

**ACCORD SUR LES ORIENTATIONS DE LA BRANCHE DES TELECOMMUNICATIONS
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES HANDICAPES (conclu en application de l'article 4-2-11
de la convention collective des Télécommunications du 26 avril 2000)**

Les nouvelles technologies de la communication et des télécommunications utilisent des techniques facilitant les relations entre les hommes qui sont également de nature à favoriser l'action des hommes dans la gestion des outils de travail et la réalisation des fonctions sociales.

Pour ces raisons, la branche des télécommunications est à même de jouer un rôle majeur dans l'intégration des personnes handicapées dans la société en général et dans l'entreprise en particulier.

Les signataires précisent que le présent accord ne vise pas à exonérer les entreprises soumises à la loi de 1987 de leurs obligations mais à leur permettre de développer une réelle politique en faveur des travailleurs handicapés.

En effet, particulièrement soucieux de privilégier l'insertion en milieu ordinaire de travail et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, y compris dans les établissements ou entreprises non soumis à l'obligation d'emploi des handicapés, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications conviennent par le présent accord, à visée pédagogique et de portée incitative, de proposer aux entreprises, un choix d'outils qui peuvent concourir séparément ou simultanément à alimenter leur réflexion sur ce point et à favoriser la complémentarité des logiques économiques et sociales dans les télécommunications, au sein des alternatives qui sont les leurs :

- l'embauche de salariés handicapés,
- le recours à la conclusion de contrats de sous-traitance de certains travaux auprès du secteur protégé,
- le versement d'une contribution à l'AGEFIPH,
- la conclusion d'un accord d'entreprise prévoyant la mise en oeuvre d'un programme de mesures en faveur des travailleurs handicapés.

Ils invitent les entreprises à engager cette réflexion en partenariat avec un certain nombre d'instances spécialisées :

- Les organisations syndicales, lorsqu'elles sont présentes dans l'entreprise, constituent des partenaires privilégiés pour s'inscrire dans un programme d'actions en faveur des personnes handicapées, dans une démarche progressive, prévue par accord d'entreprise.
- Conseiller à la fois des salariés et de l'employeur, le médecin du travail s'appuyant à la fois sur sa connaissance des postes, de leur environnement et des métiers de l'entreprise joue un rôle central, aux côtés d'autres partenaires. Il peut être une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des handicapés.
- Au delà de ses missions traditionnelles en matière de conservation de la santé, de sécurité et de prévention des dangers, le comité d'hygiène et de sécurité (CHS CT), lorsqu'il existe, s'est vu confier un rôle spécifique de consultation sur les mesures prises en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Une formation spécifique des élus du CHS CT sur ces questions peut être envisagée dans le cadre des dispositions de l'article 3-2-5 de la convention collective.
- Enfin, l'Association nationale pour la Gestion du Fonds d'Insertion Professionnelle des Handicapés (AGEFIPH) est également au cœur des partenariats à mettre en place par l'éventail des interventions proposées pour apporter des réponses à toutes les étapes de l'insertion des handicapés, notamment par le financement ou le co-financement d'un certain nombre d'actions dans le cadre de programmes précis.

Article 1 : Favoriser l'embauche en milieu ordinaire de travail par l'adaptation des situations de travail dans l'entreprise

- Un inventaire des postes de travail susceptibles d'accueillir des travailleurs handicapés ou en accueillant déjà est une mesure de nature à sensibiliser les recrutements sur ces postes.
- Une réflexion sur l'adaptation des lieux de travail (espaces de travail ou locaux à usage collectif) pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail dans l'entreprise, peut également être entreprise afin de créer une dynamique d'intégration et pérenniser les emplois.
- Etudier et mettre en oeuvre les moyens techniques voire organisationnels nécessaires à la réduction de l'écart entre les exigences de certains postes de travail ou matériels et les capacités des personnes handicapées permet de pérenniser leurs emplois en compensant la déficience. Afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés handicapés, les entreprises pourront également veiller à ce que les matériels adaptés (logiciel spécifique, fauteuil ergonomique etc.) puissent, dans la mesure du possible, suivre le salarié dans son parcours professionnel, y compris dans le cadre d'une mobilité géographique ou fonctionnelle. Ils pourront également veiller, lors de la mise en place de nouveaux postes de travail, à faciliter les aménagements nécessaires pour favoriser la mobilité des travailleurs handicapés.
- Un aménagement approprié du temps de travail des salariés handicapés constitue également une logique d'intégration en adaptant leur temps de travail à des besoins de temps médicaux.
- Le développement d'une organisation du travail sous forme de télé travail, dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur, est particulièrement adapté aux salariés à mobilité réduite.
- L'organisation d'un accueil adapté des salariés handicapés nouvellement embauchés dans l'entreprise (livret d'accueil, sensibilisation du personnel, rencontres avec d'autres travailleurs handicapés déjà intégrés), ainsi que la mise en place d'un tutorat et la préparation de l'équipe qui accueille le salarié handicapé constituent des moyens de faciliter l'intégration.
- La mise en oeuvre d'une communication auprès de la hiérarchie, des IRP et des membres du CHS CT visant à inciter les salariés concernés à entreprendre des démarches auprès de la COTOREP ou à les accompagner en vue d'obtenir la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé, favorise considérablement leurs possibilités d'obtenir ou conserver un emploi notamment par la prise en compte dans l'entreprise de leurs besoins en termes de mobilité,

formation ou d'aménagement des postes de travail. Par ailleurs, le maintien du salaire des salariés demandant à se rendre à la COTOREP pour répondre aux formalités de reconnaissance du handicap favorise cette démarche.

Article 2 : Favoriser l'embauche en milieu ordinaire de travail par la formation

La formation est un levier pour favoriser l'insertion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. Des synergies avec AUVICOM pourront être recherchées en ce sens.

- Les stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) organisés en lien avec l'ANPE et la DDTE peuvent constituer un premier outil d'insertion. Il en va de même de la conclusion par les entreprises de stages d'accès à l'entreprise (SAE) avec des demandeurs d'emploi handicapés.
- Les contrats d'apprentissage et les contrats en alternance constituent également des outils de préparation à une activité professionnelle après la formation éducative en milieu scolaire.

Ces stages ou contrats de formation peuvent également être suivis de contrat à durée déterminée avant de déboucher sur un contrat à durée indéterminée, permettant ainsi aux travailleurs handicapés d'accéder, par phases successives, à un véritable parcours d'intégration dans l'emploi.

- Pour faciliter les mises à niveau des travailleurs handicapés, les entreprises peuvent également veiller à ce que les formations organisées dans le cadre du plan de formation soient adaptées à leur situation : durée du stage, matériel, intervenants spécialisés, etc.
- Le développement de bilans d'évaluation et d'orientation à destination des salariés handicapés permet de faciliter l'élaboration de leur projet professionnel et la construction de parcours professionnels évolutifs.

Article 3 : Favoriser l'embauche en milieu ordinaire de travail des salariés handicapés par la mise en place de programmes d'actions concertés

- Un accord d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi des travailleurs handicapés reconnu par la COTOREP peut être conclu avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise pour prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Conformément aux dispositions légales, ces accords, qui permettent de répartir l'effort sur tout ou partie des établissements d'une même entreprise, doivent impérativement, pour être agréés par l'autorité administrative compétente et disposer d'un caractère exonératoire, prévoir un plan d'embauche en milieu ordinaire du travail, ainsi que deux au moins des trois actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation équitablement réparti,
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques pour les salariés handicapés déjà dans l'entreprise ou l'établissement ou en cours de recrutement,
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Les signataires du présent accord rappellent en outre que lorsque des concours financiers de l'AGEFIPH sont mobilisés par une entreprise, ils ne peuvent entrer en ligne de compte dans l'évaluation financière nécessaire à la décision d'agrément des accords.

- Les commissions d'information et d'aide au logement, lorsqu'elles existent, peuvent se saisir des problèmes rencontrés par les travailleurs handicapés notamment en matière d'adaptation des logements à leur handicap.
- Si nécessaire, une commission ad hoc peut être créée au sein du comité d'entreprise afin d'examiner les difficultés d'ordre professionnel, social ou éducatif rencontrées par les travailleurs handicapés de l'entreprise et faire des propositions.

Article 4 : Favoriser l'insertion par la sous-traitance de certains services ou travaux auprès du secteur protégé

Une alternative partielle à l'emploi de handicapés consiste à passer des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des centres d'aide par le travail autorisé (CAT) ou encore avec des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile qu'elles auront mis en place.

Le rôle d'intermédiation de l'atelier protégé permet aux entreprises dans un premier temps de se familiariser avec les situations de handicap et leur compatibilité avec l'emploi puis, dans un second temps, de favoriser le passage du milieu protégé vers le milieu ordinaire de travail. En permettant aux salariés handicapés des ateliers protégés d'appréhender le milieu ordinaire de travail et d'acquérir des compétences nouvelles, les entreprises ayant passé des contrats de sous-traitance avec le secteur protégé, peuvent envisager d'accueillir des personnes handicapées détachées, avec l'appui de l'AGEFIPH, afin d'en apprécier les capacités professionnelles ou les embaucher directement. Un partenariat avec les associations gestionnaires du travail protégé peut ainsi constituer une action innovante de développement du passage de l'emploi protégé vers l'emploi en milieu ordinaire de travail.

De la même façon, le recours à des salariés intérimaires handicapés, détachés, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, par des agences de travail temporaire spécialisées, peut permettre également aux entreprises de se familiariser avec les situations de handicap et favoriser l'intégration.

Article 5 : Favoriser l'insertion par l'accompagnement des actions de l'AGEFIPH

Au service des entreprises et des personnes handicapées, l'AGEFIPH tend, par son action, à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapés en milieu ordinaire de travail.

Les entreprises peuvent bien entendu concourir à ces actions par le versement d'une contribution.

Toutefois, les signataires du présent accord proposent aux entreprises de Télécommunications, dont par définition le métier est au cœur des nouvelles technologies, de s'associer plus activement à ces missions en contribuant à la réduction de la fracture numérique par le développement ou l'expérimentation de technologies innovantes, favorisant l'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail, le cas échéant avec le soutien de l'AGEFIPH.

Article 6 : Favoriser le maintien dans l'emploi des handicapés

Les signataires du présent accord conviennent que l'ensemble des outils développés dans les entreprises ne doivent pas seulement favoriser l'embauche de salariés handicapés en milieu ordinaire de travail mais doivent également être de nature à faciliter le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient à la suite d'un accident quelle qu'en soit la cause ou d'une maladie professionnelle ou encore ceux dont le handicap s'aggrave.

Outre les dispositifs précédemment énoncés, peuvent également y concourir d'autres outils tels que les «contrats de rééducation chez l'employeur », passés en collaboration avec les organismes de sécurité sociale ou le temps partiel thérapeutique que les signataires du présent accord souhaitent voir développés.

Article 7 : Bilan d'application

Les signataires du présent accord conviennent d'effectuer, dans le cadre de la Commission paritaire nationale pour l'emploi, un bilan d'évaluation de la mise en oeuvre du présent accord tant sur le plan qualitatif que quantitatif, tous les 2 ans suivant la conclusion du présent accord.

Article 8 : Publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 14 juin 2002

Signataires :

CFDT

CFTC

CFE-CGC

FO

UNETEL-RST