .....	25
7.2 - Mobilité interne .....	25
Article 8 - Aménagement de la fin de carrière .....	26
8.1 - Temps Partiel Senior Handicap (TPSH) 2025-2028 .....	26
8.1.1 - Principes.....	26
8.1.2 - Bénéficiaires.....	27
8.1.3 - Modalités de mise en œuvre.....	27

8.1.3.1 - Entrée dans le dispositif.....	27
8.1.3.2 - Mécénat de compétences .....	28
8.1.3.3 - Entrée en temps libéré.....	29
8.1.4 - Conditions d'entrée dans le TPSH .....	29
8.1.5 - Adaptation du dispositif en cas d'évolutions législatives .....	30
8.1.5.1 - Clause de « rendez-vous ».....	30
8.1.5.2 - Clause de sauvegarde .....	31
8.1.6 - Modalités d'accompagnement financier.....	31
8.1.6.1 - Modalités de mise en œuvre de la sur-rémunération .....	31
8.1.6.2 - Modalités de prise en charge d'un complément de cotisation retraite sur une base 100% .....	32
8.1.6.3 - Modalités de mise en œuvre des autres éléments de rémunération .....	34
8.1.7 - Mesures en faveur de la parentalité.....	35
8.2 - Rachat de trimestres .....	36
8.2.1 – Principes.....	36
8.2.2 - Rachat de trimestres au titre du « TPSH 2025-2028 ».....	37
8.2.3 - Rachat de trimestres au titre du départ en retraite directe .....	37
8.2.3.1 – Bénéficiaires .....	37
8.2.3.2 - Modalités de mise en œuvre .....	37
8.2.4 - Rachat de trimestres au titre de la parentalité.....	38
8.2.4.1 – Bénéficiaires .....	38
8.2.4.2 - Modalités de mise en œuvre .....	38
8.3 - Retraite progressive.....	39
8.4 - Préparer sa retraite .....	40
8.5 - Prise en considération des parcours professionnels .....	40
Chapitre 5 - Accessibilité.....	41
Article 9 - Accessibilité numérique .....	41
9.1 - Dispositifs de soutien ou d'aide technique au salarié en situation de handicap.....	42
9.2 - Anticipation des évolutions.....	43
Article 10 - Accessibilité immobilière .....	43
10.1 - Accessibilité des lieux de travail.....	43
10.2 - Sécurité des lieux de travail.....	45
10.3 - Audits.....	45
10.4 - Évaluation de l'accessibilité des lieux de travail.....	45
Chapitre 6 - Innovation.....	47
Chapitre 7 - Acteurs et moyens.....	48

Article 11 - Les acteurs .....	48
11.1 - Les acteurs dédiés au handicap.....	48
11.1.1 La Mission Insertion Handicap .....	48
11.1.2 Le Correspondant Handicap .....	49
11.1.3 Le Référent Handicap Local.....	49
11.1.4 Le Référent Accessibilité Immobilière.....	50
11.2 - Les acteurs de la prévention .....	50
11.2.1 Le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) .....	50
11.2.2 Les assistants sociaux .....	51
11.2.3 Les préventeurs.....	52
11.2.4 La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) .....	52
11.2.5 Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) et les organisations syndicales .....	52
11.3 - Les RRH et les managers .....	53
11.3.1 Les Responsables des Ressources Humaines (RRH) .....	53
11.3.2 Les managers.....	53
Article 12 - Budget prévisionnel.....	53
Article 13 - Communication .....	54
Chapitre 8 - Dispositions finales .....	55
Article 14 - Suivi de l'Accord .....	55
14.1- Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	55
14.2 - Commission nationale de suivi de l'accord .....	55
14.3 - Révision de l'accord .....	56
14.4 - Notification de l'accord .....	56
14.5 - Dépôt et publicité de l'accord .....	56
Annexe 1 : Les catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés .....	62
Annexe 2 : ASA liées à la situation de handicap .....	63
Annexe 3 : Synthèse TPSH « 2025-2028 » .....	64
Annexe 4 : La Mission Insertion Handicap .....	65
Annexe 5 : Le Correspondant Handicap .....	66
Annexe 6 : Le Référent Handicap Local.....	67
Annexe 7 : Le Référent Accessibilité Immobilière .....	68
Annexe 8 : Le budget prévisionnel externe .....	69
Annexe 9 : Indicateurs.....	70
Glossaire .....	72

# Préambule

Orange s'engage pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap visible ou invisible<sup>1</sup>. La loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » marque un tournant décisif pour l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Cet engagement est au cœur des priorités d'Orange qui, depuis 2003 avec la création de la Mission Insertion Handicap, œuvre au quotidien pour un environnement de travail inclusif, où chaque individu peut s'épanouir et contribuer pleinement à la vie de l'entreprise.

En complément de l'accord du 22 mars 2024 de la branche des télécommunications, relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, le présent accord vise à formaliser nos actions en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein d'Orange.

Par le présent accord, Orange souhaite mobiliser l'ensemble des salariés autour des grands objectifs suivants pour les années 2025, 2026 et 2027 :

- Conduire une politique de recrutement contribuant à l'objectif d'un taux d'emploi des personnes en situation de handicap supérieur à l'obligation légale de 6% (DOETH) ;
- Favoriser le parcours et le développement professionnel : parce que seules les compétences comptent, Orange permet à chacune et chacun de développer ses compétences, notamment via l'accès à la formation, et de bénéficier d'un parcours professionnel riche ;
- Agir avec tous les acteurs pour le maintien dans l'emploi, notamment avec la Mission Insertion Handicap, les Correspondants et Référénts Handicap Locaux dont le rôle a été renforcé afin de permettre à chaque salarié en situation de handicap de bénéficier d'un droit à compensation pour faire face aux conséquences de son handicap ;
- Renforcer les actions en matière d'accessibilité immobilière et numérique ;
- Faire évoluer le regard, les attitudes et les comportements face au handicap au sein de l'entreprise, via des actions de sensibilisation ;
- Accompagner la fin de carrière des salariés en situation de handicap via un dispositif spécifique (TPSH).

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

---

<sup>1</sup> Au sens de l'article L.5213-1 du code du travail : « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

# Chapitre 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à la société Orange SA. Il s'applique à l'ensemble des personnels quel que soit leur statut (personnels fonctionnaires, agents contractuels de droit public et salariés de droit privé), indifféremment appelés « salariés », « personnels ».

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

# Chapitre 2 - Recrutement, accueil et intégration

## Article 1 - Recrutement

### 1.1 - Principes et moyens

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

Pour favoriser une évolution plus rapide du taux d'emploi de Travailleurs Handicapés, Orange s'engage à ce qu'à compétences équivalentes, le candidat en situation de handicap soit recruté en priorité<sup>2</sup> et s'affranchira, le cas échéant, des questions de diplômes pour l'ensemble des fonctions où le diplôme n'est pas une condition d'accès à l'emploi.

Si le candidat ne dispose pas des conditions de diplômes et/ou de l'ensemble des compétences requises pour un poste mais qu'un réel potentiel est détecté pendant l'entretien et que le candidat s'oriente vers l'un des métiers proposés par Orange dans le cadre de l'alternance, sa candidature sera transmise et étudiée dans le cadre de la campagne d'alternance à venir.

Au travers de sa participation à des salons et événements (forum écoles, jobdating...) spécialisés sur le handicap, Orange, entreprise « handi-accueillante », démontre son engagement dans ce domaine.

Lors de l'ouverture d'un poste en recrutement externe, les recruteurs veillent à sourcer aussi dans la mesure du possible, des candidatures de salariés en situation de handicap et à les proposer dans le vivier de candidats.

Lors de la première prise de contact avec le candidat qui a déclaré sa situation, le consultant en recrutement lui demande s'il a des besoins spécifiques pour les entretiens de recrutement afin que celui -ci s'effectue dans les meilleures conditions. Si le candidat a donné son accord, le manager recruteur en est informé. Si besoin, ce dernier peut être accompagné par les différents acteurs de proximité en fonction des besoins identifiés et peut se préparer en s'appuyant sur :

- les informations disponibles sur l'intranet, rubrique dédiée au handicap ;

---

<sup>2</sup>Défenseur des Droits « la priorité à l'embauche accordée aux personnes handicapées sur le fondement de l'obligation d'emploi ne peut jouer qu'au cas où les seules compétences pour le poste ne permettent pas de départager deux candidats ; l'employeur peut alors opter en faveur du candidat handicapé ».

- les modules de formations dédiés.

Orange maintient l'organisation spécifique mise en place pour la recherche, le suivi et le traitement des candidatures de personnes en situation de handicap, notamment en s'appuyant sur les Consultants en recrutement/Référent Diversité et Inclusion, et renforce le suivi réalisé par la MIH (anticipation, plan d'actions éventuels, échanges réguliers avec entités et partenaires externes).

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

- Les publications des offres sur orange.jobs ;
- La diffusion des offres d'emplois sur les sites internet dédiés aux personnes en situation de handicap ;
- La diffusion des offres d'emploi à nos partenaires associatifs, écoles, cabinets de recrutement spécialisés ;
- L'exploitation des candidatures reçues via nos partenaires ;
- L'Agence de Reconversion des Personnels Militaires et Civils « Défense Mobilité » de la Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense (DRH-MD) ;
- Les actions handicap menées vers les campus en lien avec les campus managers
- France Travail ;
- L'ensemble des salariés, via notamment le programme « recommandez votre entourage » (Anoo, rubrique « Offres d'emploi »), et les représentants du personnel.

Dans le cadre de ce dispositif, afin de développer les cooptations, Orange s'engage, sous l'impulsion de la MIH et auprès de tous les acteurs concernés, à maintenir visible sa politique handicap sur le site de recrutement d'Orange<sup>3</sup>.

Orange encourage les initiatives, ou le maintien, de partenariats locaux permettant de constituer une source prioritaire de candidats en situation de handicap.

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

- Les sites web et supports, au moment des forums et salons auxquels Orange participe ;
- Des prises de parole et témoignages lors de conférences, colloques et événements ;
- Le site orange.jobs via l'encart présent sur les toutes les fiches de postes ;
- Une animatique présentant la politique handicap d'Orange ;

---

<sup>3</sup> [Bienvenue sur Orange Jobs - Accueil - Orange Jobs](#)

- Une information régulière en interne est mise en œuvre auprès des DRH et équipes recrutements pour faire connaître et déployer la politique de recrutement des travailleurs en situation de handicap ;
- L'intranet via une page dédiée ;
- Un réseau interne dédié
- ...

## 1.2 - Recrutement en CDI

Orange s'engage à recruter en CDI des travailleurs en situation de handicap avec un objectif à hauteur de 4% minimum des recrutements CDI réalisés annuellement et ce pour les trois années 2025, 2026 et 2027, que couvre le présent accord.

Sont compris dans la comptabilisation du taux de recrutement de salariés CDI en situation de handicap :

- tous les salariés détenant une RQTH et ayant transmis leur attestation dans les 3 mois suivant leur embauche ;
- tous les salariés ayant entamé une démarche de RQTH auprès de la MDPH qui communiqueront la preuve de dépôt de la demande à l'entreprise dans les 3 mois suivant leur embauche.

## 1.3 - Recrutement en CDD

Orange s'engage à recruter en CDD des travailleurs en situation de handicap avec un objectif à hauteur de 2,6% des recrutements CDD réalisés annuellement et ce pour les trois années 2025, 2026 et 2027 que couvre le présent accord.

Sont compris dans la comptabilisation du taux de recrutement de salariés CDD en situation de handicap :

- tous les salariés détenant une RQTH et ayant transmis leur attestation dans les 3 mois suivant leur embauche ;
- tous les salariés ayant entamé une démarche de RQTH auprès de la MDPH qui communiqueront la preuve de dépôt de la demande à l'entreprise dans les 3 mois suivant leur embauche.

## 1.4 - Recrutement d'alternants

Orange réaffirme sa volonté d'intégrer des personnes en situation de handicap en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle de la branche des télécoms par la voie de l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Orange s'engage à recruter en alternance des étudiants en situation de handicap avec un objectif à hauteur de 2,6% des recrutements d'alternants réalisés annuellement et ce pour les trois années 2025, 2026 et 2027 que couvre le présent accord. Les recrutements d'alternants au sein du CFA Orange contribuent à l'atteinte de cet objectif.

Sont compris dans la comptabilisation du taux de recrutement d'alternants en situation de handicap :

- tous les alternants détenant une RQTH et ayant transmis leur attestation dans les 3 mois suivant leur embauche ;
- tous les alternants ayant entamé une démarche de RQTH auprès de la MDPH qui communiqueront la preuve de dépôt de la demande à l'entreprise dans les 3 mois suivant leur embauche.

Pour les étudiants, Orange développe ses partenariats avec les universités et les écoles.

Dans le cas de candidatures d'alternants en situation de handicap issues d'écoles non partenaires Orange étudie la possibilité de financer l'éventuel reste à charge.

Afin d'encourager les candidatures Orange s'engage à étudier la possibilité d'allouer une prime d'accompagnement de 500 euros bruts aux candidats en situation de handicap recrutés en alternance.

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

Dans le cadre de son engagement pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, Orange poursuit le développement des achats auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA).

## Article 2 - Accueil et intégration

### 2.1 - Accueil dans l'équipe

Comme pour tous les salariés, la qualité de l'accueil du salarié en situation de handicap au sein de son équipe joue un rôle déterminant dans son intégration professionnelle. Cet accueil est assuré par le manager en associant le tuteur pour un alternant et éventuellement le RRH.

Pour les salariés en situation de handicap, un accompagnement personnalisé complémentaire peut être mis en place avec l'accord du salarié.

### 2.2 - Accompagnement personnalisé

Avec l'accord du salarié en situation de handicap,

- Entretien d'accueil avec le référent handicap local (embauche, mobilité, déclaration RQTH) :

Un entretien est systématiquement proposé au salarié avec le référent handicap local de son entité. Cet entretien porte sur la politique handicap d'Orange (dispositifs, acteurs...) et sur les besoins du salarié dans le cadre de son intégration, à la suite du RDV avec le médecin du travail.

A l'issue de l'entretien, si le salarié y consent, les besoins spécifiques identifiés seront partagés au manager.

- Entretien de suivi

Un entretien de suivi est organisé, le cas échéant, à 3 mois, ou sur demande anticipée du salarié, pour faire un point sur les conditions d'intégration dans l'entreprise entre le référent handicap local et le salarié, éventuellement accompagné du manager, avec l'accord du salarié. Pour les alternants, le tuteur est également convié à cet entretien. Cet entretien vient en complément de l'entretien des 6 mois.

- Accompagnement du manager/ du tuteur / du collectif de travail

Afin d'assurer le meilleur accueil possible, le manager bénéficie :

- de modules lui permettant d'acquérir les prérequis nécessaires (actuellement : *playlist* «Intégrer les situations de handicap dans son management » ou toute autre formation équivalente au catalogue) ;
- de fiches pratiques « J'accueille un collaborateur en situation de handicap »<sup>4</sup> ;
- du soutien des différents acteurs de proximité en fonction des besoins identifiés ;
- d'un accompagnement spécifique qui lui est systématiquement proposé. Cet accompagnement peut s'étendre, avec le consentement du salarié, au tuteur et au collectif de travail.

Le manager présente le nouvel arrivant à l'ensemble de l'équipe et peut proposer à l'équipe une « sensibilisation » sur le sujet du handicap et du bien vivre ensemble.

Dans le cadre de l'alternance, le tuteur suit un module de sensibilisation au handicap présent au catalogue.

Toute formation au catalogue en lien avec le handicap du salarié nécessaire à l'exercice de son activité est prise en charge par l'entreprise, qu'elle bénéficie au salarié lui-même ou à un membre de son collectif.

Le manager présente les aspects pratiques de sa vie quotidienne dans son nouvel environnement professionnel (accès au restaurant d'entreprise, situation de l'infirmerie, évacuation...) Lors de la visite de site, il s'assure que les éventuels besoins spécifiques du salarié sont pris en compte.

Si besoin et sur préconisation médicale, dans le cadre de l'appropriation de son nouveau poste, le salarié pourra bénéficier d'une prestation de coaching.

## 2.3 - Aide au logement

Le nouvel arrivant est informé qu'il peut bénéficier d'une aide au logement par l'intermédiaire du portail Action Logement, accessible via Anoo, conformément aux dispositions en vigueur. Le salarié peut faire appel à l'assistant social Orange pour être soutenu dans sa démarche.

---

<sup>4</sup> Accessible sous Anoo, espace Managers : [J'accueille un collaborateur en situation de handicap - Anoo manager \(infra.ftgroup\)](#)

# Chapitre 3 - Sensibilisation et information

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

## Article 3 - Programmes de sensibilisation et formation

### 3.1 - Pour l'ensemble des salariés

Orange s'engage à mener des actions auprès des salariés tout au long de l'année sur le sujet du handicap en cohérence avec la communication interne globale de l'entreprise.

Orange poursuit ses actions de sensibilisation via des modules de formation :

- Sensibilisation au handicap (« Démystifions le handicap » et/ou tout autre formation présente au catalogue visant à sensibiliser au handicap) ;
- Sensibilisation aux problématiques liées à l'accessibilité numérique (« Visa accessibilité » et/ou tout autre formation présente au catalogue visant à sensibiliser à des pratiques pour un numérique plus inclusif).

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

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

Orange met à disposition de tous les salariés un livret d'accueil accessible sur la politique Handicap du Groupe<sup>5</sup>.

Dans le cadre de leur formation initiale, les formations sur le handicap recommandées aux managers leur seront transmises afin qu'ils s'y inscrivent.

---

<sup>5</sup> [Livret accueil Handicap](#)

## 3.2 - Pour les salariés dont les missions contribuent directement à la mise en place d'un environnement inclusif

Orange s'engage à sensibiliser en priorité les salariés dont les missions contribuent directement à la mise en place d'un environnement inclusif via des modules de formation :

- Consultants en recrutement et en mobilité interne et RRH :
  - Accessibilité numérique (actuellement : « Visa accessibilité » et/ou toute autre formation présente au catalogue visant à mettre en œuvre des pratiques pour un numérique plus inclusif) ;
  - Recrutement (actuellement : « je recrute une personne en situation de handicap » et/ou toute autre module visant à mettre en œuvre des pratiques de recrutement inclusives).
- Communicants internes :
  - Accessibilité numérique (actuellement : « Visa accessibilité » et/ou toute autre formation présente au catalogue visant à mettre en œuvre des pratiques pour un numérique plus inclusif).
- Concepteurs/Acheteurs/Développeurs de formation (« LDM » des écoles) :
  - Accessibilité numérique (actuellement : « Visa accessibilité » et/ou toute autre formation présente au catalogue visant à mettre en œuvre des pratiques pour un numérique plus inclusif).
- Acteurs dans les projets immobiliers (Directeurs de projets immobiliers, Responsables Maîtrise d'Ouvrage et Directeurs de sites) :
  - Accessibilité immobilière (réglementation, parcours salarié...).

Les acteurs de l'immobilier doivent être formés au sujet du handicap afin de veiller, lors de l'instruction de projets immobiliers, à proposer des aménagements conformes aux obligations réglementaires et aux engagements d'Orange.

## 3.3 - Actions sociétales de sensibilisation

Orange accueille des élèves de collège et lycée en situation de handicap pour leur permettre de s'orienter dans leur avenir professionnel et dans leurs études.

Orange encourage la participation des salariés aux actions organisées par nos partenaires.

Elle affiche son engagement en communiquant notamment sur les réseaux sociaux sur les initiatives suivantes :

- Accompagnement d'athlètes handisportifs de haut niveau ;

- Mesures d'accompagnement de salariés en situation de handicap ;
- Participation aux salons professionnels spécialisés ;
- Partenariats avec les entreprises sur STPA.

### **3.4 - Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)**

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) est relayée chez Orange sous la dénomination « Semaine de l'hangagement ». Elle constitue un moment privilégié pour sensibiliser au handicap et valoriser de l'engagement d'Orange.

La SEEPH est un temps fort de l'information sur les actions menées par les différents périmètres autour du handicap. A cette occasion, les innovations développées en interne pour les salariés Orange en situation de handicap (exemple : le service « Confort +... ») peuvent être mises en visibilité au niveau local ou national.

La journée internationale du handicap, le 3 décembre, permet de poursuivre les actions de sensibilisation.

## **Article 4 - Initiatives locales**

Orange soutient les initiatives locales.

Dans une optique de coordination et de mutualisation, les initiatives des correspondants et/ou référents handicap et/ou de salariés (ex : films de sensibilisation, mise en situation en réalité virtuelle, manifestations sportives etc...) et la participation aux événements locaux des partenaires sont encouragées, soutenues par la MIH et les bonnes pratiques sont mises en visibilité.

## **Article 5 - Supports d'information**

La rubrique « handicapaction », disponible sur Anoo, et mise à jour régulièrement, réunit l'ensemble des informations relatives à la politique Handicap d'Orange, notamment :

- Accord et synthèse des engagements
- Accompagnement du handicap :
  - Accueil et insertion ;
  - Dispositifs d'accompagnement ;

- Accessibilité de l'environnement de travail ;
- Accès à la liste des acteurs.

# Chapitre 4 - Maintien dans l'emploi

## Article 6 - La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et sa déclaration

### 6.1 - La démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 définit le handicap de la façon suivante : « Constitue un Handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant».

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une décision administrative attribuée par un organisme habilité (Maison Départementale des Personnes Handicapées, Maison Départementale de l'Autonomie) qui permet à toute personne porteuse d'un handicap visible ou invisible, d'accéder à un ensemble de mesures favorisant le maintien dans l'emploi.

Cette démarche est individuelle et à l'initiative du salarié qui peut solliciter au besoin l'assistant social pour l'accompagner.

### 6.2 - La déclaration de la RQTH auprès d'Orange

Déclarer sa RQTH chez Orange via clic RH, c'est pouvoir disposer d'un accompagnement dédié dans le cadre de son parcours professionnel, dans une optique de maintien dans l'emploi.

- ✓ Améliorer les conditions de travail, grâce notamment à la compensation technique ou organisationnelle ;
- ✓ Continuer à évoluer dans son métier (adaptation des formations aux conséquences du handicap, par exemple mise en place de supports de formation accessibles) ;
- ✓ Orienter son avenir professionnel en fonction de l'état de santé (accompagnement du projet professionnel, reconversion pour être formé à un nouveau métier...).

En savoir plus sur la RQTH

<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/politiques-rh/nos-engagements/accompagnement-du-handicap>

La MIH instruit la possibilité de faire un don à une association lors d'une déclaration RQTH et sur sollicitation du salarié qui fait la déclaration. Dans l'hypothèse de la mise en œuvre de cette mesure, l'association bénéficiaire est partenaire de l'entreprise et œuvre en faveur du recrutement et/ou du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

### 6.3 - Les prestations de compensation

Les prestations de compensation sont mises en œuvre sur prescription du médecin du travail.

L'adaptation des postes et/ou des horaires de travail est un levier pour l'insertion et le maintien dans l'emploi.

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

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

Orange s'engage à mettre en œuvre toutes les mesures appropriées pour répondre à son obligation légale d'«aménagement raisonnable».

Il existe 3 types de compensations pouvant être mises en place :

- Organisationnelle : horaires adaptés, télétravail, ASA, ... ;
- Technique : aménagements de poste (mobilier et bureautique) et mesures individuelles (prothèses auditives, modalités de transport, ... ) ;
- Accompagnement : tutorat, sensibilisation d'équipe, coaching ainsi que bilan de compétences, formation à des logiciels adaptés, ...

Orange met tout en œuvre pour assurer le maintien dans l'activité des salariés en situation de handicap et/ou, le cas échéant, pour assurer leur accompagnement individuel.

Le référent handicap local anticipe le plus en amont possible ces besoins de compensation, en assure la mise en place et le suivi en étroite collaboration avec les acteurs concernés et la MIH.

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 individualisé et adapté aux conséquences de leur handicap le plus en amont possible.

Conformément aux accords en vigueur et avec son consentement, une vigilance particulière des acteurs concernés est apportée au salarié en situation de handicap, notamment dans les situations suivantes :

- évolution de son métier ou de son poste de travail (nouvelle application, nouvel outil..) ;
- évolution de son environnement de travail (aménagement des espaces, déménagement, ...) ;
- parcours professionnel (entretien individuel, mobilité, promotion...) ;
- aménagement de fin de carrière ;
- évolution d'organisation ou projet de transformation.

Dans le cadre d'un projet d'évolution d'organisation, le DRH sollicite le référent handicap local pour connaître les besoins des salariés en situation de handicap concernés par le projet. Le référent handicap local est habilité à transmettre ces informations avec l'accord des salariés concernés.

En cas de risque sur l'employabilité du salarié en situation de handicap, une équipe pluridisciplinaire sera réunie afin de remédier à la situation. Dans ce cadre, les Organismes de Placements Spécialisés (OPS), Cap Emploi, pourront être sollicités.

## 6.4 - Compensation organisationnelle

La compensation organisationnelle comprend notamment l'adaptation des horaires de travail, le télétravail et les autorisations spéciales d'absences.

D'autres compensations peuvent être identifiées entre le manager et le salarié en situation de handicap. Elles seront examinées avec le DRH ou le RRH avant mise en œuvre.

L'ensemble de la ligne managériale veille à la bonne intégration du salarié en situation de handicap. Elle s'assure que les conditions de travail au sein de l'équipe prennent en compte les situations liées au handicap et les recommandations médicales (objectifs, horaires, pauses notamment...).

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

Par ailleurs, une attention particulière est portée à la prise en compte des besoins de compensation du handicap dans les espaces de travail ou les salles de réunion (ex : interprètes LSF, auxiliaire de vie, chien d'assistance...).

Pour les salariés en situation de handicap accompagnés d'un auxiliaire de vie, la MIH peut être sollicitée pour étudier la possibilité et les modalités d'une potentielle prise en charge d'éventuels surcoûts générés par l'accompagnement du salarié dans le cadre de son l'activité professionnelle.

Des solutions de télétravail dans le cadre de la politique d'entreprise peuvent être 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 et en concertation avec le référent handicap local. Ces solutions ne doivent pas créer de situation d'isolement. Elles doivent répondre à un besoin de compensation des conséquences du handicap exprimé par le salarié.

Dans le cas où la solution de télétravail est identifiée comme solution à un problème d'accessibilité, celle-ci ne peut être que temporaire en attendant la mise en place d'une solution pérenne.

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur en matière de télétravail, il est rappelé que l'entreprise fournit un poste de travail adapté à la situation de handicap du salarié pour la résidence déclarée dans le SI RH, à l'exclusion des aménagements de logement qui ne sont pas directement liés au poste de travail.

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

Dans les cas spécifiques des salariés en situation de handicap travaillant à 100% à leur domicile :

- l'installation et la maintenance du poste de travail sont assurées par la DISU, sous condition de déclaration de la RQTH dans le SI RH et de la préconisation du médecin du travail concernant le 100% télétravail ;

▪ une vigilance particulière est portée par le manager quant au risque d'isolement. En dehors des cas spécifiques exposés ci-dessus et dans le cas d'une impossibilité temporaire non programmée, le télétravailleur en informe immédiatement son manager et recherche avec lui la solution appropriée en concertation avec le référent handicap local si besoin. La MIH accompagne la recherche et la mise en œuvre de solutions exceptionnelles.

Afin de prendre en compte certaines situations particulières, Orange a mis en place des autorisations spéciales d'absences (ASA) fractionnables pour les salariés en situation de handicap. 6 journées par année civile peuvent être prises en demi-journées ou en heures.

Ces ASA sont accordées sur justificatif pour effectuer des actes en relation avec le handicap et ne pouvant être effectués en dehors des heures de service.

Ces actes peuvent être de différentes natures :

- convocation à la maison départementale ;
- démarche en rapport avec la RQTH ;
- rendez-vous pour l'installation à la maison d'un équipement en relation avec son handicap, pour la livraison d'un appareillage spécialisé, pour l'arrivée d'un chien guide d'aveugle...

Il est accepté qu'une ASA handicap soit posée pour se rendre à un rendez-vous médical si celui-ci ne peut être obtenu en dehors des heures de service (rendez-vous chez un spécialiste, examen...).

Orange rappelle également les dispositifs existants par ailleurs :

- dispositions relatives aux proches aidants ;
- dispositions relatives aux dons de jours de congés.

L'ensemble des informations relatives à ces dispositifs sont disponibles sous Anoo.

Les ASA liées à la situation de handicap sont décrites en annexe 2.

## 6.5 - Compensation technique

La compensation technique concerne les aménagements de poste (mobilier et bureautique) et mesures individuelles (prothèses auditives, transport adapté, ...).

Les aménagements de poste et les mesures individuelles peuvent être pris en charge par Orange, en totalité ou en partie, sous réserve de l'acceptation d'un dossier de sollicitation

communiqué par le correspondant handicap à la MIH. Ce dispositif est décrit et disponible sous Anoo.

Il s'agit de matériels et prestations permettant de compenser les conséquences du handicap des salariés pour exercer au mieux leur activité professionnelle.

Il s'agit, à titre d'exemple (liste non exhaustive) :

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

En cas d'aménagement individuel très spécifique (siège ergonomique adapté à la morphologie, double écran, écran de grande taille, clavier spécifique, cadre lumineux et sonore...), la position de travail du salarié en situation de handicap bénéficiant de ces aménagements sera clairement matérialisée. L'entreprise veillera à la sensibilisation du collectif sur ce sujet.

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

## 6.6 - Accompagnement

La prestation d'accompagnement des salariés en situation de handicap et/ou de leur collectif comprend les dispositifs tels que :

- ✓ le diagnostic médico-socio-professionnel ;
- ✓ le bilan de compétences et professionnel ;
- ✓ le tutorat ;
- ✓ le coaching ;
- ✓ la sensibilisation d'équipe et formation le cas échéant (exemple : Langue des Signes Française).

## 6.7 - Le processus de compensation

Le processus de compensation comporte plusieurs étapes :

- l'analyse du besoin par le médecin du travail afin de déterminer les adaptations nécessaires avec le salarié ;
- la concertation avec les acteurs locaux sur les modalités de mise en œuvre de la compensation ;
- la constitution d'un dossier par le salarié (éléments constitutifs du dossier dans la rubrique « handicapation » pour le salarié, dans @noo espace manager pour le manager, Filière RH pour le RH), accompagné du référent handicap local si besoin ;
- le dossier est soumis au correspondant handicap concerné pour validation ;
- le correspondant handicap instruit le dossier et le soumet à la MIH pour validation ;
- la MIH vérifie l'éligibilité de la demande de prise en charge et déclenche la compensation ;
- en cas de dépassement d'un seuil de 12 000 € annuels, un comité pluridisciplinaire est constitué pour examiner si toutes les solutions alternatives ont bien été envisagées.

Le recours aux aides complémentaires de la part d'organismes habilités tels que la MDPH, la MDA ou l'AGEFIPH sera systématiquement envisagé.

## Article 7 - Le parcours professionnel

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.

Pour s'assurer des meilleures conditions dans le déroulement de son parcours professionnel (entretien individuel, mobilité, développement des compétences, reconversion professionnelle, promotion...), le salarié en situation de handicap est invité à échanger avec son manager, son RRH et/ou son référent handicap local pour identifier et étudier les mesures de compensation à mettre en place. La MIH est en soutien pour accompagner les acteurs locaux dans la recherche de solutions.

Par ailleurs si les formations suivies par le salarié en situation de handicap ne sont pas tracées dans Orange Learning, elles devront l'être dans le cadre de l'entretien individuel.

Pour les salariés en situation de handicap qui se sont déclarés auprès de leur RRH, une attention particulière sera portée à leur évolution professionnelle lors de la revue annuelle.

Tous les deux ans, dans le cadre de la revue annuelle, la MIH analysera avec les correspondants handicap les données relatives aux salariés en situation de handicap afin de s'assurer que leurs besoins sont bien pris en compte dans le cadre de leur évolution

professionnelle. Des plans d'action collectifs et/ou individuels complémentaires à ceux identifiés en local pourront être définis. La première revue aura lieu lors de l'exercice 2026.

Comme tous les salariés, les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier des dispositifs prévus dans le cadre de l'accord GEPP. Si besoin, ils peuvent être complétés par des prestations spécifiques liées aux conséquences du handicap (ex : diagnostic et bilan médico-psycho professionnel qui peut déclencher un coaching, tutorat ou plan de développement des compétences...) et sur préconisation du médecin du travail.

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 - Entretien de promotion

Afin de garantir une équité de traitement pour un entretien de promotion, si le salarié en fait la demande, le jury pourra être informé et le cas échéant, accompagné par le référent handicap local sur les solutions à mettre en œuvre pour compenser les besoins relatifs à la situation de handicap.

## 7.2 - Mobilité interne

Le consultant en mobilité interne peut détecter un besoin d'accompagnement spécifique lié à la situation de handicap et complémentaire à l'accompagnement sur le projet professionnel. Dans ce cas, avec l'accord du salarié, il contacte le référent handicap local du périmètre concerné afin que puisse être étudiée et mise en œuvre la prestation appropriée. Les éventuels besoins de compensation associés à chaque possibilité d'évolution sont également identifiés à cette occasion.

En cas de mobilité professionnelle interne, les besoins complémentaires en matériel feront l'objet d'un échange systématique entre le manager et le salarié en amont de son arrivée, conformément aux prescriptions de la médecine du travail.

En cas d'évolution de la situation de handicap, les besoins d'aménagement doivent faire l'objet d'une nouvelle analyse.

# Article 8 - Aménagement de la fin de carrière

## 8.1 - Temps Partiel Senior Handicap (TPSH) 2025-2028

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

Les salariés intégrant le dispositif TPSH déclarent leur RQTH via la procédure décrite dans Anoo<sup>6</sup>, si cela n'a pas été fait précédemment. En cas de renouvellement en cours de TPSH, celle-ci fait également l'objet d'une déclaration via la même procédure.

### 8.1.1 - Principes

Le TPSH a la forme d'un temps partiel 50% qui fait l'objet d'un accompagnement financier par l'entreprise.

L'entrée dans le dispositif « TPSH 2025-2028 » est possible du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 1<sup>er</sup> janvier 2029 inclus et se fait exclusivement le 1<sup>er</sup> du mois.

- du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 60 mois ;
- du 1<sup>er</sup> février 2026 au 1<sup>er</sup> janvier 2029 pour une durée incompressible de 5 ans.

Par exception, les salariés qui seraient reconnus en situation de handicap après le 1<sup>er</sup> février 2026, pourront proratiser la durée du TPSH,

Dans ce cas, la demande de TPSH doit être faite dans les 3 mois qui suivent la notification de la reconnaissance de travailleur handicapé.

Quelle que soit l'année d'entrée dans le dispositif TPSH, la durée du temps travaillé représente 1/7,5<sup>ème</sup> de la durée totale du TPSH.

Le temps travaillé est réalisable en mécénat de compétences.

---

<sup>6</sup> En transmettant la copie du justificatif de la décision de la CDAPH attestant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur handicapé (RQTH) ou titre en cours de validité (ex. Carte d'invalidité, etc.) par [clicRH](#)

Le temps libéré tient compte des droits à congés annuels et jours de temps libre acquis pendant le temps libéré. La synthèse du « TPSH 2025-2028 » se trouve en annexe 3.

### **8.1.2 - Bénéficiaires**

Le dispositif « TPSH 2025-2028 » est basé sur le volontariat.

Il est accessible à tous les salariés en situation de handicap :

- désireux de prendre leur retraite sans surcote au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2034 ;
- disposant d'une ancienneté groupe au moins égale à 10 ans à leur entrée dans le dispositif.

### **8.1.3 - Modalités de mise en œuvre**

#### **8.1.3.1 - Entrée dans le dispositif**

A compter du 2<sup>ème</sup> semestre 2025, l'avenant/protocole d'entrée dans le « TPSH 2025-2028 » doit être signé 3 mois au moins avant l'entrée dans le dispositif. Ces 3 mois doivent correspondre à du temps de travail effectif.

Avant d'entrer dans le dispositif, les salariés intéressés doivent prendre rendez-vous avec un consultant de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels.

A l'occasion de cet entretien, les salariés doivent fournir le relevé de situation qui leur a été transmis par la CNAV ou une autre caisse de retraite pour les salariés de droit privé ou par le CSRH pour les fonctionnaires. Ils peuvent alors échanger sur la date d'ouverture des droits à la retraite, la date de départ souhaitée, les dates possibles de « TPSH 2025-2028 », la possibilité de rachat de trimestres.

Des simulations sur les salaires versés en période de TPSH, les différentes périodes de temps travaillé et de temps libéré, sont effectuées à partir des informations fournies par le salarié, afin qu'il puisse prendre une décision en toute connaissance de cause.

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

Les informations échangées lors de ces entretiens et les données transmises sont strictement confidentielles.

La transmission de ces informations est validée par les intéressés et a pour objectif d'éclairer et d'accompagner individuellement la personne qui en a fait la demande.

À la suite de cet entretien, le salarié qui souhaite entrer en TPSH informe son manager et son Responsable RH afin de prévoir l'élaboration du dossier « TPSH 2025-2028 ».

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

Les salariés bénéficiaires du TPSH peuvent prétendre au télétravail dans les mêmes conditions que les autres salariés selon l'accord en vigueur.

Lorsqu'elle est possible, l'annualisation sur une année civile du temps travaillé est privilégiée.

Dans le cadre de cette annualisation, une attention particulière est portée à l'organisation de la démarche de transmission des savoirs.

Les salariés optant pour ce dispositif ne peuvent se voir imposer un niveau de contraintes égal à celui des salariés à temps plein dans l'entreprise (samedi, contraintes du soir...).

Les entrées en « TPSH 2025-2028 » se font exclusivement le 1er du mois.

Les modalités de mise en œuvre du TPSH sont fixées par avenant au contrat de travail ou par protocole pour les fonctionnaires. L'ensemble des éléments financiers, le principe d'une participation de l'entreprise au rachat de trimestres et les modalités de mise en œuvre doivent faire l'objet d'une communication écrite au salarié avant la signature de l'avenant / protocole.

Le temps travaillé dans le cadre du « TPSH 2025-2028 » peut se faire dans le cadre d'un mécénat de compétences dans les mêmes conditions.

### **8.1.3.2 - Mécénat de compétences**

Le Mécénat de compétences consiste à mettre à disposition d'associations ou d'ONG des collaborateurs sur leur temps de travail, pour réaliser des actions d'intérêt général, en mobilisant ou non leurs compétences professionnelles. Il est actuellement encadré par l'article L. 8241-3 du Code du travail.

Le temps travaillé dans le cadre du «TPSH 2025-2028» peut se faire dans le cadre d'un mécénat de compétences dans des associations ou des ONG avec lesquelles la Fondation Orange a conclu un partenariat.

La liste indicative des associations partenaires est disponible sur le site de la Fondation.

Les salariés ont également la possibilité de proposer un partenariat avec une association, notamment d'utilité publique ou d'intérêt général, l'opportunité de ce partenariat restant du ressort exclusif de la Fondation.

Les salariés entrant dans un « TPSH 2025-2028 » en mécénat de compétences conservent leur régime de travail tout au long de cette période.

Ils ont accès aux formations éligibles au plan de formation pendant leur période de mécénat.

Il est possible d'effectuer un mécénat de compétences hors de sa région de rattachement ; dans ce cas, les frais éventuels de déménagement et de réinstallation sont à la charge du salarié. La participation transport deviendra celle de la région dans laquelle il s'installe. Il n'y a pas de prime de vie chère pour un mécénat de compétences dans les DROM pour un salarié rattaché à une entité de métropole.

### **8.1.3.3 - Entrée en temps libéré**

Lors de l'entrée en temps libéré, les cadres CEA (en forfait jours), passent sous régime COP (régime horaire).

Les dates de départ de l'entreprise et d'entrée en temps libéré telles que fixées dans l'avenant ou le protocole ne sont pas modifiables.

Les congés et les jours de CET doivent être pris avant l'entrée en temps libéré.

Il peut être fait exception à ce principe en cas de congés maladies ou à l'initiative de l'entreprise, ou pour permettre le versement de jours dans le PERCOL durant les années de TPSH dans les conditions applicables (soit actuellement 10 jours par an, avec un maximum de 50 jours pour un TPSH de 5 ans).

### **8.1.4 - Conditions d'entrée dans le TPSH**

Une commission ad hoc locale chargée d'examiner le dossier du salarié dans le respect du secret médical est réunie. Elle a pour objet de s'assurer que la solution TPSH est adaptée à la situation du salarié, de son volontariat et des conditions d'aménagement de la période

travaillée. Au moment de sa demande de TPSH, chaque salarié est informé de la tenue de cette commission, de sa teneur et son accord est recueilli.

Le RRH informe le salarié du retour de la commission à l'issue de celle-ci.

Cette commission, paritaire, créée au sein de chaque établissement distinct, sera composée :

- d'un représentant par organisation syndicale représentative du personnel sur le périmètre ;
- de représentants de la direction (dont le DRH de l'unité ou de la filiale, président de la Commission, le RRH, le correspondant handicap et/ou le référent handicap local).

Le correspondant handicap prépare préalablement le dossier avec les acteurs de proximité dont le référent handicap local de l'unité opérationnelle.

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.

## **8.1.5 - Adaptation du dispositif en cas d'évolutions législatives**

### **8.1.5.1 - Clause de « rendez-vous »**

Dans l'hypothèse où les dispositions législatives et réglementaires en matière de retraite (régime de base ou complémentaire) viendraient à être modifiées avant le 1er janvier 2029 les parties s'engagent à se rencontrer pour en analyser les conséquences.

Les parties pourront décider d'adapter par avenant, si nécessaire, les dispositions du « TPSH 2025-2028 » afin de garantir des dispositifs se rapprochant le plus possible de ceux d'origine.

### 8.1.5.2 - Clause de sauvegarde

En cas d'évolution des durées de cotisations ou de l'âge légal de départ en retraite, la durée du temps libéré d'un salarié déjà entré dans le dispositif « TPSH 2025-2028 » est adaptée :

- si les durées de cotisations sont allongées ou l'âge légal de départ reculé, la durée du temps libéré serait prolongée d'autant, au-delà de la date initialement prévue ;
- si les durées de cotisations sont diminuées ou l'âge légal de départ en retraite modifié avec une incidence sur le calcul du taux plein, la durée du temps libéré serait diminuée du temps nécessaire pour le maintien du taux plein.

Cette modification fera l'objet d'un nouvel avenant/protocole TPSH.

### 8.1.6 - Modalités d'accompagnement financier

Le « TPSH 2025-2028 » est un temps partiel 50% accompagné par l'entreprise.

Cet accompagnement comprend les éléments cumulatifs suivants :

- Une sur-rémunération de 30 % : 10% placés en temps et 20% non convertis en temps pendant la phase de temps travaillé du «TPSH 2025-2028» et 15 % placés en temps et 15 % non convertis en temps pendant la phase de temps libéré ;
- Un complément de cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la durée du « TPSH 2025-2028 ».

En cas de décès du salarié bénéficiaire, les mesures financières d'accompagnement définies à l'entrée en TPSH et non encore attribuées sont versées aux ayants-droits en une seule fois.

#### 8.1.6.1 - Modalités de mise en œuvre de la sur-rémunération

- Sur-rémunération placée en temps

La sur-rémunération placée en temps est affectée à un CET spécifique avec abondement de l'employeur pour constituer la période de temps libéré du « TPSH 2025-2028».

- Sur-rémunération non convertie en temps

Elle prend la forme d'une prime versée mensuellement pendant la durée du « TPSH 2025-2028 ». Elle est revalorisée de 1% à chaque date anniversaire de l'entrée en TPSH.

Elle est calculée à l'entrée dans le dispositif sur la base du salaire global de base du salarié du mois précédent l'entrée dans le dispositif (SGB en base temps plein), et des parts

variables perçues lors de la dernière année civile 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.

La rémunération en «TPSH 2025-2028 » se compose ainsi de :

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

Un seuil minimal de rémunération est fixé pour les salariés en « TPSH 2025-2028 », à savoir à la date de signature de l'accord :

- pour les non-cadres : 2 135 euros bruts mensuels ;

- pour les cadres : 2 975 euros bruts mensuels.

Ces seuils doivent être atteints en prenant en compte la somme mensuelle du SGB perçu pendant le TPSH (à 50%) et de la sur-rémunération. En conséquence, le minimum est toujours respecté quel que soit le montant éventuel de part variable dont le salarié pourrait bénéficier en TPSH.

Ils s'appliquent à tous les salariés en TPSH.

L'application de ce seuil minimal ne peut cependant avoir pour effet de porter la rémunération en TPSH au-delà du SGB en base temps plein. Si tel est le cas, la rémunération durant la période de TPSH est le SGB en base temps plein.

Ces seuils sont revus chaque année dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) d'Orange SA.

#### **8.1.6.2 - Modalités de prise en charge d'un complément de cotisation retraite sur une base 100%**

Orange prend en charge la sur-cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la période du TPSH.

Les conditions de prise en charge sont les suivantes :

*Pour les fonctionnaires :*

Pour la pension civile :	La prise en charge d'Orange s'effectue : <ul style="list-style-type: none"><li>• pour les 4 trimestres maximum prévus par la loi (4 trimestres portés à 8 pour les fonctionnaires en situation de handicap dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80%) : la sur-cotisation payée par le fonctionnaire est compensée par l'entreprise par une indemnité d'un montant tel que, nette de CSG et de CRDS, elle compense le montant ainsi payé ;</li><li>• au-delà des 4 trimestres prévus par la loi (4 trimestres portés à 8 pour les fonctionnaires en situation de handicap dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80%) : par le versement d'une indemnité compensatrice, directement au fonctionnaire qui peut ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; sur la base des taux annoncés au 1er juillet 2024, cette indemnité est égale à 19,29% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein). Ce taux sera ensuite révisé aux mêmes dates que celles du barème<sup>7</sup> qui sert à son calcul. Le taux sera communiqué sur l'intranet.</li><li>• <b>cas particulier</b> des personnes ayant atteint le taux maximum de leur retraite Fonction Publique : la sur-cotisation pension civile sera arrêtée et l'indemnité compensatrice sera directement versée au salarié dès l'obtention de ce taux.</li></ul>
Pour la retraite additionnelle de la fonction publique	Orange verse une indemnité compensatrice directement au salarié. Il peut 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).

*Pour les salariés de droit privé ;*

La prise en charge de la sur-cotisation s'effectue directement par l'entreprise auprès du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires obligatoires (régime de retraite complémentaire des salariés de droit privé) et supplémentaires là où ils existent.

---

<sup>7</sup> Le barème est le coût d'une validation retraite en base 100 dans le cadre du temps partiel

### 8.1.6.3 - Modalités de mise en œuvre des autres éléments de rémunération

Élément de rémunération	Modalités de mise en œuvre
Part variable	<p>Les salariés éligibles à une part variable (part variable managériale ou part variable vendeur) y restent éligibles jusqu'à la fin de leur TPSH.</p> <p>Pendant les périodes de mécénat de compétences et de temps libéré, les parts variables sont calculées sur la base du taux moyen constaté pour leur niveau de classification de personnel dans leur unité de rattachement.</p> <p>Dans le cas particulier d'un transfert d'activité au sein d'une autre société du Groupe, et où des salariés déjà en temps libéré resteraient rattachés à leur société initiale alors que l'activité ne s'y trouve plus, il leur est appliqué le taux moyen de part variable dont ils ont personnellement bénéficié au cours des 12 derniers mois précédant le transfert d'activité.</p>
Augmentation individuelle	<p>Les salariés restent éligibles à des augmentations individuelles, jusqu'à la fin de leur TPSH.</p> <p>Pendant les périodes de mécénat de compétence et de temps libéré, l'augmentation individuelle est de 1% chaque année.</p>
Participation, intéressement et plan d'épargne Groupe	<p>Pendant toute la période du TPSH, les bénéficiaires continuent de participer aux dispositifs d'épargne salariale avec les règles d'abondement en vigueur au sein de leur société.</p> <p>C'est le salaire réellement perçu, prime de sur-rémunération incluse, qui sert de base de calcul pour la participation, l'intéressement et le plafond d'investissement dans le plan d'épargne Groupe.</p>
Avantages monétaires des accords 1990, 1997 et 2013	<p>Les avantages monétaires attribués aux fonctionnaires au titre des accords sociaux 1990 (accord sur le cadre général de la réforme des classifications du personnel des PTT du 9 juillet 1990), 1997 (accord social du 9 janvier 1997) et 2013 (accord salarial FTSA 2013 du 26 avril 2013) peuvent, à la demande de ces fonctionnaires, faire l'objet d'une prise en compte dans leur situation administrative préalablement à leur entrée dans le dispositif TPSH.</p> <p>A l'entrée dans le dispositif, le salarié est informé par écrit de son éligibilité éventuelle, à partir des éléments connus, et des dates de TPSH choisies, à la disposition spécifique de reconnaissance de carrière en faveur de certains fonctionnaires titulaires du grade d'agent de maîtrise II-3 (Décision 125 du 22 juin 2021).</p>

Déroulement de carrière des fonctionnaires	Les fonctionnaires en « TPSH 2025-2028 » sont des personnels à temps partiel, ils bénéficient d'un déroulement de carrière normal.
Indemnités de départ à la retraite des salariés de droit privé	Le salaire à prendre en considération est le salaire de base brut versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois avant retraite remis à 100%.  Les périodes de temps partiel du TPSH sont neutralisées et considérées comme du temps de travail à temps plein.
Abondement des Compte Épargne Temps (CET) « ancienne formule »	Conformément aux dispositions de l'accord social du 9 janvier 1997, pour les salariés disposant de jours sur un CET "ancienne formule", l'abondement de 20% à la prise des congés pour départ en retraite est appliqué dès lors que la période jouxte un congé se poursuivant jusqu'à la retraite.  Pour les sociétés du Groupe disposant de mesures similaires, le principe ci-dessus reste applicable.
Transfert de jours de Compte Épargne Temps (CET) vers le PER COL Groupe	Les salariés en TPSH conservent leurs possibilités d'alimentation de leur CET jusqu'à leur entrée en temps libéré si un dispositif de CET a été mis en place dans leur entreprise, et dans les conditions d'alimentation prévues par ce dispositif.  Ils conservent également leurs possibilités de transfert de jours de CET dans le PER COL du Groupe : si leur entreprise est adhérente au PER COL du Groupe, et si un dispositif de CET existe dans leur entreprise, et si ce dispositif prévoit la possibilité d'un transfert vers le PER COL du Groupe jusqu'au départ en retraite.  Ce transfert est alors réalisé dans les conditions et limites prévues par le dispositif en place dans leur entreprise.

### 8.1.7 - Mesures en faveur de la parentalité

Possibilité de surcote jusqu'à 4 trimestres : Orange réaffirme son attachement aux mesures en faveur de la parentalité et permet, par dérogation à la condition de retraite sans surcote mais toujours dans la limite d'une retraite prise au plus tard le 1er janvier 2034, le bénéfice d'une surcote de 4 trimestres maximum dans les situations de congés ou de périodes à temps partiel pris dans le cadre de la parentalité (congé de proche aidant, congé de présence parentale, congé parental, congé d'adoption, disponibilité pour

élever un enfant de moins de 12 ans, temps partiel de droit pour naissance ou adoption, ou temps partiel dans la limite du 6<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant, congé de solidarité familiale)

Si l'existence de périodes de cette nature au cours de la carrière a eu pour conséquence de réduire de 4 trimestres, la durée de service retenue pour le calcul de la retraite de base par rapport à une activité effectuée à temps plein, la surcote peut être de 4 trimestres maximum, dès lors que les salariés remplissent toutes les autres conditions ci-dessus.

## 8.2 - Rachat de trimestres

### 8.2.1 – Principes

Le dispositif de rachat de trimestres est un dispositif légal qui permet de verser volontairement des cotisations pour faire en sorte que des périodes au cours desquelles un salarié n'a pas cotisé pour la retraite soient prises en compte pour le calcul de la retraite par les organismes de retraite.

Cela concerne :

- les trimestres correspondant aux années d'études supérieures pour les fonctionnaires et salariés de droit privé ;
- les années incomplètes pour les années cotisées en tant que salariés de droit privé uniquement.

Jusqu'à 12 trimestres supplémentaires peuvent ainsi être validés.

L'objectif est d'améliorer le niveau de retraite attendu et d'aider l'intéressé dans son projet d'aménagement de la fin de sa carrière.

Orange complète le dispositif légal en proposant de contribuer au rachat de trimestres dans les cas suivants :

- en accompagnement de l'entrée en « TPSH 2025-2028 » ;
- en accompagnement d'un départ en retraite ;
- ou au titre de la parentalité.

Ces trois dispositifs ne peuvent pas se cumuler.

Le rachat de trimestres doit obligatoirement être demandé au régime de retraite de base compétent avant l'âge de 60 ans pour les trimestres rachetés dans la fonction publique et 67 ans pour les trimestres rachetés dans le régime général.

## **8.2.2 - Rachat de trimestres au titre du « TPSH 2025-2028 »**

Sur demande du salarié et dans la limite du nombre de trimestres nécessaires pour avoir une retraite à taux plein (c'est-à-dire sans décote), Orange participera à hauteur de 100 % du rachat de deux trimestres, et 60% du rachat des autres trimestres sans autre condition que l'entrée dans le dispositif de « TPSH 2025-2028 ».

Ce remboursement sera réalisé sur présentation des justificatifs de paiement et prendra la forme d'une indemnité brute qui, nette de la CSG et de la CRDS, correspond à la participation d'Orange au coût total du versement effectivement réalisé pour les 2 premiers trimestres, 60% pour les suivants.

La demande de participation devra être effectuée par le salarié auprès de son RH au moment de l'entrée en TPSH, accompagné de la demande de devis effectuée auprès des caisses de retraite concernées. Une réponse de principe est alors donnée par le DRH.

## **8.2.3 - Rachat de trimestres au titre du départ en retraite directe**

### **8.2.3.1 – Bénéficiaires**

Le dispositif de rachat de trimestres au titre du départ en retraite est accessible sur demande à tout fonctionnaire ou salarié de droit privé partant à la retraite sans surcote jusqu'au 1er janvier 2028.

### **8.2.3.2 - Modalités de mise en œuvre**

La demande de participation au rachat de trimestre est à l'initiative du salarié. Elle s'effectue auprès du Responsable RH.

Pour être valable, cette demande :

- ne doit pas dépasser le nombre de trimestres nécessaires pour avoir une retraite à taux plein (c'est-à-dire sans décote) ;
- ne doit pas générer de surcote ;
- doit être effectuée à compter du 1er janvier 2025, et accompagnée d'une demande de devis faite pendant la validité du présent accord.

Une fois la demande validée, le remboursement sera réalisé sur présentation d'un engagement de départ en retraite du salarié au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2028 et des

justificatifs de paiement et prendra la forme d'une indemnité brute qui, nette de CSG et de CRDS, correspond à 100% du coût du versement réalisé pour les deux premiers trimestres et 60% pour les suivants.

Le versement s'effectue dans les conditions suivantes :

- si le départ en retraite est prévu dans l'année : le versement se fera en une fois ;
- sinon le versement de la participation s'effectuera au prorata chaque année, le solde sera versé le mois précédent le départ en retraite.

## **8.2.4 - Rachat de trimestres au titre de la parentalité**

### **8.2.4.1 – Bénéficiaires**

Le dispositif de rachat de trimestres au titre de la parentalité dans le cadre d'un « TPSH 2025-2028 » ou d'un départ en retraite est accessible sur demande à tout fonctionnaire ou salarié de droit privé en contrat de travail à durée indéterminée, remplissant les conditions suivantes :

- le salarié a connu des périodes de congés ou de temps partiel liées à la parentalité chez Orange qui ont eu pour conséquence de réduire de plus de 4 trimestres la durée de services retenue pour le calcul de sa retraite de base, par rapport à une activité effectuée à temps plein ;
- la demande intervient pour un départ en retraite directe sans surcote au plus tard le 1er janvier 2028 ;
- le montant de retraite brut est inférieur à 1540 €.

Les motifs de congés ou temps partiel pris en compte au titre de la parentalité sont les suivants : congé de proche aidant, congé de présence parentale, congé parental, congé d'adoption, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, temps partiel de droit pour naissance ou adoption, ou temps partiel dans la limite du 6ème anniversaire de l'enfant, congé de solidarité familiale.

### **8.2.4.2 - Modalités de mise en œuvre**

La demande de participation au rachat est à l'initiative du salarié. Elle s'effectue auprès du Responsable RH, au moment de l'entrée en « TPSH 2025-2028 » ou avec l'engagement de partir en retraite au plus tard le 1er janvier 2028.

Une fois la demande validée, le remboursement sera réalisé selon des modalités différentes en fonction de la situation du salarié :

- lorsque cela est possible, le salarié rachète les 4 trimestres correspondant à ses années d'études supérieures pour les fonctionnaires ou salariés de droit privé, ou à ses années incomplètes pour les salariés de droit privé. Orange verse ensuite une indemnité brute qui, nette de CSG et de CRDS, correspond au coût total payé par le salarié ;
- dans le cas où il n'est pas possible de racheter des trimestres, Orange verse une indemnité compensatrice, calculée dans les mêmes conditions que si un rachat avait été possible, directement au salarié qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

Le rachat et versement de l'indemnité correspondante ou le versement de l'indemnité si le rachat n'est pas possible interviennent dans les conditions suivantes :

- si le départ en retraite est prévu dans l'année le versement se fera en une fois ;
- sinon le versement de la participation s'effectuera au prorata, chaque année, le solde sera versé le mois précédent le départ en retraite ;
- à l'entrée en TPSH « 2025-2028 ».

Dans le cas spécifique des fonctionnaires poly-pensionnés qui rachètent des trimestres auprès du régime général de la sécurité sociale, le rachat peut être réalisé dans l'option dite « taux seul ». L'indemnité compensatrice sera en tout état de cause calculée comme si le rachat avait été effectué dans l'option dite « taux et durée » du régime général de la sécurité sociale. La différence permettra alors au salarié d'user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

### 8.3 - Retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif légal<sup>8</sup> qui permet aux salariés en fin de carrière de travailler à temps partiel et de percevoir, en même temps, une partie des retraites de base et complémentaires.

La retraite progressive est mise en œuvre dans le cadre de la réglementation en vigueur.

---

<sup>8</sup> Article L161-22-1-5 et suivants du Code de la Sécurité Sociale

Elle n'est pas cumulable avec le dispositif de Temps Partiel Senior handicap prévu à l'article 8 du présent accord.

#### **8.4 - Préparer sa retraite**

Dans le cadre des formalités administratives du dossier retraite, le référent et/ou le correspondant handicap pourront être sollicités par le salarié afin de mettre en œuvre les aides compensatoires liées au handicap, éventuellement nécessaires en fonction de la déficience.

Afin d'anticiper et de préparer leur fin d'activité professionnelle, les personnels peuvent demander à bénéficier durant la période travaillée de leur TPSH ou dans les 12 mois qui précèdent leur départ à la retraite, d'une formation spécifique intitulée « Je prépare ma retraite ».

#### **8.5 - Prise en considération des parcours professionnels**

Afin de valoriser et prendre en considération les parcours professionnels, Orange souhaite reconnaître les personnels éligibles à l'attribution d'une médaille du travail ou une médaille d'honneur Poste et Télécommunications, en organisant une remise officielle des médailles au sein de chaque entité en présence de la ligne managériale.

Le coût de la médaille et de la cérémonie sont pris en charge par l'entreprise.

Un moment de convivialité permet aussi de reconnaître et valoriser le parcours professionnel du salarié qui part à la retraite.

De plus, un mot de remerciements signé de la Directrice Générale est adressé à tous les salariés le mois de leur départ en retraite.

# Chapitre 5 - Accessibilité

## Article 9 - Accessibilité numérique

Orange s'engage à renforcer les exigences d'accessibilité dans

- les applications métier et RH en :
  - explicitant dans les cahiers des charges logiciel :
    - le rappel de l'exigence légale ;
    - la recommandation de désigner un référent accessibilité pour chaque projet ;
    - la sollicitation d'un panel de travailleurs handicapés testeurs volontaires.
  - mettant en place dans le pilotage des projets des exigences métier liées à l'accessibilité à chaque jalon où elles sont pertinentes ;
  - maintenant le niveau d'accessibilité nécessaire au bon déroulement de l'activité des salariés en situation de handicap sur les positions métiers, entre autres en mettant en place des tests de non régression à chaque fois que possible Dans le cas contraire, les solutions de compensation doivent être mises en place.
  
- les modules de formation en :
  - intensifiant ses travaux sur l'accessibilité de la conception au déploiement , notamment concernant les nouveaux outils pédagogiques ;
  - faisant évoluer chaque fois que possible les modules existants ou en recherchant de nouvelles solutions dès lors qu'un besoin salarié est exprimé ;
  - sensibilisant nos prestataires de formation via des cahiers des charges inclusifs ;
  - diversifiant les modalités et supports (présentiel ; e-learning ; vidéo ; quiz, etc ...).

La MIH s'appuie sur les experts (Programme Accessibilité Numérique, INNOV/XDLab, DISU...) pour faire évoluer des outils existants ou développer des outils adaptés.

Les actions d'accessibilité sur les outils sont priorisées d'abord dans une démarche de remédiation au plus près du besoin de salariés ayant fait remonter un dysfonctionnement, puis plus globalement en fonction de critères d'usage (démographie, outil généralisé ou non, etc.).

Le Programme Accessibilité Numérique, mis en place au sein de la direction Innovation, pilote les audits accessibilité des sites intranet, des applications métier, des applications mobile et accompagne le déploiement des nouvelles fonctionnalités et nouveaux outils.

Le programme se concentre avant tout sur :

1. Une activité de mise en conformité, à travers la production de Déclarations d'accessibilité et la fourniture d'audits et de tests, la contribution aux cahiers des charges, en vue de garantir l'accessibilité des produits et services,
2. La production d'outils et la mise en place de processus dont l'objectif est l'industrialisation de la démarche d'accessibilité numérique,
3. L'évolution des formations et sensibilisations autour du sujet de l'accessibilité numérique, au travers notamment de e-learning, d'escape game, de participation aux conférences et événements autour de l'accessibilité, etc.

Les porteurs du Programme Accessibilité Numérique instruiront en 2025 la mise en place de modalités de suivi permettant d'indiquer le niveau de conformité au référentiel technique pour toutes les applications et services ayant fait l'objet d'une déclaration d'accessibilité.

Les correspondants handicap sont tenus régulièrement informés des travaux du Programme Accessibilité Numérique.

## 9.1 - Dispositifs de soutien ou d'aide technique au salarié en situation de handicap

Dans le cas de problèmes d'accessibilité pour des outils métier déjà en place, dans un premier temps la remédiation est faite au plus près des salariés en situation de handicap pouvant en bénéficier.

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

- Une boîte mail spécifique : ZZZ HELPDESK ACCESSIBILITE ;
- Un numéro d'assistance téléphonique (disponible dans Anoo, rubrique « handicapation ») en prononçant le mot clé dédié « ACCESSIBILITE ».

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

Orange maintient la mise en visibilité sur le site des salariés « 100% pratique » d'un espace « Accessibilité » pour tout type de déficience. Les salariés peuvent y trouver l'offre de produits et services adaptés et une assistance pour améliorer leurs usages.

Dans le cas où le salarié en situation de handicap ne peut pas accomplir certaines tâches, Orange organise la mise en place d'un soutien individuel par un salarié volontaire. Il est précisé que cette solution temporaire ne se substitue pas au besoin de rendre accessible le parcours du salarié en situation de handicap dans l'usage de ses outils, ceci afin de lui permettre à terme d'être en autonomie sur son métier.

Les modalités sont définies par les acteurs locaux (manager, salarié, RH, référent et/ou correspondant handicap, ergonomes, expert de la DISU, etc.). Cette action doit être valorisée dans le cadre de l'entretien individuel.

Par ailleurs, et sur demande auprès du référent et/ou du correspondant handicap, un bilan d'accessibilité de la position métier peut être réalisé par les équipes d'experts et les différents acteurs concernés. Le recours à un ergonomes, à la demande du salarié, est également possible sur prescription du médecin du travail.

## 9.2 - Anticipation des évolutions

Afin d'anticiper les évolutions du système d'information, la MIH identifie avec la DISU et DDEPS les interlocuteurs à mettre en relation avec les porteurs de ces évolutions (y compris d'éventuels salariés utilisateurs et testeurs).

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

Ces différents services interviennent 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.

# Article 10 - Accessibilité immobilière

## 10.1 - Accessibilité des lieux de travail

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

L'accessibilité des lieux de travail concerne l'accès aux locaux dans leur ensemble (accès aux bâtiments, parking, circulation, lieux de convivialité, accès à la restauration collective, sanitaires, signalétique, etc..) et également l'accessibilité spécifique au poste de travail. Lors de l'arrivée d'un salarié en situation de handicap, une visite complète du site est organisée avec le manager, la Direction de site et le référent handicap local.

En cas d'opportunité de recrutement ou de mobilité d'un salarié d'un site vers un autre, l'entreprise s'engage à anticiper les commandes de matériel avant son arrivée, les mesures appropriées pour permettre à la personne en situation de handicap d'occuper son poste de travail, en favorisant ses déplacements usuels dans le cadre d'un parcours salarié.

Pour favoriser la prise en compte de l'accessibilité dans un projet immobilier tertiaire un Référent Accessibilité Immobilière (RAI) accompagnera systématiquement l'équipe projet.

Chaque projet s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue un retour d'expérience sera proposé lors du bilan du projet pour présenter les actions réalisées.

La méthodologie proposée s'appuie sur un référentiel pour l'ensemble des acteurs d'un projet immobilier tertiaire. Il définit un cadre de déploiement de l'environnement dynamique, dans les immeubles tertiaires, tout en garantissant une compréhension commune et l'alignement des acteurs de l'Immobilier, des occupants, des Ressources Humaines, des Instances Représentatives du Personnel (IRP), de la QVCT et de la prévention.

En mettant l'accessibilité et l'inclusion au cœur du parcours salarié et de la conception des aménagements, le référentiel garantit la bonne application de ses principes (ratios & KPI, parcours accessibilité, parcours sonore...), tout en conservant une marge de manœuvre pour s'adapter aux particularités de chaque projet.

Le référentiel met en œuvre les engagements pris par l'entreprise pour le déploiement des environnements dynamiques des projets immobiliers tertiaires. Il comprend l'accompagnement de chacune des situations individuelles. Il garantit la prise en compte des conditions de travail et d'ergonomie tout en répondant aux objectifs d'optimisation de l'empreinte immobilière et carbone du groupe. Il met l'accent sur une conception plus inclusive par le parcours sonore.

Il intègre un parcours accessibilité avec un cheminement de circulation adapté proposé aux personnes en situation de handicap en anticipation de l'emménagement.

Ce référentiel est instruit et réalisé au S1 2025.

Par ailleurs, Orange soutient et encourage le développement de bonnes pratiques en la matière.

## 10.2 - Sécurité des lieux de travail

Orange garantit les conditions de sécurité des personnes en situation de handicap et vérifie que les conditions spécifiques de sécurité liées à chaque situation particulière soient bien respectées notamment sur le repérage et l'accès facilité aux EAS (Espaces d'Attente Sécurisés) ou espaces refuges et les moyens de communication qui y sont présents (possibilité d'appel du PCS).

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

- adaptation du dispositif au handicap ;
- protocole ;
- formation des équipes, notamment à la manipulation des chaises d'évacuation ;
- fréquence des exercices d'évacuation ;
- tests réguliers du dispositif d'évacuation pouvant intégrer des mises en situation de handicap.

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

## 10.3 - Audits

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

## 10.4 - Évaluation de l'accessibilité des lieux de travail

L'application Accessibilité des espaces (anciennement nommée OCARA) est une application d'audit d'accessibilité des locaux en mode réel. Son utilisation est

recommandée à la livraison du bâtiment et à chaque réaménagement afin de s'assurer de la prise en charge des besoins décrits dans le cahier des charges du projet immobilier.

Cette solution est développée par Orange Innovation avec le soutien de la MIH. Elle permet à une personne non experte d'évaluer l'accessibilité des parcours sur les lieux de travail sans se substituer aux obligations légales en termes d'accessibilité.

Il est à destination des :

- Directeurs de site ;
- Equipes des Services et Sécurité Sites ;
- Directeurs des projets immobiliers (DPI) ;
- Responsables Maîtrise d'Ouvrage (RMOA) ;
- Préventeurs ;
- Référents Accessibilité Immobilière ;
- Représentants du Personnel.

# Chapitre 6 - Innovation

Le Programme Innovation Salariés est un programme de recherche dont l'objet est d'étudier et de mettre en place des modes d'usages (des façons d'interagir avec les interfaces) qui soient optimaux pour les personnes en situation de handicap, et d'initier des services adaptés. La MIH soutient financièrement ce programme et en pilote l'activité pour les salariés d'Orange SA.

Ces modes et services sont créés sur la base d'analyses de besoins utilisateurs, de prototypage de services innovants, et de retours utilisateurs.

Le programme se concentre avant tout sur :

1. La Conception Universelle (aussi appelée *Design for all*), brique fondamentale de la recherche qui nourrit ensuite l'ensemble des projets du programme ;
2. La définition de « modes d'usage » (cf. ci-dessus) permettant de construire des interfaces numériques adaptées au mieux aux personnes en situation de handicap, déclinée dans des solutions concrètes, par exemple :
  - Tactile facile (application mobile permettant aux clients et salariés d'Orange d'accéder facilement aux fonctions de base d'un téléphone) .
  - Confort+ (solution pour améliorer le confort d'utilisation de sites web accessibles).
3. L'enrichissement de services déployés (ou en cours de déploiement au moment de la rédaction du présent accord), par exemple :
  - L'application Accessibilité des espaces : mesures automatiques, centralisation des remontées terrain pour plus d'efficacité ;
  - Interfaces d'interprétariat en LSF (Langue des Signes Française) / sous-titres : automatisation, amélioration de l'interaction ;
  - Signs@Work : consolidation d'un dictionnaire en LSF, conception d'un moteur de recherche inversé (l'utilisateur fait un signe, le moteur renvoie la signification).

# Chapitre 7 - Acteurs et moyens

## Article 11 - Les acteurs

Orange met en place un réseau structuré d'acteurs :

- Les acteurs dédiés au handicap
- Les acteurs de la prévention
- Les RRH et managers

### 11.1 - Les acteurs dédiés au handicap

Le détail des missions des acteurs mentionnés ci-dessous se trouve en annexes 4, 5, 6 et 7.

#### 11.1.1 La Mission Insertion Handicap

Dans le cadre de la politique Diversité et Inclusion du groupe Orange, la Mission Insertion Handicap (MIH) est garante :

- de l'application des obligations légales et conventionnelles en faveur des salariés en situation de handicap ;
- du suivi des indicateurs de l'accord Handicap.

Elle établit et accompagne le plan d'actions déclinant l'ensemble des engagements de l'Accord Handicap en coordonnant l'ensemble des directions impliquées (DQVCT, DI, SPST, ...)

Elle assure le pilotage et la mise en œuvre de l'ensemble des actions contribuant au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Elle conseille et soutient au travers de son expertise les acteurs dans le domaine du handicap et peut être sollicitée pour des situations n'ayant pas trouvé de solution locale.

Elle coordonne, accompagne et anime le réseau des Correspondants et Référents Handicap.

Elle pilote le budget dédié.

Le référent handicap pour Orange SA et le référent handicap du CFA Orange sont nommés au sein de la MIH.

### 11.1.2 Le Correspondant Handicap

Un correspondant handicap est identifié pour chaque Etablissement Distinct. Acteur essentiel de la Diversité et de l'Inclusion, il est garant de la mise en œuvre des dispositions de l'accord Handicap sur le périmètre dont il a la responsabilité et en pilote les actions.

Il partage au CODIR du périmètre dont il a la responsabilité les indicateurs handicap et les plans d'actions associés.

Il conduit les analyses quantitatives, qualitatives nécessaires. Il propose et pilote les plans d'actions / d'amélioration qui en découlent

Il suit pour son périmètre avec les référents handicap les situations individuelles nécessitant une attention particulière et mobilise les acteurs locaux et nationaux en conséquence.

Il est le relais de la Direction de la Diversité et Inclusion Orange en France et anime les référents handicap de son périmètre.

Il s'assure que le réseau des référents handicap de son périmètre dispose des compétences nécessaires à l'exercice de ses missions

### 11.1.3 Le Référent Handicap Local

Un référent handicap est désigné par Unité Opérationnelle.

Il est rattaché au périmètre des salariés qu'il adresse et exerce cette activité à raison d'une journée par semaine en moyenne.

Il est l'interlocuteur privilégié des salariés en situation de handicap de son périmètre et mobilise les acteurs locaux au regard des besoins du salarié.

En soutien du correspondant handicap, il contribue à la mise en œuvre des engagements de l'entreprise au plus près des salariés, en collaboration avec les différentes parties prenantes (manager, RH, préventeur, SPST, SST, ...) de son périmètre.

Il participe aux animations organisées par les correspondants handicap et par la Direction Diversité & Inclusion Orange en France.

Il suit l'ensemble des modules de formation préconisés par la Direction Diversité & Inclusion Orange en France dans le cadre du rôle qui lui est confié.

#### 11.1.4 Le Référent Accessibilité Immobilière

Pour chaque projet immobilier, un Référent Accessibilité Immobilière est systématiquement nommé pour la durée du projet.

Ce rôle est porté par un des Référents Handicap ou le correspondant handicap, sur décision du DRH du périmètre occupant majoritaire du projet immobilier concerné.

Il dispose du temps nécessaire à la conduite de la mission le temps du projet. En lien avec les actions du Directeur de Projet Immobilier (DPI), il est force de propositions et contribue à la recherche active de solutions d'aménagement.

Il est responsable de la coordination et de la supervision des actions menées en faveur d'un environnement de travail inclusif.

Il participe aux réunions et/ou groupes de travail organisés par le DPI.

Il suit obligatoirement l'ensemble des modules de formation préconisés dans le cadre de ce rôle.

Pour réaliser ses missions, il peut bénéficier du soutien et de l'expertise de la MIH, la DQVCT, la DSIMMO.

### 11.2 - Les acteurs de la prévention

#### 11.2.1 Le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST)

Le SPST de chez Orange est un SPST autonome inter-établissement au sein duquel travaillent les professionnels de la santé au travail : le médecin du travail, l'infirmier en santé au travail et l'assistant en santé au travail.

Les médecins du travail sont les conseillers de l'employeur, des salariés, 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 des salariés, en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés. Afin d'exercer ces missions, les médecins du travail conduisent des actions en milieu de travail et réalisent le suivi individuel des salariés, avec les infirmiers qui exercent dans le cadre de protocoles et sous leur autorité (art. R. 4623-1 du code du travail).

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

Toute visite auprès d'un professionnel de santé au travail, quel qu'il soit (médecin ou infirmier) peut permettre d'expliquer aux salariés les modalités de reconnaissance du statut de travailleur handicapé (RQTH) et les droits ouverts en rapport. Le SPST peut adresser le salarié potentiellement concerné et demandeur à l'assistant social pour l'accompagner dans ses démarches ou répondre à ses questions.

### Les actions en milieu du travail

Les acteurs du SPST participent à l'évaluation des risques professionnels et au maintien en emploi conformément à leur mission réglementaire. Dans ce cadre, ils peuvent participer aux études des postes de travail des salariés en situation de handicap et participer à la mise en place des aménagements nécessaires, mais également intervenir auprès des collectifs de travail quand les situations le justifient.

### Le suivi individuel : les visites

Chez Orange, les salariés en situation de handicap sont vus par le médecin du travail dans le cadre de la visite d'embauche.

Le salarié en situation de handicap sera vu ensuite en visite tous les 2 ans au sein du SPST selon des modalités que le médecin du travail aura décidé en fonction de son âge, de son état de santé, de ses conditions de travail et des éventuels aménagements mis en place sur son poste.

Comme tout salarié Orange, le salarié en situation de handicap bénéficie tout au long de sa carrière de l'ensemble des visites réglementaires.

### Le maintien en emploi

Le suivi individuel et les actions en milieu de travail permettent aux acteurs du SPST de venir en soutien aux salariés en situation de handicap dans le cadre du maintien en emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

## **11.2.2 Les assistants sociaux**

L'assistant social du travail participe au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en collaborant avec divers partenaires de l'entreprise tels que le service de prévention en santé au travail, les managers, le service de prévention, le référent handicap local et le correspondant handicap.

L'assistant social du travail écoute, informe, conseille et guide les salariés vers les dispositifs appropriés, dans le respect du secret professionnel.

De plus, l'assistant social peut accompagner le salarié sur la démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et de compensation.

### **11.2.3 Les préventeurs**

Les préventeurs travaillent sur tous les aspects liés aux conditions et à l'organisation du travail, en lien avec les salariés, les managers, le Service de Prévention et de Santé au Travail et avec les Service Social du Travail, les Instances Représentatives du Personnel et, le cas échéant, les référents handicap.

Ils conseillent sur les mesures collectives à mettre en place pour prévenir les risques liés à l'activité. Ils sensibilisent et accompagnent la ligne managériale dans la prise en compte des risques et moyens de prévention nécessaires.

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

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

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

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

La commission Handicap du CSEE partage avec le correspondant handicap du périmètre les mesures et dispositifs qu'elle propose en faveur des salariés en situation de handicap au titre des Activités Sociales et Culturelles (ASC).

## 11.3 - Les RRH et les managers

### 11.3.1 Les Responsables des Ressources Humaines (RRH)

Les RRH ont un rôle d'accompagnement et de conseil auprès des managers et des salariés. Ils connaissent la politique Handicap d'Orange et orientent les managers et les salariés vers les acteurs et supports pertinents.

Ils accompagnent aux côtés du référent handicap local les salariés dans la mise en œuvre des solutions répondant à leurs besoins de compensation du handicap.

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

### 11.3.2 Les managers

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

Ils s'appuient sur le référent et le correspondant handicap pour la mise en œuvre des accompagnements nécessaires à la compensation du handicap du salarié.

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

## Article 12 - Budget prévisionnel

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

Ce budget concerne :

- les dépenses externes hors aménagements de postes et mesures individuelles (annexe 8) ;
- les aménagements de poste et mesures individuelles liées à l'évolution des besoins des salariés de l'entreprise en situation de handicap (annexe 8) ;
- le chiffrage prévisionnel de dépenses internes (notamment pilotage, suivi, plan d'embauche, accueil et insertion, information et sensibilisation, maintien dans l'emploi etc...).

Le budget consacré au handicap par l'entreprise est présenté annuellement en commission de suivi.

## Article 13 - Communication

Le présent accord fera l'objet d'un plan de communication globale.

En particulier, une information en sera faite dans l'ensemble des CODIR par la filière RH et le correspondant handicap, et une vigilance sera portée à la déclinaison du plan de communication globale dans tous les périmètres.

Plus spécifiquement, pour les salariés en situation de handicap, cette communication rappellera toutes les dispositions applicables aux salariés en situation de handicap dans l'entreprise.

Orange mettra en place une communication interne pour faire connaître les droits des salariés en situation de handicap, notamment sur toutes les mesures prises dans le cadre de l'accord concernant les aménagements, l'accès à la formation, le temps partiel senior handicap, les aides individuelles etc...

La communication sera relayée au travers de tous les supports à disposition (brèves intranet, site Anoo rubrique « handicapaction », Anoo manager, newsletters, communication filière RH...).

Cette communication sera complétée par un mémento dédié à l'usage des managers d'Orange et de la filière RH, afin de poursuivre la sensibilisation au domaine du handicap dans l'ensemble des entités, de lever les appréhensions et de travailler sur la perception et le regard que chacun porte sur le handicap.

Ce mémento comprendra notamment un volet sur les processus de recrutement externe, fondé sur les seules compétences, aptitudes, expériences professionnelles et motivation, et s'affranchira des questions de diplômes pour l'ensemble des fonctions où le diplôme n'est pas une condition d'accès à l'emploi.

# Chapitre 8 - Dispositions finales

## Article 14 - Suivi de l'Accord

### 14.1- Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Il cessera de produire définitivement et irrévocablement ses effets au 31 décembre 2027.

### 14.2 - Commission nationale de suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord est constituée, composée de :

- 3 représentants par Organisation Syndicale signataire (prioritairement choisis parmi les négociateurs de l'accord) ;
- Représentants de l'entreprise dont le nombre ne peut être supérieur à celui des représentants des Organisations Syndicales.

Cette commission est réunie deux fois par an sur toute la durée du présent accord. Elle peut, également, être réunie à la demande de la majorité des Organisations Syndicales signataires ou de la direction.

La réunion de la commission qui se tient au 1<sup>er</sup> semestre a pour objet de :

- présenter les indicateurs définis en annexe 9 issus de l'accord et relatifs à l'année N-1 ;
- partager les avancées concernant les engagements pris ;
- formuler toute proposition visant, le cas échéant, à mettre en place un plan d'actions sur certains indicateurs en vue de l'atteinte des objectifs qui sont fixés dans l'accord pour l'année N.

La réunion de la commission qui se tient au 2<sup>ème</sup> semestre a pour attribution :

- d'explicitier les dispositions du présent accord en cas de divergence d'interprétation ;
- d'identifier les éventuelles difficultés de mise en œuvre du présent accord et de les instruire ;
- d'examiner les indicateurs relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés.

### 14.3 - Révision de l'accord

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

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

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

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

### 14.4 - Notification de l'accord

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

### 14.5 - Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord est déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique sont transmis à la DRIEETS d'Ile de France (Unité départementale des Hauts de Seine). Le présent accord et les pièces

accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, cet accord est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. La version déposée ne comporte pas les noms et prénoms des personnes signataires.

Fait à Issy - les - Moulineaux, le 24 mars 2025

La Direction, pour Orange

Vincent LECERF

Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe

Les organisations syndicales

Pour la CFDT-F3C	Pour la CFE-CGC Orange	Pour la CGT-FAPT
------------------	------------------------	------------------

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

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

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

### Réerves CFDT :

La CFDT déplore que, sous couvert d'équité vis-à-vis du TPS, l'entreprise ait refusé d'intégrer une modularité de 18 à 60 mois pour l'entrée dans le dispositif TPSH. En effet, les salariés porteurs de handicap sont plus rapidement sujets à une fatigabilité, conséquence de leur handicap, en approchant de l'âge légal de départ en retraite. Cette modularité aurait dû être considérée comme une compensation et non comme un avantage.

## Réserves CFE-CGC :

La CFE-CGC signe l'accord 2025-2027 pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap, sous réserves :

-La signature de la CFE-CGC sur l'accord n'emporte pas in fine reconnaissance du pourcentage de représentativité présenté par l'entreprise et attribué à la CFE-CGC ORANGE, et n'engage en rien notre organisation syndicale au regard de toute procédure pendante ou à venir visant la détermination exacte du pourcentage de représentativité de la CFE-CGC ORANGE obtenu lors des dernières élections professionnelles, qui devrait s'apprécier sur le seul résultat des urnes des salariés de droit privé (Urne 1 aux dernières élections professionnelles), amenant ainsi à reconnaître à la CFE-CGC ORANGE un pourcentage bien supérieur aux 43,46 % présentés par la Direction, et faisant ainsi de la CFE-CGC ORANGE la seule organisation syndicale représentative immédiatement majoritaire pour la signature des accords collectifs; ce qui aurait dû amener selon elle à considérer l'accord signé comme automatiquement valide.

-Que le maintien du budget soit à l'identique malgré une décroissance des effectifs (moins 1200 travailleurs handicapés) ce qui nécessite une présentation détaillée de l'Exécution du budget dans son ensemble (ventilation entre dépenses internes et externes trop floue) : consommation du budget et une présentation annuelle des dépenses par grande famille (recrutements, maintien dans l'emploi, formations etc ...)

-Qu'il y ait une vraie garantie de la poursuite d'une politique pour les travailleurs handicapés qui permette de renforcer la légitimité de la Mission Insertion Handicap auprès de tous les acteurs (immobilier, finance, innovation).

-Que l'Introduction d'un référentiel immobilier s'imposera à tous les projets immobiliers obligatoirement ce qui permettra aux CSSCT, aux RP, aux commissions handicap de s'en prévaloir dans le cadre de leurs prérogatives (visites inspection de sites etc ...)

-Que les Revues de personnels travailleurs handicapés pilotée par la MIH, et que les conclusions des comités pluridisciplinaires seront communiquées à la commission handicap compétente et à la commission de suivi au fil de l'eau.

-TPSH : 4 mois de temps en libéré en plus. Mais 10% des Travailleurs Handicapés sont encore à faibles revenus, les minima salariaux doivent être revus chaque année avec la moyenne de la NAO, ce qui permet de garantir les revenus des plus bas revenus (2100 euros) aussi il faut que la commission TPSH se tienne pour tous les travailleurs handicapés, et que le volet financier soit impérativement partagé avec les membres de la commission. De plus, le dossier du salarié devra-t-être communiqué aux représentants du personnel, membres de la commission, une semaine avant la tenue de la commission.

-Que la Compensation s'applique tel que formulée et présentée à la commission à savoir : « en cas de dépassement d'un seuil de 12 000 € annuels, un comité pluridisciplinaire est constitué pour examiner si toutes les solutions alternatives ont bien été envisagées ».

- Que le référentiel immobilier soit présenté aux élus du CSEC : archivage des travaux et accès à ces travaux (rapports OCCARA)
- Pour le RGPD et DSN : la signature de la CFE-CGC est conditionnée à la mise en conformité RGPD/CNIL (exercer son droit de retrait)
- Que les ASA, adaptation du poste (mobile, appareil auditif etc ...) : soit validé par le référent et non par le manager pour chaque travailleur handicapé car il y a nécessité de préserver la confidentialité et les règles RGPD.
- Que la compensation des travailleurs handicapés ne doit pas être soumise aux règles de la politique voyage en vigueur

### Réserves CGT :

La CGT émet des réserves sur la mise en place du référentiel immobilier, en effet à la date de signature, celui-ci n'est pas prêt, la CGT sera vigilante quant à sa mise en place rapide. De plus nous émettons également une vigilance sur les corrections des anomalies suite à la revue des personnels, et demandons que le suivi soit bien détaillé. Enfin nous serons vigilant quant à la ventilation de l'enveloppe financière.

## Annexe 1 : Les catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

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

## Annexe 2 : ASA liées à la situation de handicap

ASA	Durée de l'ASA
ASA accordées aux salariés en situation de handicap	6 jours ouvrés
ASA pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant	5 jours ouvrables
ASA pour soins ou garde d'un parent proche gravement handicapé	6 jours ouvrés par année civile pour un conjoint ou ascendant à charge  2 fois le nombre de jours moyens par semaine + 2 jours pour un enfant
ASA pour garde imprévisible d'enfant ou soins pour enfant à charge malade accordées aux parents sans prise en compte de l'âge de l'enfant, lorsque celui-ci est en situation de handicap avec un taux d'invalidité supérieur ou égal à 50%	6 jours ouvrés de congés par an, majoré d'un jour par enfant supplémentaire

Source : Anoo

# Annexe 3 : Synthèse TPSH « 2025-2028 »

**« Temps Partiel seniors handicap 2025-2028 »**

Années de retraite de 2026 à fin 2033 (années de naissance jusqu'en 1969 ou après si droit à retraite anticipée handicap, carrière longue, service actif...)

Dispositifs ouverts au  
mécénat de compétences

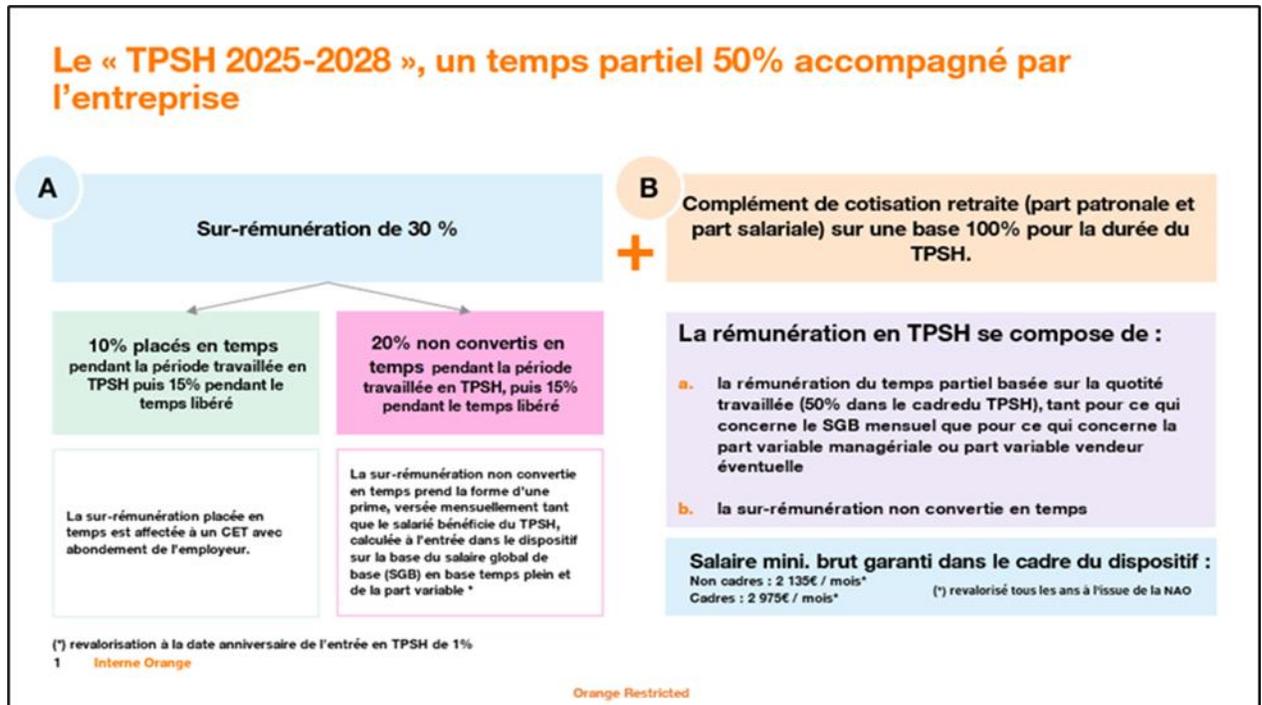
Année d'entrée dans le dispositif	Durée dans le dispositif (sans surcote)	Période d'adhésion au dispositif	Temps de travail à 50%	Temps libéré	Rémunération	Complément cotisation retraite
2025**	18 à 60 mois*	01/01/2025 au 01/01/2026	8 mois*	52 mois*	Temps travaillé : 70% Temps libéré : 65%	Sur une base 100%
2026	60 mois	01/02/2026 au 01/01/2027	8 mois	52 mois		
2027	60 mois	01/02/2027 au 01/01/2028				
2028	60 mois	Entrée possible jusqu'au 01/01/2029				

**salaires mini. garantis au titre de la rémunération : non cadres = 2 135 €\*\*\* et cadres = 2 975€\*\*\* bruts / mois**

Fin du TPSH au plus tard à la date d'atteinte du taux plein (sans surcote)  
Possibilité de participation d'Orange aux rachats de trimestres si taux plein non atteint  
A compter du S2 2025, signature 3 mois au moins avant l'entrée en TPSH  
Accessible aux salariés en situation de handicap disposant d'une ancienneté groupe au moins égale à 10 ans à leur entrée dans le dispositif 2026, 2027, 2028 : possibilité de proratiser la durée du TPSH si obtention de la RQTH au cours de ces années

**+ clause en cas de survenance d'une réforme des retraites**

(\*) pour un TPS de 60 mois, sinon au prorata  
(\*\*) les salariés qui remplissent les conditions en décembre 2025 pourront entrer dans le dispositif 2025 en date du 1<sup>er</sup> janvier 2026  
(\*\*\*) revalorisé tous les ans à l'issue de la NAO



# Annexe 4 : La Mission Insertion Handicap

## Rôles de la MIH

Dans le cadre de la politique Diversité et Inclusion du groupe Orange, la Mission Insertion Handicap (MIH) est garante :

- de l'application des obligations légales et conventionnelles en faveur des salariés en situation de handicap
- du suivi des indicateurs de l'Accord Handicap

Elle établit et accompagne le plan d'actions déclinant l'ensemble des engagements de l'Accord Handicap en coordonnant l'ensemble des directions impliquées (DQVCT, DI, SPST,...)

Elle assure le pilotage et la mise en œuvre de l'ensemble des actions contribuant au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Elle conseille et soutient au travers de son expertise les acteurs dans le domaine du handicap et peut être sollicitée pour des situations n'ayant pas trouvé de solution locale.

Elle coordonne, accompagne et anime le réseau des Correspondants et Référents Handicap.

Elle pilote le budget dédié.

Le référent handicap pour Orange SA et le référent handicap du CFA Orange sont nommés au sein de la MIH.

2 Interne Orange

Orange Restricted

## Détail des missions de la MIH

### Missions

- **Recrutements** : Assure le pilotage national des recrutements en lien avec les conseillers et les acteurs de l'emploi. Coordonne et facilite les partenariats avec des structures externes spécialisées dans le sourcing.
- **Maintien dans l'emploi** :
  - Impulse et pilote les analyses et actions nécessaires à la mise en place d'un environnement de travail inclusif garantissant un parcours professionnel équitable entre tous les salariés.
  - Accompagne les situations individuelles en soutien et complément des Correspondants et Référents Handicap.
  - Assure la mise en œuvre des prestations de compensation en coordination avec les Correspondants Handicap, les acteurs du SPST, du SST.
  - Recueille, analyse les besoins, budgétise et priorise les actions de mise en conformité et/ou de recherche pour piloter la mise en accessibilité des outils.
  - Coordonne le suivi des actions de mise en accessibilité des sites immobiliers pour s'assurer de la prise en compte des besoins des salariés en situation de handicap, en lien avec les Référents Accessibilité Immobilière.
- **Sensibilisation/Information** : Apporte la visibilité nationale nécessaire à la mise en œuvre des engagements de l'accord : communication, partage d'informations, mutualisation et animation des bonnes pratiques, partenariats nationaux. Participe à l'élaboration d'une offre de formation et de sensibilisation sur les sujets du handicap et en pilote avec les Correspondants le déploiement auprès des différents acteurs (tous salariés/RH/managers/consultants recrutement/ LDM/ DPI/communicants...)
- **Animation** : Anime l'ensemble du réseau des Correspondants Handicap et assure la coordination avec les directions contribuant à la mise en œuvre de l'ensemble des engagements : Direction de l'Immobilier, Direction des achats France, Médecins du travail, Assistants sociaux, Programmes accessibilité etc...

3 Interne Orange

Orange Restricted

# Annexe 5 : Le Correspondant Handicap

## Fiche de poste du Correspondant Handicap

Un Correspondant Handicap est identifié pour chaque ED.

Acteur essentiel de la Diversité et de l'Inclusion, il est garant de la mise en œuvre des dispositions de l'accord Handicap sur le périmètre dont il a la responsabilité et en pilote les actions.

Il partage au CODIR du périmètre dont il a la responsabilité les indicateurs Handicap et les plans d'actions associés.

Il conduit les analyses quantitatives, qualitatives nécessaires. Il propose et pilote les plans d'actions / d'amélioration qui en découlent.

Il suit pour son périmètre avec les référents handicap les situations individuelles nécessitant une attention particulière et mobilise les acteurs locaux et nationaux en conséquence.

Il est le relais de la Direction de la Diversité et Inclusion Orange en France et anime les référents handicap de son périmètre.

Il s'assure que le réseau des référents handicap de son périmètre dispose des compétences nécessaires à l'exercice de ses missions.

### Missions :

- **Recrutement et intégration** : décline et assure la promotion de la politique Handicap, notamment lors des forums et salons locaux. Suivre la transformation en CDI, sur nos métiers prioritaires, des candidatures TH en CDD et alternance.
- **Accompagnement des situations individuelles** : assure un soutien de niveau 2 pour les situations en lien avec le handicap qui le nécessitent, avec la contribution de la Direction D&I OeF autant que de besoin.
- **Parcours professionnel** : analyse les situations et élabore les plans d'actions pour un environnement de travail inclusif garantissant un parcours professionnel équitable entre tous les salariés (entretien individuel, mobilité, développement des compétences, reconversion professionnelle, promotion...).
- **Sensibilisation, information** : décline les communications nationales et pilote les actions locales en lien avec les problématiques de son périmètre. Incite et accompagne avec les référents handicap les déclarations RQTH.
- **Dialogue social** : anime le dialogue social sur le périmètre dont il a la responsabilité et prépare les rapports qu'il présente en commission et en CSEE.
- **Projet immobilier** : assure, lorsqu'il est désigné, les missions de Référent Accessibilité et Inclusivité (voir description des missions du RAI) dans le cadre d'un projet de déménagement ou d'aménagement d'espace et intervient, conseille, au nom de l'ensemble des entités et pour l'ensemble des salariés en situation de handicap concernés par le projet.

4 Interne Orange

Orange Restricted

# Annexe 6 : Le Référent Handicap Local

## Rôle du Référent Handicap Local

Un référent est désigné par Unité Opérationnelle.

Il est rattaché au périmètre des salariés qu'il adresse et exerce cette activité à raison d'une journée par semaine en moyenne.

Il est l'interlocuteur privilégié des salariés en situation de handicap de son périmètre et mobilise les acteurs locaux au regard des besoins du salarié.

En soutien du Correspondant Handicap, il contribue à la mise en œuvre des engagements de l'entreprise au plus près des salariés, en collaboration avec les différentes parties prenantes (manager, RH, préventeur, SPST, SST, ...) de son périmètre.

Il participe aux animations organisées par les Correspondants Handicap et par la Direction D&I OeF.

Il suit l'ensemble des modules de formation préconisés par la Direction D&I OeF dans le cadre du rôle qui lui est confié.

### Missions :

- **Recrutement** : contribue en local à la recherche de candidats en situation de handicap. Garantit les conditions d'un entretien inclusif et accompagne les managers en conséquence.
- **Accueil et intégration** : dès connaissance de l'arrivée d'un nouveau salarié en situation de handicap, lui propose systématiquement un entretien d'accueil qui porte sur la politique handicap d'Orange et sur ses besoins dans le cadre de son intégration en concertation avec le SPST. Avec l'accord du salarié, organise éventuellement un accompagnement du manager, voire du collectif de travail y compris en cas de mobilité interne.
- **Maintien dans l'emploi** : en concertation avec le SPST, le SST et en collaboration avec la MIH et le Correspondant Handicap, accompagne le salarié dans la recherche de solutions, d'aide au financement et la mise en place de mesures de compensation. Assure au salarié le soutien auprès partenaires externes dans la mise en place des solutions d'aménagement. Alerte le Correspondant Handicap de son périmètre sur les situations nécessitant une attention particulière.
- **Parcours professionnel** : dans le cadre de ses échanges avec le salarié en situation de handicap, l'accompagne pour identifier et étudier les mesures de compensation à mettre en place afin de garantir les meilleures conditions dans le déroulement de son parcours professionnel (entretien individuel, mobilité, développement des compétences, reconversion professionnelle, promotion...).
- **Sensibilisation, information** : relaie les actions, initiatives et communications locales (DO/DN) / nationales (OeF) auprès du CODIR et des salariés de son périmètre. Propose des actions en réponse aux problématiques de son entité. Incite et accompagne les déclarations RQTH.
- **Projet immobilier** : assure, lorsqu'il est désigné, les missions de Référent Accessibilité Immobilière (voir description des missions du RAI) dans le cadre d'un projet de déménagement ou d'aménagement d'espace et intervient, conseille, au nom de l'ensemble des entités et pour l'ensemble des salariés en situation de handicap concernés par le projet.

# Annexe 7 : Le Référent Accessibilité Immobilière

## Rôle du Référent Accessibilité Immobilière (RAI)

Pour chaque projet immobilier, un RAI est systématiquement nommé pour la durée du projet.

Ce rôle est porté par un des Référents ou le Correspondant Handicap, sur décision du DRH du périmètre occupant majoritaire du projet immobilier concerné.

Il dispose du temps nécessaire à la conduite de la mission le temps du projet.

En lien avec les actions du DPI (Directeur de Projet Immobilier), il est force de propositions et contribue à la recherche active de solutions d'aménagement.

Il est responsable de la coordination et de la supervision des actions menées en faveur d'un environnement de travail inclusif

Il participe aux réunions et/ou groupes de travail organisés par le DPI.

Il suit obligatoirement l'ensemble des modules de formation préconisés dans le cadre de ce rôle.

Pour réaliser ses missions, il peut bénéficier du soutien et de l'expertise de la MIH, DQVCT, DSIMMO.

### Missions :

- travaille en collaboration avec les parties prenantes du projet (DPI, responsables de sites, préventeur, médecin du travail, correspondants handicap/référents handicap...) et en lien avec la MIH.
- assure les actions de communication et de sensibilisation nécessaires afin que tous les salariés et les parties prenantes du projet mesurent l'importance de l'inclusivité et de l'accessibilité.
- mobilise la ligne managériale à chaque étape du projet afin de répondre au mieux aux besoins des collaborateurs concernés.
- recherche les expertises en interne et s'appuie sur elles afin de s'assurer de la prise en compte des bonnes informations dès le début du projet : identification des situations de handicap, analyse des solutions existantes et/ou manques, évaluation en amont des besoins techniques et financiers...
- identifie les salariés volontaires potentiellement testeurs de solutions.
- informe sur les solutions retenues lors de la conception.
- est garant de leur mise en œuvre lors de la réalisation du projet et en assure le suivi et la réception.

6 Interne Orange

Orange Restricted

## Annexe 8 : Le budget prévisionnel externe

<b>dépenses externes prévisionnelles de l'accord en faveur des personnes en situation de handicap 2025-2027</b>	
estimation des besoins en mesures individuelles	1600 K€
estimation des besoins en aménagements de poste	1300 K€
estimation autres besoins (sensibilisation, formation, actions en faveur du plan d'embauches...)	1060 K€
<b>total dépenses externes prévisionnelles annuelles 3,96 M€</b>	

## Annexe 9 : Indicateurs

Chapitre 2 Recrutement	1	bilan des actions en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap (salons, partenariats...)
	2	nombre de recrutements en CDI
	3	nombre de recrutements en CDD
	4	nombre de recrutements en alternance
	5	taux de recrutement en CDI
	6	taux de recrutement en CDD
	7	taux de recrutement en alternance
	8	montant achats auprès du STPA
Chapitre 3 Sensibilisation et information	9	consultants en recrutement ayant suivi une formation sur le recrutement d'une personne en situation de handicap (incluant la sensibilisation)
	10	consultants en recrutement ayant suivi une formation sur l'accessibilité numérique
	11	RH ayant suivi une formation sur le recrutement d'une personne en situation de handicap (incluant la sensibilisation)
	12	RH ayant suivi une formation sur l'accessibilité numérique
	13	communicants ayant suivi une formation sur l'accessibilité numérique
	14	concepteurs, développeurs, acheteurs de formation ayant suivi une formation sur l'accessibilité numérique
	15	acteurs de l'immobilier ayant suivi une formation de sensibilisation sur le handicap et l'accessibilité
	16	initiatives locales de sensibilisation
Chapitre 4 Maintien dans l'emploi	17	DOETH
	18	salariés en situation de handicap par typologie de reconnaissance de handicap
	19	salariés en situation de handicap par bande CCNT
	20	salariés en situation de handicap par genre
	21	salariés en situation de handicap par domaine métier
	22	salariés en situation de handicap par âge
	23	nombre d'ASA handicap prises par les salariés en situation de handicap
	24	nombre de salariés en situation de handicap en inaptitude totale ou permanente
	25	% de salariés en situation de handicap en inaptitude totale ou permanente
	26	nombre de salariés en inaptitude totale ou permanente
	27	% de salariés en inaptitude totale ou permanente

	28	nombre de salariés en situation de handicap en congé longue maladie, longue durée, congé grave maladie
	29	% de salariés en situation de handicap en congé longue maladie, longue durée, congé grave maladie
	30	% de salariés en congé longue maladie, longue durée, congé grave maladie
	31	nombre de salariés en situation de handicap en télétravail
	32	% de salariés en situation de handicap en télétravail
	33	nombre de salariés en télétravail
	34	% de salariés en télétravail
	35	nombre de compensations (aménagements de postes et mesures individuelles) mises en œuvre
	36	nombre de coaching / accompagnements mis en œuvre
	37	nombre d'heures de formation suivies par les salariés TH
	38	nombre d'heures de formation suivies par les salariés
	39	nombre de salariés en situation de handicap ayant eu accès à une formation
	40	nombre de salariés ayant eu accès à une formation
	41	taux d'accès à la formation des salariés en situation de handicap
	42	taux d'accès à la formation des salariés
	43	typologie des formations suivies par les salariés /axe de formation /domaine
	44	typologie des formations suivies par les salariés en situation de handicap /axe de formation /domaine
	45	nombre de salariés en situation de handicap qui n'ont pas été formés depuis plus de 2 ans
	46	nombre de salariés qui n'ont pas été formés depuis plus de 2 ans
	47	nombre de promotions des salariés
	48	nombre de promotions des salariés en situation de handicap
	49	taux de promotion des salariés
	50	taux de promotion des salariés en situation de handicap
	51	nombre de TSPH par année sur les 3 ans de l'accord
<b>Chapitre 5 - Accessibilité</b>	52	tableau de bord des déclarations d'accessibilité et niveau de conformité au référentiel technique
	53	aménagements des locaux des sites audités
<b>Chapitre 6 Innovation</b>	54	mise en visibilité des actions du domaine R&D
<b>Chapitre 7 Acteurs et moyens</b>	55	nombre de réunions d'animation des correspondants handicap
	56	dépenses externes (incluant les dépenses liées au maintien dans l'emploi par typologie de prestation ou matériel)

# Glossaire

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.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.A Cadre Exécutif Autonome  
C.E.T Compte Épargne Temps  
C.N.A.V.Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse  
C.O.D.I.R Comité de Direction  
C.O.P. Cadre Opérationnel de Proximité  
C.R.T Centre Relai Téléphonique en Texte et en Langue des signes Française  
C.3.R Commission de Reclassement, de Réorientation et de Réadaptation (nouvellement appelé IRILES)  
C.S.E.C Comité Social et Economique Central  
C.S.E.E Comité Social et Economique d'Etablissement  
C.S.S.C.T Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail  
C.S.G Contribution Sociale Généralisée  
C.S.R.H Centres des Services RH  
C.R.D.S Contribution au Remboursement de la Dette Sociale  
D.D.E.P.S Direction Digital, Emploi et Pilotage des Stratégies RH  
D.I.Direction de l'Immobilier Groupe  
D&I Diversité et Inclusion  
D.I.S.U Direction de l'Infogérance et du Service aux Utilisateurs  
D.O Direction Orange  
D.N Direction Nationale  
D.O.E.T.H Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés  
D.P.I Directeur de Projet Immobilier  
D.R.2.P Direction Recrutement et Parcours Professionnels  
D.R.H Direction des Ressources Humaines  
D.R.I.E.E.T.S Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités  
D.S.IMMO Direction des Services Immobiliers  
E.A.S. Espace d'Attente Sécurisé  
E.A.S.E Ergonomics and Accessibility Solutions for Everyone  
E.M.T Évaluation en Milieu de Travail  
F.É.D.É.E.H Fédération Étudiante pour une Dynamique Études et Emploi avec un Handicap

I.N.N.O.V : Direction Innovation  
I.P.P Incapacité Partielle Permanente  
I.R.I.L.E.S Instance de Reclassement pour l'Inaptitude Liée à L'Etat de Santé  
(anciennement appelé C.3.R)  
I.R.P Instances Représentatives du Personnel  
L.P.C. Langage Parlé Complété  
L.S.F Langue des Signes Française  
M.D.P.H Maison Départementale des Personnes Handicapées  
M.D.A Maison Départementale de l'Autonomie  
M.I.H Mission Insertion Handicap  
OeF Orange en France  
O.C.A.R.A Outil Audit Accessibilité (Outil de Contrôle et d'Analyse du Réel Accessible)  
O.N.G. Organisation Non Gouvernementale  
O.P.S Organisme de Placement Spécialisé  
O.V.T. Orange Voice Transcription  
P.E.R.C.O.L Plan Epargne Retraite Collectif  
R.A.I Référent Accessibilité Immobilière  
QVCT : Qualité de Vie et Conditions de Travail  
R.M.O.A Responsable Maîtrise d'Ouvrage  
R.R.H Responsable Ressources Humaines  
R.Q.T.H Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé  
S.G.B Salaire Global de Base  
S.E.E.P.H Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées  
S.I.R.H. Système d'Information des Ressources Humaines  
S.P.S.T Service de Prévention et de Santé au Travail  
S.S.T Service Social du Travail  
S.T.P.A Secteur du Travail Protégé et Adapté  
T.H Travailleurs Handicapés  
T.P.S.H Temps Partiel Senior Handicap  
XD Lab Xperience Design Lab (anciennement O.L.P.S Orange Labs Product & Services)