

EMPLOYER DES SALARIÉS HANDICAPÉS

UN PROJET QUI FAIT SENS



LE CONTEXTE

Nous pouvons tous être touchés par le handicap.

Pas nécessairement associé au handicap lourd, il peut prendre des formes variées : auditif, visuel, intellectuel, psychique, moteur, consécutif à une maladie invalidante...S'il est déclaré, certains moyens peuvent être mis en place pour compenser la déficience.

Soucieux de privilégier l'insertion en milieu ordinaire de travail et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les partenaires sociaux de la branche des Télécoms ont, par accord du **14 juin 2002**, proposé aux entreprises un choix d'outils alimentant leur réflexion sur ce point et favorisant ainsi la complémentarité des logiques économiques et sociales dans les télécommunications.

Conclusion d'accords agréés, communication, sensibilisation des collaborateurs, recours au secteur protégé ou adapté... depuis plusieurs années, les entreprises de la branche s'engagent en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ces efforts importants ont permis de faire passer le **nombre de salariés handicapés dans les télécoms de 1 000 en 2010 à plus de 2 000 en 2013** – soit environ 3% des effectifs salariés de la branche.

Les partenaires sociaux des Télécoms, en élaborant ce guide, souhaitent donc **favoriser la diffusion de bonnes pratiques** qui ont cours dans les entreprises de Télécoms en apportant des exemples concrets d'actions qui peuvent être déployées dans toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille, y compris celles de moins de 20 salariés, non assujetties à l'obligation d'emploi.

En s'engageant dans une politique du handicap, l'entreprise réaffirme ses valeurs humaines, mobilise et fédère les équipes autour d'un projet qui fait sens, et dans le même temps répond aux exigences de la Loi de 2005 qui fait peser sur elle la menace de lourdes pénalités financières. Les partenaires sociaux préconisent de favoriser la négociation d'accords de qualité dans les entreprises.



LES DISPOSITIONS LÉGALES*

UNE OBLIGATION D'EMPLOI

Toute entreprise occupant au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans est tenue d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de l'effectif total de l'entreprise. Pour les entreprises à établissements multiples disposant d'une autonomie de gestion (notamment pour la gestion du personnel), cette obligation s'applique établissement par établissement.

Les entreprises ne remplissant pas, ou que partiellement, cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'AGEFIPH, le fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés.

DES ALTERNATIVES À L'OBLIGATION D'EMPLOI SONT POSSIBLES :

- **Conclusion d'un accord agréé** de branche, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés et comportant un plan d'embauche en milieu ordinaire de travail et au moins deux autres

actions (plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement).

- **Accueil de personnes handicapées dans le cadre d'un stage** d'une durée au moins égale à 40 heures, dans la limite de 2% de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise ou l'établissement.

- **Sous-traitance directe avec le secteur protégé ou adapté**, avec des contrats de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, ou des ESAT, dans la limite de 50% de son obligation d'emploi, soit 3% de l'effectif des bénéficiaires.

Pour justifier avoir rempli son obligation d'emploi, l'entreprise assujettie effectue, auprès de l'AGEFIPH, en mars ou avril de chaque année, une **déclaration obligatoire** détaillant le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé (DOETH) directement ou indirectement.

* articles L5212.1 à L5212-17 du code du travail.



BONNES PRATIQUES : EMBAUCHE ET ACCUEIL

Pour élaborer un plan d'actions en cohérence avec la situation actuelle de l'entreprise, il est essentiel de **poser un diagnostic** de sa situation au regard des salariés handicapés : nombre de salariés et d'unités bénéficiaires, contribution versée à l'AGEFIPH, accessibilité des locaux, ergonomie des postes de travail, chiffre d'affaires avec le secteur protégé...

Dans son processus de recrutement, l'entreprise doit s'attacher à respecter le principe de non-discrimination et d'égalité des chances pour tous.

Au-delà des acteurs traditionnels de recrutement (Pôle Emploi, cabinets spécialisés, agences d'interim, CV thèque de sites internet ad hoc,...) **des partenariats** avec des écoles ou des associations chargées de l'insertion de personnes souffrant de handicap peuvent favoriser le sourcing.

Diverses actions menées par l'entreprise peuvent également inciter les salariés concernés à se **déclarer volontairement en qualité de travailleur handicapé**.

La participation à **des forums**, par exemple dans le cadre de la

semaine du handicap, permet de faire connaître les métiers de l'entreprise y compris auprès des personnes handicapées.

Le recours aux **contrats en alternance** (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage), voire **aux stages** sous convention, est particulièrement adapté à une insertion professionnelle progressive d'étudiants en situation de handicap. Ces contrats peuvent faire l'objet d'aménagements particuliers et ouvrent droit à des aides spécifiques.

Parce que le handicap concerne tous les collaborateurs de l'entreprise, directement ou indirectement, une **information adaptée** est recommandée. Par exemple, l'élaboration d'un livret d'intégration handicap, ou la mise en place d'une rubrique Handicap sur l'intranet pour apporter une information détaillée sur les droits, démarches ou comportements susceptibles de favoriser une meilleure intégration.



BONNES PRATIQUES: MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Qu'il s'agisse de faciliter le maintien dans l'emploi et le développement professionnel de salariés handicapés qu'elle vient de recruter ou de ceux dont le handicap se déclare ou s'aggrave, l'entreprise peut mener un grand nombre d'actions concrètes. L'AGEFIPH peut apporter un soutien financier en complémentarité dans un certain nombre de cas.

Mise en œuvre d'un accompagnement par un acteur de proximité (responsable RH, manager, correspondant ou référent handicap, médecin du travail, IRP...) en accord avec le salarié handicapé.

Accessibilité des lieux de travail : un audit des locaux peut permettre d'en améliorer l'accessibilité, ou de prévoir une signalétique spécifique pour assurer la sécurité face à certaines déficiences. *Attention, les dépenses liées à l'accessibilité des locaux professionnels ne peuvent pas être prises en charge sur le budget d'un accord agréé.*

Aménagement des postes de travail : le mobilier ou les équipements de travail peuvent être aménagés pour tenir compte du handicap. Le recours à un ergonome peut être sollicité.

Accessibilité numérique : l'adaptation des applications informatiques, le déploiement de nouvelles fonctionnalités ou de nouveaux outils d'accessibilité peuvent faciliter les échanges et la communication.

Sensibilisation des collaborateurs : une communication interne adaptée (plaquette, site intranet...) des sessions de formation pour sensibiliser au handicap ou favoriser l'intégration, voire des formations ciblées comme la langue des signes française (LSF), ou des expérimentations de mise en situation de handicap, peuvent permettre de « démystifier » le handicap auprès des collaborateurs.

Formation : au-delà de formations individualisées pour aider les salariés en situation de handicap à construire leur parcours professionnel, l'entreprise peut également mettre en œuvre des actions pour faciliter leur accès à l'ensemble des actions de formation professionnelle organisées pour l'entreprise : accessibilité des locaux, allongement de la durée de formation, transport adapté, interprète en LSF, matériel adapté...



BONNES PRATIQUES : RECOURS AU SECTEUR PROTÉGÉ OU ADAPTÉ

La sous-traitance directe permet aux entreprises de satisfaire jusqu'à 50% de leur obligation d'emploi. Elles ont ainsi la possibilité d'acheter des fournitures ou des prestations de services au secteur adapté (EA) ou protégé (ESAT) mais d'autres initiatives existent dans la branche.

Quelques exemples de sous-traitance aisés à mettre en œuvre: centre d'appels, recyclage, reprographie et imprimerie, distribution du courrier, entretien d'espaces verts, traiteurs, travaux de peinture, nettoyage... et qui peuvent faire l'objet de volume d'achats importants.

Initiatives, parmi d'autres, menées par des opérateurs:

1. Politique de mécénat au travers d'une fondation qui soutient des projets en faveur des personnes en situation de handicap, notamment pour l'accès à la culture, ou au sport.

2. Service client accessible aux personnes sourdes ou malentendantes : partenariat entre un opérateur et un spécialiste de la relation client adapté dont les

conseillers, eux même déficients auditifs, ont pu bénéficier d'une formation au nouveau métier de « vidéo-conseiller » pour répondre aux clients en Langue des Signes Française grâce à une webcam, ou par « tchat ».

3. Plateforme logistique pour l'insertion et la qualification des personnes handicapées. Création, par l'entremise d'un opérateur télécom, et en lien avec le monde du handicap, d'une entreprise adaptée qui accompagne des personnes handicapées au chômage vers un emploi pérenne sur des prestations de logistique (marketing publi promotionnel, co-packaging, logistique e-commerce...).

4. Partenariats relations école/handicap permettant à des professeurs d'élèves ou d'étudiants handicapés de découvrir les métiers d'un opérateur télécom.



LES INTERLOCUTEURS SPÉCIALISÉS

Salariés, managers, directeurs... vous n'êtes pas seuls face au handicap. Voici une liste, non exhaustive, de quelques interlocuteurs privilégiés auxquels vous pouvez vous adresser :

● **CAP'EMPLOI** (www.capemploi.com)

Réseau national composé d'organismes de placement spécialisés visant à favoriser l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises. Il assure une mission de service public en complément de celle de **Pôle Emploi** qui dispose également d'un conseiller spécialisé dans chaque département.

Principal interlocuteur des entreprises et des salariés handicapés, elle intervient en complémentarité du droit commun: 60% de ses financements sont consacrés à des aides directes aux personnes (formation, aides techniques, mobilité) et aux entreprises (aides à l'embauche, au maintien dans l'emploi) et 40% à des opérateurs délivrant des services et prestations (conseil aux employeurs, placements...).

● **L'AGEFIPH** (www.agefiph.fr)

Association qui accompagne un public jeune dans la réalisation de projets d'études des élèves et étudiants handicapés. Elle les met en relation avec des employeurs potentiels et les encourage vers l'insertion professionnelle.

Le réseau des 99 Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés aide les entreprises et les salariés à trouver une solution sur mesure de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé de la personne et son poste de travail entraînant un risque de perte d'emploi.

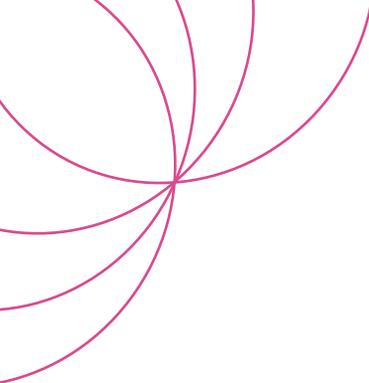
● **ARPEJEH** (www.arpejih.com)

● **DANS L'ENTREPRISE**

Le **médecin du travail** a un rôle fondamental ainsi que les **Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)** qui, lorsqu'ils existent, sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salariés handicapés.

En l'absence de CHSCT, **les délégués du personnel** exercent les mêmes missions.





POUR EN SAVOIR PLUS...

L'obligation d'emploi :

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/travailleurs-handicapes,1976/l-obligation-d-emploi-en-faveur,12746.html>

Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées : www.agefiph.fr

Accord du 14 juin 2002 sur l'emploi des handicapés dans la branche des télécoms : <http://www.unetel-rst.com/article-convention/accord-du-14-juin-2002/>

Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) : <http://www.social-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/handicap-interlocuteurs-et,1898/la-commission-des-droits-et-de-l,12630.html>


Commission de Suivi
Prévention Santé
des Télécommunications

CSPS
c/o UNETEL-RST
6 rue Crevaux
75116 Paris