

ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES AU SEIN DE FRANCE TELECOM SA

PREAMBULE

France Télécom, consciente que l'emploi des travailleurs handicapés représente un enjeu majeur de la responsabilité sociétale des entreprises, a développé depuis plusieurs années des actions en vue de favoriser l'insertion des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise.

En outre, France Télécom développe des innovations en vue de permettre à différents types de handicap d'accéder aux nouvelles technologies de l'information et de la communication et de faciliter l'insertion dans le milieu professionnel et dans la société.

Dans le cadre de la Loi 87-517 du 10 juillet 1987, et dans le prolongement de l'accord sur les orientations de la branche des télécommunications en faveur de l'emploi des handicapés conclu en juin 2002, France Télécom SA entend, par la voie d'un accord d'entreprise, mettre en oeuvre une nouvelle dynamique d'emploi et d'insertion des personnes handicapées.

Par cet accord, France Télécom, dans le cadre de ses orientations stratégiques, entend montrer son engagement de mise en oeuvre d'une politique responsable, cohérente et durable dans le temps, en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Cette politique sera mise en oeuvre par plusieurs programmes d'actions

- l'embauche de personnes reconnues handicapées et leur accompagnement pour une meilleure insertion professionnelle ;
- le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés ;
- le recours au secteur protégé (ateliers protégés et centres d'aide par le travail) ;
- le développement d'actions d'innovation permettant l'accès des handicapés aux technologies de l'information et de la communication ;
- le soutien favorisant la formation professionnelle des handicapés
- le soutien à la mise en oeuvre de l'accord.

L'ensemble des services de France Télécom SA s'impliquera dans la mise en oeuvre de ces programmes d'actions.

Au delà de la seule réalisation des objectifs définis, l'ambition du présent accord réside dans le développement de la solidarité pour favoriser l'emploi et l'insertion des personnes handicapées.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des personnels en activité dans les entités de France Télécom SA, quel que soit leur statut.

Les objectifs qu'il détermine et les actions qui en conditionnent la réalisation sont fixés et mesurés au niveau national pour l'ensemble de l'entreprise. La mise en œuvre des actions et le suivi opérationnel de leur mise en œuvre sera effectuée aux niveaux les plus pertinents de l'organisation en fonction des responsabilités et situations locales afin de préserver à la fois un maximum d'efficacité et rester cohérent avec les principes de fonctionnement et la stratégie de France Télécom SA.

1 – PLAN D'EMBAUCHE

Pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, FTSA s'engage, pour la durée de l'accord, à consacrer aux salariés reconnus handicapés 7% de ses recrutements (hors mobilité intra- Groupe).

Ils sont ouverts à tous les groupes d'emplois et à toutes les qualifications et sont effectués en cohérence avec les besoins de l'entreprise.

En tout état de cause, le nombre total de personnes reconnues handicapées recrutées pendant la durée d'application de l'accord ne pourra être inférieur à 150. Ces recrutements seront effectués de façon prioritaire sous forme de contrats à durée indéterminée.

Un soutien et un accompagnement particulier seront apportés aux managers et aux services chargés de la mise en œuvre du recrutement afin de les aider à prendre en compte les spécificités du handicap

Cet accompagnement portera sur la recherche des candidats handicapés, la préparation et le suivi de leur insertion après embauche.

FTSA travaillera en partenariat avec des organismes reconnus dans ce domaine (ANPE, APEC, organismes de placement spécialisés CAP EMPLOI,...).

2 – INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

L'insertion des travailleurs handicapés relève de la responsabilité du chef de service et des managers placés sous son autorité, en concertation avec le médecin de prévention et le CHSCT.

Les compétences de la Commission de Réadaptation, Réorientation et Reclassement (C3R) sont étendues à l'insertion. Cette commission peut faire appel au concours de personnes qualifiées dans l'insertion des travailleurs handicapés.

Le responsable d'entité fait examiner, le cas échéant, par cette commission les mesures nécessaires à l'aménagement et à l'adaptation des postes de travail aux capacités physiologiques du salarié, y compris les solutions d'organisation du travail.

Le CHSCT est consulté sur les mesures prises pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail.

L'adaptation des postes de travail et l'accessibilité aux locaux sont des conditions essentielles à l'insertion des personnes handicapées. Les préventeurs et les médecins de prévention assureront le soutien local des managers et des salariés handicapés dans les actions d'adaptation du poste et de l'environnement de travail.

FTSA développera en appui avec les professionnels (médecins de prévention, AGEFIPH, associations) les actions permettant d'adapter les postes de travail et l'environnement aux types de handicaps du salarié concerné.

Un bilan de suivi de l'intégration sera effectué 6 mois après l'embauche par le manager avec le soutien du DRH et du médecin de prévention.

Les dépenses d'adaptation des postes de travail à caractère exceptionnel par leur montant ou leur nature d'expérimentation ou d'innovation pourront être partiellement ou totalement prises en charge au plan national.
FTSA provisionnera annuellement 400 k€ pour financer des actions spécifiques.

3 - ACTIONS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les personnels qui deviendraient handicapés, inaptes à certains emplois ou dont le handicap viendrait à s'aggraver au cours de leur carrière font l'objet d'une attention particulière. France Télécom mettra tout en oeuvre pour assurer leur maintien dans l'activité ou, le cas échéant pour assurer leur déploiement.

La C3R assure auprès des chefs de service l'examen de toute situation issue de la nécessité de réadapter, réorienter ou reclasser des personnels devenus inaptes à leur poste de travail.

De même, elle examine la situation des personnels handicapés dont le poste de travail est impacté par des évolutions technologiques ou organisationnelles fortes.

Les médecins de prévention sont associés à la recherche et à la mise en oeuvre de solutions permettant le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et les Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail en sont informés. Une formation sur les possibilités d'adaptation des postes de travail au handicap, notamment en ce qui concerne les évolutions technologiques, sera élaborée à l'intention des médecins.

FTSA pourra faire appel aux compétences des structures de type associatif (ATHA, APCLD, AFEH,...).

Les conditions de travail (horaires, ...) pourront prendre en compte les contraintes liées aux éventuels soins médicaux réguliers liés au handicap.

La possibilité de travailler partiellement à distance (« travail alterné ») pourra être envisagée avec l'accord de l'intéressé. Cette décision sera prise après analyse des différents aspects, notamment sociaux, du projet.

4 – PARCOURS PROFESSIONNELS

Le handicap ne doit pas constituer un frein à la construction de parcours professionnels.

Cette évolution professionnelle sera mise en oeuvre dans le cadre de l'organisation générale des parcours professionnels dans l'entreprise.

Un bilan annuel sera établi pour comparer le taux de promotion des personnes handicapées à celui de leur groupe d'emploi. En cas d'écart important entre le taux de promotion des salariés handicapés et le taux moyen par groupe d'emploi une analyse sera conduite. Des actions seront engagées sur la base de cette analyse pour lever les freins constatés.

5 - FORMATION

FTSA favorisera le développement des compétences des personnes handicapées.

Une attention particulière sera apportée par le manager lors de l'entretien annuel sur les volets objectifs et formations à mettre en oeuvre.

L'accès des salariés handicapés à des dispositifs de formation sera facilité par des modes appropriés comme la formation à distance et le e-learning.

6 – TUTORAT ET INSERTION DES JEUNES

Pour favoriser le recrutement des personnes handicapées du niveau de compétence recherché, FTSA orientera ses efforts dans l'aide à la formation de ces personnes en amont du recrutement (stages, tutorat de jeunes en apprentissage ou alternance).

Des partenariats seront développés avec des établissements de formation supérieure, des centres de rééducation fonctionnelle et professionnelle ou des structures spécialisées dans la formation et l'insertion des personnes handicapées.

FTSA s'engage à verser 3% de ses obligations en matière de taxe d'apprentissage (quota hors fonds de péréquation) à ce type d'organismes orientés dans des actions spécifiques en faveur des personnes handicapées.

7 – RECOURS AU SECTEUR PROTEGE

Conscient de l'utilité sociale du secteur protégé, FTSA s'engage à lui confier annuellement, dans le cadre de la politique nationale d'achat et en fonction des opportunités réelles offertes par ce secteur, un volume de travaux et achats de services.

Ce volume augmentera de 20% par an en moyenne pendant la période d'application du présent accord (soit une croissance de près de 75% par rapport à 2003). Les prestations seront exprimées en termes de prestations facturées.

En tout état de cause le volume des prestations effectuées par le secteur protégé en 2006, troisième et dernière année de l'accord, ne sera pas inférieur à 10 M€.

La fonction Achats et Performance définira les conditions dans lesquelles ce recours au secteur protégé sera effectué en particulier en termes de type de prestations, de procédures de conclusion des actes d'achat et de recueil des certificats de détermination des unités bénéficiaires.

De même, FTSA prendra en compte le caractère particulier de ces structures lors de la remise en cause éventuelle des contrats (sauf en cas de non-respect des niveaux de qualité et de coût).

Pour la mise en place de cette politique, FTSA s'appuiera sur des associations et groupements d'employeurs ainsi que sur des fédérations d'ateliers protégés ou de centres d'aide par le travail.

8 – RECHERCHE ET INNOVATION SUR LES TECHNOLOGIES ET OUTILS DE COMMUNICATION

France Télécom poursuivra ses actions de Recherche et Développement en vue d'élaborer de nouveaux produits ou services facilitant la communication de clients handicapés ou plus largement leurs conditions de vie ou de travail en utilisant les innovations technologiques apportées par les TIC.

Avant commercialisation, ces innovations feront généralement l'objet d'expérimentations internes au profit des salariés handicapés de l'entreprise. Ces expérimentations se traduiront par la mise à disposition d'équipements et/ou de services.

9 – SOUTIEN A LA MISE EN OEUVRE

Une « mission handicap » est créée. Elle constituera, une ressource pour les managers afin de faciliter la mise en œuvre de cet accord.

10 – CADRE DE FONCTIONNEMENT ET SUIVI

Une Commission nationale d'interprétation et de suivi de la mise en œuvre de l'accord est créée.

Elle est composée de :

- ✓ Deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord
- ✓ Des représentants de FT SA

Cette commission se réunira au moins deux fois par an pour examiner et vérifier les modalités et les résultats de la mise en œuvre de l'accord aux différents niveaux de l'organisation.

Un bilan annuel sur l'emploi et l'insertion des personnes handicapées sera présenté en Comité Paritaire.

Au niveau national, le CNHSCT sera consulté sur les résultats de la mise en œuvre dans le cadre de ses compétences.

Au niveau local, les CHSCT seront consultés sur les résultats de la mise en œuvre dans le cadre de leurs compétences.

Le suivi et les bilans seront examinés au sein de la Commission Locale de Concertation et de Négociation de chaque service.

La déclaration annuelle sur l'emploi des personnes handicapées qui sera remise à l'autorité administrative compétente sera présentée au CNHSCT et aux organisations syndicales signataires au sein de la Commission Nationale d'Interprétation.

11 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord à durée déterminée est en vigueur pour trois années à compter du premier janvier de l'année suivant celle de sa signature.

A l'échéance du terme, le présent accord ne produira pas les effets d'un accord à durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord pourront être révisées d'un commun accord entre les parties signataires en cas d'évolution des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur.

12 – AGREMENT PAR LES AUTORITES ADMINISTRATIVES COMPETENTES

Le présent accord ne sera déclaré valable qu'après agrément par les autorités administratives compétentes pour France Télécom SA.