

FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS **L'EMPLOI DES PERSONNES** **EN SITUATION DE HANDICAP**

DANS LA BRANCHE DES TÉLÉCOMMUNICATIONS



INTRODUCTION

Nous pouvons tous être concernés par le handicap, directement ou indirectement, à titre temporaire ou définitif, à tout moment de notre vie professionnelle, et cette question est aujourd'hui d'autant plus importante que la population active vieillit.

La grande majorité des entreprises et des salariés ont maintenant conscience que la présence de personnes en situation de handicap dans leurs équipes est source de diversité et de richesses. Elles sont souvent porteuses de compétences précieuses et peuvent fédérer l'ensemble des salariés autour de valeurs humaines et inclusives.

La branche des télécommunications s'engage depuis plusieurs années dans une politique destinée à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et, plus largement, l'égalité des chances et la lutte contre toute forme de discrimination. La signature le 22 mars 2024 d'un accord de branche sur le sujet a marqué une nouvelle étape de cet engagement.

Ce guide a pour but de rappeler à l'ensemble des entreprises de la branche des Télécommunications, quelle que soit leur taille, qu'au-delà des obligations légales, elles ont un intérêt certain à privilégier et encourager l'embauche et le maintien dans l'emploi de ces hommes et femmes au profil parfois atypique.

Il vise également à inciter les entreprises à renforcer leurs efforts en matière d'insertion professionnelle, de maintien dans l'emploi, de rémunération, de promotion et de formation des personnes en situation de handicap.



1/ LE HANDICAP PEUT RECOUVRIR DE MULTIPLES SITUATIONS, ET PEUT ÊTRE VISIBLE OU INVISIBLE

La Loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances définit le handicap comme « 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 existe principalement 6 grandes « familles » de handicap :



• **Moteur** : difficultés à se déplacer, à réaliser des gestes ou à utiliser certains membres (arthrites, myopathies, paraplégie, nanisme, membre amputé, etc.) ;



• **Sensoriel** : déficience auditive légère à profonde, malvoyance, cécité, etc. ;



• **Maladies chroniques et invalidantes** : maladies cardiovasculaires, scléroses en plaques, hyperthyroïdie, cancer, asthme, diabète, etc. ;



• **Psychique** : trouble du comportement ou de la volonté, troubles bipolaires, TOC, etc. ;



• **Mental** : déficience intellectuelle stable, durable, irréversible et de naissance (trisomie 21, etc.) ;

• **Cognitif** : difficultés d'apprentissage, troubles dys (dyslexie, dyspraxie, TDAH, troubles du spectre autistique, etc.).

Ainsi, un handicap **n'est pas nécessairement visible**, et **pas nécessairement définitif**. Par ailleurs, le salarié peut être en situation de polyhandicaps.

2/ L'ENSEMBLE DES SALARIÉS EST ACTEUR DE LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE HANDICAP

Les salariés en situation de handicap peuvent s'orienter vers un **ensemble d'acteurs** respectant un **strict principe de confidentialité** : Direction Générale, Direction des Ressources Humaines, managers, assistant(e) social(e), Services de Prévention et Santé au Travail, Instances Représentatives du Personnel, Organisations Syndicales, etc.

Au sein des **entreprises d'au moins 250 salariés**, ils peuvent plus particulièrement s'appuyer sur le **référé handicap**. « Personne ressource » chargée d'orienter, d'informer et d'accompagner, celui-ci assure une véritable relation de proximité avec les salariés en situation de handicap et apporte dès que besoin un appui aux différents acteurs sur le sujet.

3/ RAPPEL DU CADRE LÉGAL EN ENTREPRISE

OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH)

Toute **entreprise d'au moins 20 salariés** a l'**obligation d'employer des salariés en situation de handicap**, quelles que soient la durée et la nature de leurs contrats, dans la proportion minimale de **6 % de son effectif** total (article L. 5212-2 du Code du travail). Ce taux peut être ajusté à la hausse tous les cinq ans « en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail ». L'entreprise qui ne respecte pas cette obligation doit verser une **contribution annuelle** à l'URSSAF (article L. 5212-9 du Code du travail).

Le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)

Depuis 2018, le recours au STPA vient en complément de l'OETH. Le STPA recouvre deux types d'établissements : les Entreprises Adaptées (EA) et les Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT).

Si le **recours à la sous-traitance aux entreprises du STPA** peut être valorisé sous forme d'une **réduction de la contribution due au titre de l'OETH** il constitue également, *via* la conclusion de contrats de sous-traitance :

- Une **voie médiane et complémentaire au service de l'insertion professionnelle** des personnes en situation de handicap ;
- Une **vitrine des compétences des salariés en EA ou en ESAT**, susceptible de favoriser la création de passerelles vers leur embauche au sein des entreprises utilisatrices du secteur des télécommunications.

Chaque entreprise a dès lors intérêt à identifier en son sein les tâches et les activités qui peuvent être sous-traitées aux EA et aux ESAT, ainsi qu'à développer des partenariats et à travailler en collaboration avec ces établissements pour la réalisation des tâches sous-traitées.

OBLIGATION DE NÉGOCIATION

Au sein des entreprises dotées d'au moins un délégué syndical, la négociation sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap fait partie des thèmes de négociation annuelle obligatoire (NAO). En effet, lorsque les partenaires sociaux ne concluent pas d'accord de méthode sur la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail, une négociation doit obligatoirement être engagée chaque année sur « les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap » (article L. 2242-17 du Code du travail).

4/ LES AVANTAGES À LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE « TRAVAILLEUR HANDICAPÉ » (RQTH)

La déclaration par un salarié de son handicap constitue une démarche **individuelle, volontaire** et **confidentielle**, qui relève de son seul choix. La reconnaissance du statut de « travailleur handicapé » s'effectue auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)¹. Depuis le 1^{er} janvier 2020, lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé peut être attribuée de façon définitive (article L. 5213-2 du Code du travail).



Afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap, l'Accord de branche du 22 mars 2024 crée un droit à deux jours d'absence rémunérés par an. Ainsi, tout salarié engagé dans une démarche visant à la reconnaissance de son statut de travailleur handicapé ou au renouvellement de celui-ci bénéficie de la possibilité de prendre **deux jours d'absence rémunérés par an fractionnables par demi-journées pour effectuer toute démarche administrative ou honorer tout rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap.**

QUELS INTÉRÊTS POUR LE SALARIÉ CONCERNÉ ?

Faire connaître son statut de personne en situation de handicap au sein de l'entreprise ne doit pas être vécu par le salarié comme un risque mais comme un avantage. Ce statut peut permettre au salarié de bénéficier de mesures destinées à réduire les conséquences de son handicap, afin **d'occuper son poste dans les meilleures conditions possibles et de sécuriser son parcours professionnel**, tout en étant reconnu pour ses compétences et en conservant son autonomie. Il va également lui permettre **d'améliorer ses conditions de travail (horaires, transports, etc.)**, de **continuer d'évoluer** dans son métier (en particulier en fonction de son état de santé) et, peut-être, de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite. Les salariés en situation de handicap qui en font la demande peuvent accéder à ces mesures.

QUELS INTÉRÊTS POUR L'ENTREPRISE ET L'ENSEMBLE DES SALARIÉS ?

Une politique en faveur des personnes en situation de handicap peut être fédératrice au sein de l'entreprise, instaurer un **climat bienveillant et serein** pour l'ensemble des salariés, même s'ils ne sont pas directement concernés. Elle peut améliorer la **cohésion** et l'**entraide** au sein d'une équipe et vient favoriser la diversité au sein de l'entreprise.

« La **R**econnaissance de la **Q**ualité de **T**ravailleur **H**andicapé
C'est **R**etrouver un peu de **Q**uiétude et garder la **T**ête **H**aute... »

5/ PRINCIPES DE NON-DISCRIMINATION ET D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le **principe de non-discrimination**, inscrit à l'article L. 1132-1 du Code du travail, prévoit que « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, (...) notamment en matière de rémunération, (...) de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat (...) en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap. ».

Ce principe, ainsi que le **principe d'égalité professionnelle**, doivent être appliqués tout au long de la carrière du salarié en situation de handicap.



6/ INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Aucun métier, aucun service, aucun poste n'est *a priori* réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap. Un certain nombre de mesures sont à même de **favoriser** leur **insertion professionnelle** :

- **Veiller**, dans le cadre du processus de recrutement, **à ce que toutes les offres d'emploi puissent être accessibles** par les personnes en situation de handicap ;
- **Réaliser autant que possible les entretiens de manière dématérialisée** en cas de difficulté de candidats en situation de handicap à se déplacer aux entretiens du fait du handicap ;
- **Recruter** des personnes en situation de handicap **dans le cadre de stages conventionnés ou de l'alternance**, le contrat d'apprentissage étant notamment aménagé pour ces personnes (âge, durée, rémunération, etc.) ;
- **Rendre accessibles les lieux de travail** à tout salarié en situation de handicap ;
- **Effectuer l'adaptation et/ou l'aménagement du poste de travail dans la mesure du possible avant la prise de poste**, afin de faciliter l'accueil des salariés en situation de handicap nouvellement embauchés ;
- **Informers et former les équipes accueillant en leur sein une personne en situation de handicap**, sauf réserve de cette dernière, afin de permettre sa bonne intégration professionnelle ;
- **Effectuer au cours de la période d'essai** des salariés en situation de handicap nouvellement embauchés un **entretien entre le salarié et le manager**, qui intègre une discussion autour des éventuelles difficultés rencontrées par le salarié du fait de son handicap et des solutions préconisées pour y répondre.

7/ DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Au-delà de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, une attention particulière doit être portée à leur évolution de carrière. Le principe d'égalité des chances entre les salariés en situation de handicap et les autres salariés implique que les personnes en situation de handicap puissent accéder aux promotions et mobilités au sein des entreprises au même titre que les autres salariés, sans que le handicap ne soit considéré comme un blocage ou un frein à l'épanouissement professionnel. Plusieurs outils peuvent être mobilisés à cette fin :

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle constitue un outil privilégié pour maintenir l'employabilité et dynamiser le parcours professionnel des salariés en situation de handicap. Il est dès lors important de :

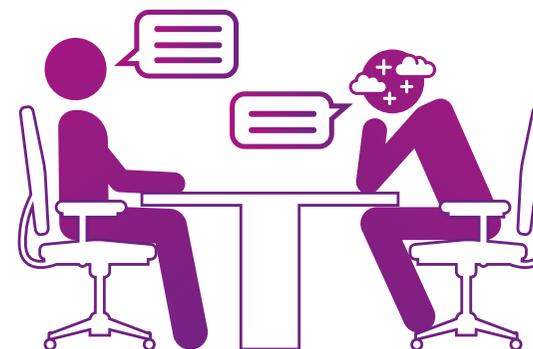
- **Maintenir les mêmes conditions d'accès au plan de développement des compétences pour les salariés en situation de handicap que pour les autres salariés**, et élaborer celui-ci en prenant notamment en considération les besoins en compétences des salariés en situation de handicap ;
- **Veiller à ce que les formations soient dispensées selon des modalités adaptées à la situation des salariés en situation de handicap**, tant dans le rythme que dans les méthodes ou les outils.

LE BILAN DE COMPÉTENCES

La mise en œuvre d'un bilan de compétences constitue une initiative à même de permettre à tout salarié en situation de handicap d'évoluer dans son poste ou dans tout autre poste.

L'ENTRETIEN DE SUIVI

- **Les salariés en situation de handicap bénéficient d'un entretien de suivi adapté**, destiné à échanger sur le parcours professionnel du salarié et sur ses éventuels souhaits d'évolution professionnelle, en prenant en compte toute adaptation qui serait nécessaire compte tenu du handicap. Au cours de cet entretien le salarié peut également évoquer, si nécessaire, toute problématique liée à l'évolution de son handicap, dans une perspective d'anticipation d'éventuelles difficultés.
- **Les salariés en situation de handicap peuvent également demander à tout moment un entretien de carrière spécifique**, destiné à leur permettre d'échanger avec la Direction des Ressources Humaines sur leurs perspectives de carrière, ou en cas d'évolution de leur handicap.



8/ MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La mise en place au sein d'une entreprise d'un **suivi régulier de chacun des salariés en situation de handicap** doit permettre d'anticiper et de prendre en compte toute difficulté ou besoin qui pourrait apparaître. En effet, un certain nombre de dispositifs existent et constituent des aides et des droits en faveur des salariés en situation de handicap, **à des fins de maintien dans l'emploi.**

Les **mesures d'adaptation au poste de travail** sont **préconisées** par le **médecin du travail**, dans le cadre du **Suivi Individuel Adapté (SIA)** dont bénéficient les salariés en situation de handicap. Elles pourront être réévaluées au fil du temps, notamment en fonction de l'évolution du handicap. Les principaux dispositifs existants sont les suivants :

AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

Il appartient aux acteurs de la politique en matière de handicap au sein des entreprises de veiller à adapter le poste de travail des salariés qui en font la demande, que le travail soit effectué au sein des locaux de l'entreprise ou en télétravail. Ainsi, tout au long du contrat de travail du salarié en situation de handicap, les entreprises doivent rechercher les possibilités d'aménagement de son poste de travail les plus adaptées à sa situation personnelle (fourniture de matériel adapté, optimisation de l'ergonomie du poste de travail, etc.).

En cas de changement d'employeur, la conservation des équipements individuels contribuant à l'adaptation du poste de travail d'un salarié en situation de handicap, lorsque ce poste comporte les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise, peut être prévue par accord entre les deux entreprises concernées.

AMÉNAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- **Autorisation d'absence rémunérée** : les deux jours d'absence rémunérés par an fractionnables par demi-journée créés par l'Accord de branche du 22 mars 2024 afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap peuvent également être utilisés par tout salarié en situation de handicap afin de se rendre à des consultations médicales liées au suivi et/ou à l'évolution du handicap qui ne peuvent pas être réalisées en dehors des heures habituelles de travail.
- **Horaires de travail** : le salarié en situation de handicap peut bénéficier, à sa demande, d'un aménagement d'horaires individualisés. Une préconisation médicale est nécessaire dès lors que cet aménagement est susceptible d'impacter l'activité.
- **Temps partiel** : le salarié en situation de handicap peut, comme tout salarié, formuler une demande de passage à temps partiel. Un temps partiel pour motif thérapeutique peut également être mis en place par le médecin du travail. En tout état de cause, une attention particulière doit être portée à l'adéquation entre la charge de travail et les horaires de travail.
- **Télétravail** : la situation de handicap peut justifier la mise en place ou l'adaptation, lorsque cela est possible, du recours au télétravail. Une attention particulière doit être portée à ces situations de télétravail, en raison du potentiel risque d'isolement qu'elles peuvent engendrer. Il est ainsi important de veiller, en particulier, à l'existence de temps d'échanges collectifs réguliers entre les télétravailleurs en situation de handicap et les managers.

AIDES FINANCIÈRES

En complément des aides que le salarié en situation de handicap peut solliciter directement auprès des organismes publics et privés (MDPH¹, AGEFIPH², Sécurité Sociale, mutuelle, etc.) les entreprises peuvent prendre en charge, au-delà de leurs obligations légales, certaines dépenses destinées à permettre l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Ces aides peuvent notamment financer, en tout ou partie, des équipements techniques spécifiques (prothèse auditive, fauteuil roulant, etc.) ou des moyens de transport adaptés utilisés par le salarié en situation de handicap pour se rendre sur son lieu de travail (aménagement du véhicule personnel, transporteur spécialisé, etc.).

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT COMPLÉMENTAIRES

D'autres mesures d'accompagnement en faveur des salariés en situation de handicap peuvent être mises en place (tutorat, utilisation d'outils numériques, etc.).

Anticipation et prévention de l'inaptitude

En cas de difficultés rencontrées par un salarié en situation de handicap à se maintenir dans son poste, il est important d'anticiper les situations d'inaptitude en favorisant les mobilités sur d'autres postes et en privilégiant au maximum les reconversions au sein de l'entreprise, notamment par la mise en œuvre d'un bilan de compétences et le suivi de formations adaptées.

En cas d'inaptitude médicale du salarié en situation de handicap, les possibilités de reclassement doivent être examinées en lien avec les CAP EMPLOI (organismes de placement spécialisés (OPS) en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap)³.

Les **actions en matière de communication et de formation à l'attention de tous les salariés** sont un **élément essentiel** permettant de venir modifier progressivement les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ainsi permettre une meilleure intégration et valorisation de la présence et du travail des personnes en situation de handicap au sein des entreprises. Elles favorisent une meilleure compréhension et une prise en compte adaptée des besoins des salariés en situation de handicap.

Dans cette perspective, les entreprises peuvent notamment :

- **Faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de sensibilisation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général, de manière à combattre les idées reçues et préjugés, changer le regard sur le handicap et favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap**, telles que : organisation, notamment lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), d'événements thématiques, de modules e-learning, de visites d'établissements spécialisés ou adaptés, de rencontres avec des associations, participation à l'opération « Un jour, un métier » (l'AGEFIPH² offre l'opportunité d'accueillir sans formalité particulière, le temps d'une journée, une personne en situation de handicap dans l'entreprise et de lui faire découvrir les différents métiers), au dispositif « Duo Day » (accueillir en entreprise et en duo avec un salarié une personne en situation de handicap afin de partager son quotidien), ou à des salons et événements dédiés au handicap tels que l'« Inclusiv'Day » (<https://www.inclusivday.com/fr/>), etc. ;
- **Former spécifiquement les directions et les recruteurs, ainsi que les managers et les membres des équipes au sein desquelles est intégré un travailleur en situation de handicap** aux différentes formes de handicaps et à l'accompagnement des salariés en situation de handicap, afin de les sensibiliser à la prise en compte du handicap et de ses spécificités au sein du collectif de travail.

Il est également possible de mettre en place une **information ciblée sur l'intérêt pour le salarié de déclarer sa situation de handicap** ou de renouveler sa reconnaissance.

10/ ACCOMPAGNER LES PROCHES AIDANTS D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Les aidants sont considérés comme tels dès lors qu'ils résident avec la personne en situation de handicap ou qu'ils entretiennent avec elle des liens étroits et stables, en lui venant en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne.

La situation d'aidant impacte nécessairement l'activité professionnelle des salariés concernés, qu'ils soient descendants ou ascendants d'une personne en situation de handicap. **Des mesures facilitantes** destinées à améliorer la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle **peuvent être mises en place**.



CONGÉ PROCHE AIDANT

Il permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Il permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Il est important que les salariés soient accompagnés lors de leur retour au travail à l'issue de l'un des congés mentionnés ci-dessus.

DROIT À ABSENCE RÉMUNÉRÉE

L'accord de branche du 22 mars 2024 permet au salarié parent d'un enfant en situation de handicap, ou atteint d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer, de bénéficier d'un **droit à absence rémunérée de deux jours par année civile**. Ces jours, **fractionnables en demi-journées**, peuvent être utilisés **pour toutes démarches liées à la situation de l'enfant**.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La situation de proche aidant peut justifier l'aménagement d'horaires ainsi que la mise en place ou l'adaptation, lorsque cela est possible, du recours au télétravail.

RÉFÉRENCES UTILES

Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 « pour le plein emploi » (introduction dans le Code du travail de plusieurs dispositifs visant à faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap)
<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A17031>

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » (réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH))
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660>

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »
<https://handicap.gouv.fr/la-loi-du-11-fevrier-2005-pour-legalite-des-droits-et-des-chances>

Accord du 22 mars 2024 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche des Télécommunications
<https://humapp.com/accord-handicap-du-22-03-2024/>

¹ **MDPH** (Maison Départementale des Personnes Handicapées)
<https://mdphenligne.cnsa.fr/>

² **AGEFIPH** (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)
<https://www.agefiph.fr/>

³ **Cap emploi**
<https://capemploi.info/>

Fiche du service public : « Handicap : travail en milieu ordinaire »
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15926>

Guide du défenseur des droits « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable »
https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-08/ddd_guide_aménagement-raisonnable_20171205.pdf



Toutes les plaquettes publiées par la CSPS sont disponibles sur le site de l'HumApp Télécoms (Organisation professionnelle des Télécommunications).

<http://www.humapp.com/prevention/>



Cette plaquette a été imprimée sur du papier recyclé avec des encres végétales.

Une version PDF répondant à la norme d'accessibilité PDF/UA est disponible en ligne en flashant le QR code.

Document établi par la Commission paritaire « Santé et prévention des risques » de la branche des Télécommunications (Commission composée paritairement des organisations syndicales CFDT, CFE-CGC – FCCS, CFTC, CGT, FO et de la Fédération employeurs HumApp Télécoms).

