



Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés: l'exemple de France Telecom

Dr Monique Fraysse-Guigliani
Médecin du travail

Société de Médecine du Travail Dauphiné Savoie
Annecy, 24 novembre 2006



Qu'est-ce qu'un accord d'entreprise?

- La loi du 10 juillet 1987 instaure une obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés (art L 323.1 Code du Travail) à hauteur de 6% de l'effectif total.
- L'article L 323.8.1 Code du Travail prévoit que **les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord d'entreprise.**



Que contient un accord d'entreprise ?

Il prévoit la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant un :

1. plan d'embauche en milieu ordinaire
2. plan d'insertion et de formation
3. plan d'adaptation aux mutations technologiques
4. plan de maintien dans l'entreprise en cas de réduction d'effectifs

L'accord doit être agréé par l'autorité administrative compétente après avis de la commission départementale des travailleurs handicapés.



Un exemple d'accord d'entreprise: France Telecom

Par la signature de son accord d'entreprise le 4 juillet 2003, France Télécom s'est engagé à mettre en œuvre une politique responsable, cohérente et durable en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Cet accord, valide pour la période 2004-2006, a été agréé par la DDTE le 26 mai 2005 et concerne l'ensemble des salariés de FTSA quel que soit leur statut.



Le contenu de l'accord

Cet accord couvre un large spectre d'actions :

- Un plan d'embauche: 7% des flux de recrutements externes sur la période 2004-2006 sont consacrés aux personnes handicapées avec au moins 150 recrutements sur les 3 ans
- Dans le chapitre « insertion et maintien dans l'emploi », un fonds annuel de 400 000 euros est provisionné pour l'achat de matériel adapté, de prestations de conseil et d'expertise, pour les actions internes de sensibilisation au Handicap
- Une attention particulière est portée à la construction du parcours professionnel des salariés handicapés



Le contenu de l'accord (suite)

- En terme de formation, France Télécom s'engage à favoriser le développement des compétences des personnes handicapées
- France Télécom s'engage à confier annuellement un volume de travaux et d'achats de services au secteur protégé
- Les solutions innovantes développées par France Télécom font l'objet d'expérimentations internes au profit des salariés handicapés

Accor
Adecco
Air France
Airbus
Areva
Banque Fédérale
des Banques Populaires
Eau de Paris

20 dirigeants
témoignent



Manifeste

POUR RÉUSSIR
L'EMPLOI
DES PERSONNES
HANDICAPÉES

EDF
France Télécom
Lafarge
Onet
PPR
RATP
Renault
Samsic
SNCF
Suez
Thales
Total
Vinci

Entretiens réalisés par Jean-Luc Foucher


Agefiph



La mission insertion handicap

- La Mission Insertion Handicap (MIH) a été créée par l'accord d'entreprise FTSA.

Elle est garante des engagements de France Télécom dans tous les domaines de l'accord. Elle a une mission d'expertise, de définition des grands axes de politique interne en matière de handicap et mise en place des process.

- Son action s'appuie sur un réseau de correspondants au sein de chaque Division : les Correspondants Handicap. Ceux ci sont destinataires pour leur division des dossiers de demandes d'aménagements de postes de travail.



La mission insertion handicap

- Les grands axes de son action :
 - Soutient le recrutement (actions de sourcing, partenariats, forums ...)
 - Finance les aménagements de postes de travail grâce au Fonds d'Insertion Handicap : valide les dossiers de demandes de financement.
 - Organise la communication interne (sessions de sensibilisation au handicap, sites intranet, soutien à l'organisation d'événements internes, aide et conseils...)
 - Définit la communication externe (rubrique MIH sur le site internet, articles dans la presse spécialisée ou généraliste, réunions inter-entreprise, salons, forums...)




La contribution financière

- La loi de 1987 ne prévoyait pas de contribution financière des fonctions publiques en cas de non respect de l'obligation d'emploi.
- La loi de 2005 prévoit la création d'un fonds spécifique pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique



Le fonds d'insertion handicap à France Telecom

- Un Fonds d'Insertion Handicap (FIH) a été créé par l'accord d'entreprise. Il a été provisionné sur un montant de 400K€ annuel, destiné aux actions en faveur des personnes handicapées, notamment pour les aménagements de poste de travail. Il peut s'agir d'achats de matériels ou de logiciels adaptés mais également d'études ergonomiques, de prestations spécialisées (par exemple de langue des signes), de formations, de bilans de compétences adaptés...
- Il sert aussi à financer la mise en accessibilité pour les personnes non voyantes des applications informatiques internes et de sites Intranet
- Il est géré par la Mission Insertion Handicap



Le fonds d'insertion handicap à France Telecom (suite)

- La procédure de sollicitation du FIH comporte plusieurs étapes :
- analyse du besoin en local : médecin du travail, infirmière, assistante sociale, préventeur, responsable RH, manager...
- définition du matériel, de la formation ou de la prestation adéquate (validée par le médecin du travail et le responsable RH)
- constitution et transmission au correspondant Handicap de la division du dossier de sollicitation qui en vérifie la complétude et l'envoie à la MIH pour validation
- suivi de la commande et réception du matériel en local
- information au Correspondant Handicap de la réception du matériel pour le déclenchement du paiement



Les bénéficiaires de l'accord : une spécificité

- En plus des bénéficiaires désignés par les lois de 1987 et 2005 :
- Les personnels fonctionnaires ayant fait l'objet d'un reclassement au sein de France Télécom (justificatif : Procès Verbal de la commission des 3R)
- Les personnels fonctionnaires étant titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) $\geq 10\%$ délivrées par le Service des Pensions de la Poste et de France Télécom



En conclusion

- L'accord d'entreprise : un levier pour le médecin du travail
- Essentiellement pour l'aménagement des postes de travail du fait de la possibilité de financement facile à obtenir
- Mais aussi pour améliorer l'insertion des travailleurs handicapés : formation, interprétariat en langue des signes, etc ...