

Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des
personnes handicapées au sein de FTSA pour la
période 2008- 2010

OB
SC

GR
PJ-CPB

Préambule

La responsabilité sociale de France Télécom se manifeste dans les différentes politiques du Groupe et notamment dans sa politique en faveur des personnes handicapées.

France Télécom a confirmé sa volonté d'être un acteur significatif de l'insertion des personnes handicapées en initiant un premier accord d'entreprise, pour la période 2004 à 2006 et en prolongeant celui-ci pour l'année 2007. Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des 2 accords précédents.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 et de celle du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ainsi que dans le cadre de l'accord sur les orientations de la Branche des Télécommunications en faveur de l'emploi des personnes handicapées du 14 juin 2002.

Il est rappelé dans le cadre de ce préambule la définition du handicap donnée par la loi du 11 février 2005 :
« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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. »

Il montre la volonté de l'entreprise et des organisations syndicales de poursuivre leurs engagements dans la promotion de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

A la fin 2006, le taux d'emploi de France Télécom SA, au titre de la Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés, des mutilés de guerre et assimilés (DOETH), s'élève à 2,67%, correspondant à 1,99% au titre des salariés handicapés et 0,68% au titre des achats au secteur protégé. Le nombre de salariés déclarés est de 2504 fin 2006.

Malgré les difficultés concernant le vivier des candidatures et dans le respect de la volonté des salariés de se faire reconnaître Travailleur Handicapé, France Télécom augmentera son taux d'emploi direct d'au moins un point sur la période par rapport à fin 2006. Ce taux d'emploi sera supérieur à 3%. En tout état de cause, le nombre de salariés handicapés déclarés à la fin de l'accord ne saurait être inférieur au nombre de salariés déclarés en 2006 (soit 2504).

Le présent accord a pour objectif de poursuivre et d'améliorer les actions déjà initiées et de concrétiser de nouvelles démarches en faveur des personnes handicapées.

Une attention particulière sera portée au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ces actions s'exerceront dans les domaines suivants :

Plan d'embauche et insertion des jeunes
Insertion et maintien dans l'emploi
Parcours professionnel et formation
Secteur protégé
Innovations technologiques
Communication et sensibilisation
Pilotage et suivi

Chapitre 1

Plan d'embauche et Insertion des jeunes

1.1 Plan d'embauche

Concernant le plan d'embauche, celui-ci s'inscrit dans le cadre plus global de la politique de l'emploi du groupe France Télécom. Le recrutement des personnes handicapées s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement externe du groupe France Télécom et en cohérence avec les besoins en compétences de l'entreprise.

France Télécom exploitera tous les canaux de recrutement existants, ainsi que les possibilités d'accompagnement en terme de formation, afin de favoriser et de faire émerger les candidatures de personnes handicapées répondant à ces besoins en compétences.

L'engagement de FTSA en matière de recrutement est de 180 recrutements en CDI au minimum sur la période des 3 ans couverte par le présent accord.

Ces recrutements seront réalisés par l'agence de recrutement interne de France Télécom, qui effectue sur le périmètre France l'ensemble des recrutements sur des postes ouverts à tous les groupes d'emplois et à toutes les qualifications. Ce sont les compétences des candidats qui sont appréhendées ainsi que leur potentiel, leur expérience, leur savoir-faire et leur motivation.

Les actions de sensibilisation déjà mises en place auprès du réseau des recruteurs seront poursuivies notamment en cas d'évolution de ce réseau ou de la mise en place de nouvelles dispositions législatives ou conventionnelles.

Afin d'assurer l'égalité de traitement au cours du processus de recrutement, les aménagements nécessaires au bon déroulé de l'entretien seront mis en place : intervention d'un interprète en Langue des Signes Française par exemple.

Il sera examiné la possibilité d'effectuer des recrutements sur les métiers ouverts au recrutement externe au niveau Bac professionnel.

1.2 Partenariats et canaux de candidatures

Pour faciliter les actions de l'agence de recrutement dans le cadre du recrutement de personnes handicapées la Mission Insertion Handicap poursuivra son rôle de soutien en matière d'enrichissement du vivier de candidatures en définissant et en mettant en place les partenariats nécessaires. Les Correspondants Handicap dans les entités opérationnelles participeront, par leur connaissance du terrain, à la définition de ces partenariats.

Les principaux canaux de candidatures aujourd'hui recensés sont :

- la rubrique recrutement du site internet de l'entreprise,
- la publication d'offres d'emplois sur des sites internet dédiés aux personnes handicapées : handicapzéro, handica.com, hanploi et sur le site de l'AGEFIPH,
- le partenariat avec l'association Tremplin : association d'entreprise qui agit pour le développement de la qualification et de l'emploi des étudiants et jeunes diplômés handicapés
- la structure handipass de l'ANPE
- le réseau des CAP Emploi
- les candidatures spontanées reçues sur l'adresse mail de la Mission Insertion Handicap

- les viviers de candidatures en lien avec les réseaux ADECCO et ADIA qui possèdent des structures dédiées au recrutement de personnes handicapées
- Le club Etre

D'autres canaux pourront être identifiés et des partenariats mis en place si nécessaire (association par exemple) Afin de faciliter l'émergence des candidatures, France Télécom demandera aux Grandes Ecoles d'ingénieurs et aux Grandes Ecoles de commerce qui sont ses écoles cibles de désigner un référent handicap en leur sein. Ce référent devra avoir la connaissance des postes disponibles dans le cadre du recrutement de jeunes diplômés handicapés ainsi que des possibilités de stages et d'alternance.

Des partenariats seront développés avec des centres de réorientation professionnelle ou des structures spécialisées dans la formation des personnes handicapées.

Dans le cadre de ces partenariats, des contrats de professionnalisation s'adressant à des personnes ayant plus de 26 ans sont proposés.

1.3 Accueil et insertion des jeunes

Afin de favoriser le recrutement de personnes handicapées et de participer à l'acquisition de compétences et à la formation des personnes handicapées, France Télécom réaffirme son souhait de recruter et d'accueillir de jeunes handicapés dans le cadre de stages et sous la forme de l'alternance.

Le nombre de jeunes en stages ou contrats en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) pendant la période de l'accord sera au minimum de 100, l'entreprise s'engageant à un taux significatif d'embauches CDI sur les postes ouverts au recrutement externe.

L'accueil de ces jeunes en alternance permettra d'alimenter prioritairement le vivier de candidatures pour les recrutements en CDI.

Les tuteurs et maîtres de stage accompagneront et guideront le jeune tout au long de son stage ou de son contrat. Ils contribueront à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles de ces jeunes.

Ces tuteurs et maîtres de stages recevront une formation et un accompagnement spécifiques. Ils disposeront du temps suffisant pour exercer cette mission.

1.4 Taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage est un moyen de participer à l'acquisition des compétences des jeunes handicapés. A ce titre, FTSA s'engage à verser 3% de ses obligations en matière de taxe d'apprentissage (quota hors FNDMA : Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage) à des organismes orientés dans des actions spécifiques en faveur des personnes handicapées.

1.5 Bourses d'études

La possibilité de financer des bourses pour des étudiants handicapés sera examinée afin de les accompagner dans leur cursus d'études et faciliter ainsi l'accès aux études supérieures dans des formations en lien avec les métiers sur lesquels France Telecom recrute.

1.6 Intérim

Dans le cadre des règles en vigueur en matière d'intérim, l'entreprise s'engage également à faire appel autant que possible aux structures d'intérim employant des travailleurs handicapés.

OB
SC
GR
CDM

Chapitre 2

Insertion et Maintien dans l'emploi

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

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 du travail, le CHSCT, le préventeur, l'assistant(e) social(e).

Un bilan de l'insertion de nouveaux salariés handicapés recrutés et nouvellement reconnus sera effectué 6 mois au plus tard après leur date de recrutement ou de reconnaissance.

Les salariés qui deviendraient handicapés ou dont le handicap s'aggraverait au cours de leur carrière font l'objet d'une attention particulière (identification, contact) afin de permettre un accompagnement le plus en amont possible. FTSA met tout en œuvre pour assurer leur maintien dans l'activité ou, le cas échéant, pour assurer leur déploiement et leur accompagnement individuel en tenant compte des spécificités liées au statut des personnels.

Les dispositions de ce chapitre sont également applicables aux salariés reconnus handicapés qui, suite à une réorganisation, se trouveraient en situation de redéploiement.

Dans ses projets de réorganisation, FTSA devra prendre en compte la situation des personnes handicapées susceptibles d'être impactées et s'engage, dans les dossiers qu'elle présente aux Comités d'Entreprise et aux CHSCT, à analyser spécifiquement leur situation ainsi que les solutions adéquates en matière d'aménagement de poste ou d'organisation du travail, sous réserve du respect des règles de confidentialité nécessaires.

Un accompagnement individuel des salariés handicapés dont l'activité se trouverait impactée par la réorganisation sera mis en place (y compris pour les salariés handicapés absents de l'entreprise), associant fonction RH, médecin du travail, manager, assistant(e) social(e), préventeur, sous la responsabilité du Correspondant Handicap.

2.1 Rôle des acteurs

Dans le cadre de ces actions d'insertion et de maintien dans l'emploi, le rôle du Correspondant Handicap est important. Il en existe un par Division, Fonction Groupe et par Direction Territoriale. Leurs coordonnées figurent sur le portail RH anoo, rubrique handicapation, et leurs missions seront rappelées au sein des Unités Opérationnelles dans le périmètre de chaque établissement principal.

Véritables relais de la Mission Insertion Handicap, ils interviennent en conseil et soutien des managers pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés. En tant qu'expert du handicap, ils conseillent les DRH qui gèrent les situations de mobilité de salariés handicapés.

Ils instruisent également les demandes d'aménagements de postes de travail.

Ils sont en charge de la communication interne sur leur périmètre sur ce sujet et de toutes les actions de sensibilisation pouvant être mises en place.

Ces correspondants disposeront des moyens en temps nécessaires pour exercer leurs fonctions.

Le médecin du travail a un rôle de conseil auprès du salarié handicapé (dépistage lors des visites médicales périodiques ou de reprise..., conseils appropriés pour la procédure de déclaration, rappel des droits liés au statut de travailleur handicapé ...)

Au niveau de la médecine du travail, le travailleur handicapé bénéficie d'une surveillance médicale renforcée (art. R.241-50 al.2 du Code du travail). Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée sont renouvelés au moins annuellement. En effet, le médecin du travail est seul juge de la nature et de la fréquence des examens que comporte cette surveillance médicale renforcée.

Le Préventeur travaille sur tous les aspects liés aux conditions de travail pour l'ensemble des salariés et en particulier pour les personnes handicapées de l'unité, en collaboration avec le médecin du travail et le manager pour l'adaptation du poste de travail, l'accessibilité, etc ...

L'assistant(e) social(e) informe, conseille et propose des dispositifs d'aide. Il (elle) peut notamment renseigner sur les démarches de reconnaissance et la sollicitation du Fonds d'Insertion handicap.

Les médecins du travail, les préventeurs et les CHSCT sont associés à la recherche et à la mise en œuvre de solutions permettant le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Il pourra être fait appel aux compétences de structures de type associatif (ATHA, AFEH, APCLD...)

Un point formalisé sur la situation des salariés handicapés du périmètre sera fait annuellement par le Directeur de l'entité concerné, le Correspondant Handicap et le responsable RH en CHSCT.

A la demande du salarié handicapé, il sera désigné un Référent Travailleur Handicapé, membre de son équipe ou non, pour le conseiller et l'accompagner afin d'assurer une meilleure insertion professionnelle. Le référent bénéficiera des facilités de services nécessaires pour l'exécution de sa mission d'accompagnement.

Un guide méthodologique d'accueil des salariés handicapés sera rédigé à destination des managers de salariés handicapés avant la fin du premier semestre 2008.

2.2 Aménagement des postes de travail

L'adaptation des postes de travail et l'accessibilité des locaux sont des conditions essentielles à l'insertion et au maintien dans l'emploi des salariés handicapés. Les préventeurs et les médecins du travail apportent leur soutien aux managers et aux salariés handicapés dans les actions d'adaptation du poste et de l'environnement de travail.

Un recensement des besoins en formation des salariés handicapés en situation de mobilité sera effectué et formalisé systématiquement afin de déterminer les formations ou les aménagements de formation à réaliser.

Le cas échéant, et avec l'accord du fonctionnaire concerné, le responsable de l'entité fait examiner par la Commission de Réadaptation, de Réorientation et de Reclassement (C3R) les mesures nécessaires à l'aménagement et à l'adaptation des postes de travail aux capacités du fonctionnaire, y compris les solutions d'organisation du travail. Cette commission intervient strictement dans le cadre de la loi du 11 janvier 1984 (article 63) qui concerne le reclassement des fonctionnaires.

2.2.1 Fonds d'Insertion Handicap

Les dépenses liées à ces adaptations sont prises en charge au niveau national via le Fonds d'Insertion Handicap (FIH) dans les plus brefs délais.

Les matériels et prestations financés par le FIH doivent être spécifiques au handicap et au poste de travail et doivent compenser le handicap. Ainsi, le FIH ne pourra financer un matériel standard (écran, imprimante...), pris en charge par l'entité dont relève le salarié.

Des demandes d'aménagement de postes peuvent également émaner du CHSCT dans le champ de sa compétence, en lien avec la hiérarchie concernée.

Le processus de sollicitation du FIH comporte plusieurs étapes :

- Il s'agit tout d'abord d'analyser le besoin en local, en lien avec le salarié concerné le préventeur, le médecin du travail et le manager, afin de déterminer le matériel, la formation, ou la prestation nécessaire.
- Un dossier de sollicitation du FIH est ensuite constitué et transmis au Correspondant Handicap de la Direction Territoriale ou de la Division / Fonction concernée.
- Le Correspondant Handicap instruit ensuite ce dossier puis le transmet à la Mission Insertion Handicap qui déclenche le financement.

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

Ce processus ainsi que la constitution du dossier de sollicitation du FIH sont rappelés sur le portail RH anoo, rubrique handicapation.

L'information des médecins du travail et des CHSCT sur les solutions d'aménagements de poste, les fournisseurs existants, les évolutions technologiques, sera poursuivie.

2.2.2 aménagements possibles

A titre d'exemple, peuvent ainsi être financés par le FIH (liste non exhaustive) :

- des mobiliers et sièges ergonomiques adaptés
- des postes et logiciels informatiques pour personnes non voyantes : claviers braille, logiciels de synthèse vocale, scanners de reconnaissance des caractères...
- des matériels et logiciels pour personnes mal voyantes : logiciel d'agrandissement de caractères zoomtext avec ou sans synthèse vocale, scanners de reconnaissance de caractères, vidéo-agrandisseurs, loupes, claviers gros caractères...
- des formations à l'utilisation du matériel et des logiciels
- des prestations d'interprétariat Langue des Signes Française (LSF)
- des traductions sous forme de sous titrage écrit en temps réel des communications orales, traduction appelée "vélotypie"
- des traductions en visioconférence à distance
- des formations à la Langue des Signes pour les managers et collègues de salariés handicapés
- des bilans d'évaluation ou de compétences
- des études ergonomiques afin de déterminer l'adaptation du poste de travail adéquate
- la part du montant des prothèses auditives restant à la charge du salarié après déduction des versements sécurité sociale et mutuelle
- ...

En complément de ces aménagements des solutions d'accompagnement des salariés handicapés pourront être proposés au travers d'acteurs externes comme le club ARIHM notamment.

2.2.3 Programme d'accessibilité numérique

Le programme spécifique d'adaptation des applications informatiques métiers internes aux personnes aux personnes mal et non voyantes est poursuivi : sensibilisation des webmestres et responsables de développement informatiques, audit d'accessibilité des applications, travaux d'intégration dans les versions de développement, mise en place de formations adaptées pour l'utilisation de ces applications et hotline de soutien.

2.2.4 Aménagements des locaux

Les aménagements de locaux ou d'accès aux locaux pour des salariés handicapés de l'entreprise sont du ressort des Unités de Gestion Immobilière (UGI), supervisées par la Direction de l'Immobilier et des transports (DIT) ou des unités. Ces aménagements peuvent concerner la création ou l'aménagement des sanitaires, l'automatisation et l'agrandissement des portes, des rampes d'accès, des ascenseurs adaptés, des modifications des issues de secours, le marquage des parkings, des audits d'accessibilité, l'adaptation des sols, des gardes corps, la signalétique d'accès, les conditions d'accueil, etc...

Ces demandes d'aménagements des locaux sont faites par courrier au Directeur de l'UGI concernée avec une copie à la Mission Insertion Handicap.

2.2.5 « Solutions Handicap »

Les salariés handicapés bénéficient, dans le cadre de leur activité professionnelle, des produits de communication issus du catalogue « solutions handicap », et en sont informés par la rubrique handicapation du portail RH anoo. Les managers reçoivent une information directe de l'existence de ces solutions et du processus de commande.

2.2.6 Conditions de travail

Les conditions de travail (horaires notamment) prennent en compte les contraintes liées aux éventuels soins médicaux.

Des solutions de téléactivité et/ou de télétravail sont étudiées en compatibilité avec les activités exercées et avec l'accord du salarié et du manager.

Cette décision est prise après analyse des différents aspects, notamment humains, du projet.

2.2.7 Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Une communication pour sensibiliser les salariés non déclarés de l'intérêt de cette déclaration sera élaborée en collaboration avec les médecins du travail dans la première année d'application de l'accord.

Véritable démarche personnelle, cette demande de reconnaissance est accompagnée par les médecins du travail et les assistants sociaux interlocuteurs privilégiés des salariés de l'entreprise qui souhaitent s'engager dans cette démarche.

2.2.8 Autorisations Spéciales d'Absences

Il est rappelé dans cet accord l'existence des Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) Handicap qui sont de 5 jours par année civile pouvant être pris par journée ou demi-journées. Ces ASA Handicap sont de droit et accordées sur justificatif à tous les salariés bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé en cours de validité, pour effectuer des actes en relation avec leur handicap et ne pouvant être effectués en dehors des heures de service.

Par exception à la condition de RQTH en cours de validité, ces ASA pourront être utilisées pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

A titre d'information il est également rappelé l'existence d'ASA pour soin ou garde d'enfant handicapé correspondant à une fois les obligations hebdomadaires plus un jour.

Chapitre 3

Parcours professionnels et Formation

Le groupe France Télécom a décidé de renforcer les actions contribuant à la gestion des compétences des collaborateurs et soutient l'engagement des collaborateurs pour gagner en compétences, notamment par un effort de formation et de reconnaissance des nouveaux acquis.

Les parties rappellent que dans le cadre de l'application du principe de non discrimination, les salariés handicapés doivent avoir accès, comme tout salarié de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle et à la promotion dans le cadre des règles internes en vigueur.

Une attention particulière sera apportée par le manager lors de l'entretien annuel au volet formation à mettre en œuvre.

Les formateurs seront sensibilisés au handicap et aux adaptations à mettre en place pour les sessions de formations accueillant des salariés handicapés.

3.1 Actions de Formation

Lorsqu'elles sont nécessaires, des actions spécifiques d'aménagements liées au handicap sont mises en place pour la dispense des formations (intervention d'un interprète en Langue des Signes Française, allongement de la durée de la session de formation, travaux d'accessibilité des logiciels e-Learning, limitation du nombre de stagiaires par exemple).

Les supports de formation seront rendus accessibles en fonction de la déficience du salarié : version braille du document, enregistrement des documents sous un format accessible aux logiciels de synthèse vocale, alternative textuelle à toute image ...

L'organisation de sessions mutualisées pour des salariés ayant des besoins spécifiques en LSF sera étudiée au sein de chaque périmètre de Direction Territoriale ou de Division / Fonction.

Des bilans de compétences ou des formations spécifiques seront proposés aux salariés handicapés si nécessaire et financés.

La prise en charge des surcoûts de formation (LSF, vélotypie, allongement de la durée de la formation...) est effectuée au niveau national.

3.2 Suivi

L'analyse de l'indicateur du taux d'accès à la formation (en volume d'heures par salarié handicapé et en pourcentage de la population des salariés handicapés formée) sera effectuée dans le bilan annuel.

Une analyse des situations individuelles des salariés handicapés n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 2 ans sera menée. Une communication forte envers les managers des salariés concernés, rappelant les principes de non discrimination pour l'accès aux formations, sera alors effectuée.

Le taux d'accès des salariés handicapés aux parcours de professionnalisation sera suivi.

3.3 Aide à la formation de travailleurs handicapés dans certaines structures du secteur protégé

La montée en compétences et la formation des personnes handicapées seront également favorisées par le financement de modules de formation et de bilans de compétences externes à destination de travailleurs handicapés d'Établissements et Services d'Aide par le Travail. Il en sera notamment ainsi dans le cadre du partenariat avec la cellule inter-ESAT de Paris dont la vocation est de professionnaliser les personnes handicapées qui y travaillent en leur proposant des formations adaptées leur permettant d'améliorer leur niveau professionnel et pour certains d'entre eux d'intégrer le milieu ordinaire de travail.

3.4 Promotion

Un indicateur spécifique sur le taux de promotion des salariés handicapés est mis en place dans le rapport annuel handicap. Des analyses spécifiques seront conduites en cas d'écart constaté (par rapport au taux moyen FTSA par niveau CCNT) et un plan d'action sera mis en œuvre.

Chapitre 4

Secteur Protégé

Le secteur protégé regroupe les Entreprises Adaptées (EA) et les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

Les Entreprises Adaptées (ex « ateliers protégés ») sont des entreprises employant au moins 80 % de travailleurs handicapés, lesquels peuvent ainsi exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Elles doivent permettre une insertion et une promotion professionnelles tenant compte du handicap du travailleur. Elles peuvent servir de tremplin vers des emplois dans des entreprises du milieu ordinaire de travail.

Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ex « centres d'aide par le travail » ou CAT) sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le code de l'action sociale et des familles. Ils offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

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

Pour la période de l'accord, ce volume d'achats sera au minimum de 10 millions d'euros par an.

La Direction des achats définit les conditions dans lesquelles ce recours au secteur protégé est effectué, en particulier en termes de type de prestations et des conditions dans lesquelles les contrats sont élaborés.

De même, FTSA prend 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).

Des communications nationales et locales seront élaborées à destination des responsables d'entités pour continuer à les sensibiliser sur le recours au secteur protégé.

A titre d'exemple, le recours au secteur protégé peut être utilisé pour des prestations de type : espaces verts et nettoyage des locaux, recyclage de matériel informatique, fournitures de bureau, restauration, imprimerie commerciale ou administrative, routage, jarretièrage (liste non exhaustive).

Pour la mise en place de cette politique, FTSA s'appuie sur des associations et groupements d'employeurs ainsi que sur des fédérations d'Entreprises Adaptées ou d'Etablissements et Services d'Aide par le Travail.

Des partenariats seront ainsi menés avec l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) ainsi qu'avec le Groupement national des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (GESAT).

Chapitre 5

Innovations technologiques

L'objectif de ces actions est de mettre à la disposition des salariés handicapés les informations internes et externes à l'entreprise et de favoriser leurs échanges grâce aux outils modernes de communication fixe, mobile, internet...

Pour ce faire, les programmes d'innovations technologiques sont testés tout au long de leur développement auprès d'un panel de salariés handicapés volontaires pour ensuite être déployés auprès de l'ensemble des salariés concernés. Une information sur l'organisation de ces expérimentations est diffusée aux salariés handicapés par les canaux de communication classiques, ainsi que par le Correspondant Handicap de leur périmètre.

Afin que le temps et l'investissement des salariés handicapés consacrés à ces expérimentations soient reconnus et valorisés, une information est faite auprès des managers concernés. Il est rappelé que ces expérimentations sont incluses dans le temps de travail.

Ces programmes concernent notamment :

- l'Accessibilité numérique qui comprend :

- le développement d'un Navigateur web permettant de rendre tous les sites accessibles en standard, sans recourir à des corrections post développement
- les évolutions des outils d'audit des sites (Ocawa...)
- les interfaces vocales d'accessibilité (par exemple, permettre à un salarié handicapé déficient visuel d'installer lui-même et de mettre à jour son logiciel de synthèse vocale)

- l'Accessibilité des salles de réunion et par extension des postes de travail :

Inventorier, tester, installer les matériels les plus performants pour que tous salariés, quel que soit leur handicap, puisse participer aux réunions sans contrainte (réservation des salles, accès, matériel adéquat installé, branché, prêt à fonctionner...).

- les travaux sur la communication multi modale (alternatives texte, voix, image) pour l'échange d'informations : pouvoir utiliser dans les échanges alternativement ou simultanément le texte, la voix et l'image quel que soit le matériel de communication (intégrer le programme Thelma, briques de logiciels d'avatars LPC).

Salariés concernés : personnes sourdes, malentendantes ou ayant des troubles de la parole.

OB
SC
GFL
COB

Chapitre 6

Communication et sensibilisation

Les sessions de sensibilisation « Démystifions le Handicap » sont poursuivies et amplifiées sur l'ensemble du territoire. Elles ont vocation à informer sur le handicap, les obligations législatives et conventionnelles, la politique de France Télécom vis à vis des personnes handicapées, sur les moyens mis en place et de travailler sur la perception du handicap, sur des mises en situation, d'identifier les comportements appropriés. Elles sont destinées à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Des actions de sensibilisation et d'information spécifiques seront créées à destination des Espaces Développement et des préventeurs.

Un guide rappelant les obligations légales, les points clés de l'accord d'entreprise ainsi que des informations concrètes telles que les dispositifs d'aménagement de poste par exemple sera élaboré à destination des acteurs du handicap (managers, préventeurs, médecins du travail, espaces développement...) au plus tard avant la fin du 1^{er} semestre 2008.

La rubrique handicapation du portail RH anoo sera renforcée et dynamisée. Une mise à jour régulière de la rubrique sera effectuée.

Une communication importante sur les dispositions de l'accord ainsi que sur les moyens mis en place sera réalisée au travers de cette rubrique.

Une vigilance particulière sera portée à l'accessibilité de cette rubrique. Des alternatives textuelles au format audio seront prévues ainsi que toute adaptation nécessaire.

Un guide d'aide et de conseil dans le cadre du processus de déclaration sera mis en ligne sur cette rubrique.

Une communication régulière sera faite sur l'intranet notamment au travers des « flashs » figurant sur la page d'accueil d'intranoo. Une fois par an, un article sera élaboré dans le magazine Connect'mag (à l'occasion de la semaine nationale du handicap par exemple).

Un événement spécifique sur la thématique du handicap sera organisé pendant la semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

Des solutions pour la communication des dispositions de l'accord et de toute autre information utile aux salariés handicapés absents de l'entreprise pour une longue période seront mises en place.

Les outils de communication externe intègreront la politique de l'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Il en sera ainsi par exemple de la plaquette remise aux étudiants. Des insertions dans la presse, spécialisée ou non, seront effectuées afin de présenter la politique de l'entreprise.

Chapitre 7

Pilotage et suivi

7.1 La Mission Insertion Handicap

La Mission Insertion Handicap (MIH) est garante des engagements de France Télécom dans tous les domaines de l'accord. Elle est composée d'un Responsable et de deux chargés de mission handicap et est rattachée à la DRH de France Télécom.

Elle a une mission d'expertise, de définition des grands axes de politique interne en matière de handicap et de mise en place des process.

Elle soutient le recrutement par des actions d'enrichissement du vivier de candidatures, des partenariats, la participation à des forums.

Grâce au Fonds d'Insertion Handicap, elle finance les aménagements de postes de travail des salariés handicapés de l'entreprise.

Elle organise la communication interne par des sessions de sensibilisation au handicap et apporte soutien et conseil au quotidien, notamment pour l'organisation d'événements.

En externe, la Mission Insertion Handicap contribue aux articles dans la presse, participe à des réunions inter-entreprises, des salons, des forums ...

Elle s'appuie sur un réseau de correspondants au sein de chaque division de l'entreprise les Correspondants Handicap.

7.2 Les Correspondants Handicap

Au nombre de 16 actuellement, les Correspondants Handicap sont les relais de la Mission Insertion Handicap dans les divisions, Fonctions Groupe et les Directions Territoriales de France Télécom. Ils ont un rôle de conseil et de soutien des managers pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Experts dans le domaine du handicap, ils gèrent et accompagnent les demandes d'aménagement de poste de travail.

Ils sont en charge de la communication interne sur leur périmètre sur ce sujet.

Particulièrement impliqués dans les actions de sensibilisation, ils animent en région des sessions intitulées « Démystifions le Handicap ». Leurs missions et activités sont détaillées dans une lettre de mission qui leur est remise conjointement par la Mission Insertion Handicap et leur manager.

7.3 Commission de 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 FTSA

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

Si des inégalités sont constatées, la Commission de suivi pourra suggérer la mise en place d'études qualitatives complémentaires et effectuer par l'intermédiaire de la Direction des recommandations aux directions concernées sur les actions correctrices nécessaires.

OB
SC
GR
CDB

Chapitre 8

Champ d'application et Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2008 et s'appliquera pour une durée de trois ans sur le périmètre France Télécom SA.

Le présent accord ne sera déclaré valable qu'après agrément par l'autorité administrative compétente pour FTSA.

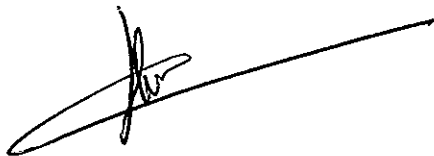
A l'échéance du terme, le présent accord ne produira pas les effets d'un accord à durée indéterminée.

France Télécom procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des articles L132-10 et R132-1 du code du travail.

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 inter-professionnelles en vigueur. Ces révisions seront soumises à l'autorité administrative compétente pour l'agrément.

Fait à Paris, le 29/11/2007

Pour FRANCE TELECOM



Guy-Patrick CHEROUVRIER

Les Organisations Syndicales

Pour la CFDT *Catherine DUPOY BOREL*

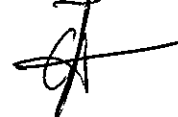
Abn
Pour la CFE-CGC *Serge CLEMENT*

Paul
Pour la CFTC *Pierre JULLO*



Pour la CGT

Pour FO *OLIVIER BREVASSE*



Pour SUD

Annexes

Rappel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés visés par l'article L.323-3 du Code du Travail

Les différentes catégories de bénéficiaires :

- les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, qui a repris depuis le 1^{er} janvier 2006 les compétences et fonctions anciennement dévolues aux COTOREP) mentionnée à l'article L.146-9 du code de l'action sociale et des familles.
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L241-3 du code de l'action sociale et des familles.
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

et :

- les veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre, ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %, et les victimes d'attentat à compter du 1^{er} juin 1990 (loi n° 90-36 du 23 janvier 1990 ; JO du 25 janvier 1990),
- les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %,
- les veuves de guerre remariées, ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au paragraphe ci-dessus,
- les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du Code des pensions d'invalidité et des victimes de guerre,
- les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service (loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991),

OB
SC
GFC
AMB

Liste des indicateurs pour les rapports annuels handicap selon les périmètres concernés
(National CCUES et Décentralisés CE)

- Effectif Travailleurs Handicapés dans le Système d'Information Ressources Humaines (N+D)
- Nombre de recrutements total (N+D)
- Nombre de mobilités entrantes vers périmètre FTSA (N+D)
- Nombre de départs définitifs (N+D)
- Nombre de mobilités sortantes hors du périmètre FTSA (N+D)
- Nombre de fins de validité RQTH (N+D)
- Nombre de nouvelles RQTH ou mises à jour RQTH saisies dans le SI (N+D)
- DOETH (N)
 - o Nombre de salariés déclarés et nombre d'Unités Bénéficiaires équivalentes
 - o Taux d'emploi direct
 - o Montant sous traitance secteur protégé et nombre d'UB équivalentes
 - o Taux d'emploi lié au secteur protégé
 - o Taux d'emploi global

- Effectif Travailleurs Handicapés DOETH par type de reconnaissance (N+D)
- Effectif Travailleurs Handicapés DOETH par CCNT (N+D)
- Effectif Travailleurs Handicapés DOETH par domaine métier (N+D)
- Effectif Travailleurs Handicapés DOETH par âge et par sexe (N+D)

- Nombre de Recrutements par type de contrat (N+D)
- Nombre de Recrutements par type de contrat et par domaine métier (N+D)
- Nombre de Recrutements par type de contrat et par niveau CCNT (N+D)
- Nombre de Recrutements par type de contrat et par genre (sexe) (N+D)
- Nombre de Recrutements par type de contrat et par âge (N+D)

- FIH : total et montant par grand type de dépense : aménagements des postes de travail, aide à l'embauche, soutien à la mise en œuvre et accessibilité numérique... (N)
- FIH : répartition des dépenses d'aménagements de poste de travail : matériels, LSF, études ergonomiques... (N+D)
- FIH : typologie des aménagements de poste de travail par nature de handicap (N+D)
- Nombre et métiers des participants aux sessions de sensibilisation (N+D)
- Dépenses d'aménagement des locaux (N+D)
- Nombre de fonctionnaires reclassés suite à une Commission de Reclassement, Réadaptation Réorientation dite C3R (N+D)
- Nombre de Travailleurs Handicapés en Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée, Congé Grave Maladie
- Nombre d'Autorisations Spéciales d'Absence handicap utilisées (N+D)
- Nombre de Travailleurs Handicapés travaillant à distance (N+D)
- Taux de promotion des Travailleurs Handicapés par rapport au taux de promotion global des salariés (N+D)
- Taux de promotion des Travailleurs Handicapés par bande de la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT) par rapport à taux de promotion global par bande CCNT (N+D)
- Nombre d'heures de formations suivies par Travailleurs Handicapés et nombre moyen d'heures de formation par Travailleur Handicapé (N+D)
- Nombre de Travailleurs Handicapés formés (N+D)
- Type de formations suivies (N+D)
- Montant versé au titre de la taxe d'apprentissage (N)
- Répartition des dépenses du secteur protégé par type : immobilier, centre d'appel, routage, impression... (N+D)