



Réseau Clubs Bouygues Telecom

**ACCORD RELATIF A L'INSERTION ET AU MAINTIEN
DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES
2020-2022**

Entre

La Direction Générale de l'Entreprise Réseau Clubs Bouygues Telecom (RCBT) Société par Actions Simplifiée au capital de 57 978 600 €, dont le siège social est à Meudon-la-forêt (92360), 13-15 avenue du Maréchal Juin, représentée par Jérôme BARBIER, Directeur des Ressources Humaines

Et,

Le syndicat C.F.T.C. représenté par Mohamed MAZARI, délégué syndical

Le Syndicat F.O représenté par Lucile CRENN, déléguée syndicale

LC

717

MA

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
PREAMBULE	3
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET CADRE LEGAL	5
ARTICLE 2 : ROLE ET RESPONSABILITE DES DIFFERENTS ACTEURS.....	5
ARTICLE 3 : PLAN DE RECRUTEMENT	7
ARTICLE 4 : PLAN DE MOBILISATION : SENSIBILISATION, COMMUNICATION ET FORMATION.....	8
ARTICLE 5 : PLAN D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	9
ARTICLE 6 : PLAN DE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES ET D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE	12
ARTICLE 7 : PLAN DE SOUS-TRAITANCE AU SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE	13
ARTICLE 8 : ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS EN CHARGE DE PERSONNES HANDICAPEES.....	13
ARTICLE 9 : OBJECTIF DE TAUX D'EMPLOI AU TERME DE L'ACCORD	14
ARTICLE 10 : BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL.....	14
ARTICLE 11 : DEMANDE D'AGREMENT – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	14
ARTICLE 12 : SUIVI, REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD	14
ARTICLE 13 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD	15
ANNEXE 1 : BUDGET PREVISIONNEL.....	16

CC
[Signature]

PREAMBULE

La charte des Ressources Humaines du Groupe Bouygues précise que les hommes et les femmes constituent la première richesse du groupe, et qu'il est indispensable d'évoluer dans l'équité dans le traitement de tous, sans distinction de sexe, d'origine ethnique, religion ou conviction, handicap, âge, orientation sexuelle ou nationalité. Réseau Clubs Bouygues Telecom s'inscrit dans ces valeurs en ayant conscience de l'impossibilité d'envisager une performance économique durable sans adopter un comportement social et sociétal responsable.

Cette négociation s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées issus de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Réseau Clubs Bouygues Telecom affirme ainsi son engagement à respecter les principes suivants :

- Le travailleur handicapé est recruté pour ses compétences professionnelles et ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap ; il ne peut faire l'objet d'aucune discrimination quel qu'en soit la nature ou la forme.
- Le travailleur handicapé doit pouvoir être admis à tous les emplois, après avis d'aptitude du médecin du travail.
- Le travailleur handicapé est embauché aux mêmes conditions salariales que les autres collaborateurs dans un poste similaire.
- Le travailleur handicapé doit pouvoir bénéficier des mêmes conditions d'évolution et de mobilité que les autres collaborateurs de l'entreprise.
- Le travailleur handicapé dispose des droits identiques à chaque salarié en application de l'article L.1132-1 du Code du travail.

Depuis la signature du premier accord en 2011, la Direction de RCBT et les Organisations Syndicales se sont engagées dans une politique active en faveur de l'emploi et de la formation des travailleurs en situation de handicap.

Ainsi en 2011, l'entreprise met en place une Mission Handicap ayant pour but d'impulser des actions fortes en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

A l'issue de chaque période triennale, la Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies afin d'échanger sur les bilans qui ont permis de vérifier une mise en œuvre et une progression positive des dispositions des accords. L'accord 2017-2019 ayant atteint son terme, les parties se sont réunies afin de s'engager dans la négociation d'un troisième accord dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail telle que définie par l'accord d'entreprise du 6 décembre 2016.

Si l'entreprise et les partenaires sociaux ont souhaité conserver la cohérence de la négociation, elles ont convenu de rédiger deux accords distincts :

- un accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés pour lequel un agrément sera demandé ;
- un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail.

Cette distinction permet à l'entreprise de ne pas conditionner ce second accord à l'obtention de l'agrément du premier.

Préalablement à la renégociation de l'accord, l'entreprise a fait réaliser un diagnostic quantitatif et qualitatif de la politique menée au cours des trois dernières années par un cabinet extérieur. Ce document a été présenté aux partenaires sociaux pour qu'ils bénéficient des informations nécessaires à cette négociation.

Une restitution lors de la première réunion de négociation qui s'est tenue le 29 janvier 2020 a été présentée aux partenaires sociaux.



Par le présent accord (2020 – 2022), RCBT réaffirme son souhait de poursuivre une politique dynamique et volontaire en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap. Les parties ont convenu de se fixer des objectifs adaptés et réalistes au regard des contraintes des activités retail.

Le bilan positif de cette étude a permis de mettre en lumière les actions positives et concrètes mises en place en application des dispositions du précédent accord mais également de mettre en exergue les 5 axes d'amélioration suivants :

- Renforcer la politique recrutement des travailleurs en situation de handicap
- Repenser la communication autour du handicap en entreprise
- Renouveler les actions de maintien dans l'emploi
- Favoriser la présence de la mission handicap dans toutes les régions
- Intégrer l'évolution du cadre légal au 1^{er} janvier 2020.

Les engagements pris au sein du présent accord sont le fruit de ce travail d'analyse et d'échanges entre la Direction et les partenaires sociaux.

La Direction et les Organisations syndicales se sont rencontrées le 29 janvier et le 12 février 2020. Ces réunions ont fait l'objet de comptes rendus diffusés aux participants.

Cet accord a été proposé à la signature et fera l'objet d'une demande d'agrément auprès de la DIRECCTE.

LC
JMA
777

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET CADRE LEGAL

Le présent accord est applicable au sein de Réseau Clubs Bouygues Telecom SAS, composé du Siège Social ainsi que des établissements « succursales ».

Les bénéficiaires du présent accord figurent à l'article L. 5212-13 du Code du Travail. Sont visés :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) 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 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, 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 bénéficiaires mentionnés à l'article L. 242-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 242-4 du même Code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie par l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les collaborateurs ayant déposé leur dossier de demande de reconnaissance ou de renouvellement de qualité travailleur handicapé (RQTH) auprès de la CDAPH et attendant sa décision sont également bénéficiaires du présent accord.

ARTICLE 2 : ROLE ET RESPONSABILITE DES DIFFERENTS ACTEURS

L'ensemble des collaborateurs de l'entreprise sont acteurs de la politique menée en matière de handicap, mais certains d'entre eux ont un rôle fondamental. Ils sont assistés par des acteurs externes qui interviennent activement dans la politique handicap.

Chaque collaborateur et manager est partie prenante du développement de la politique relative à l'insertion, à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap de RCBT.

ARTICLE 2.1 : LES ACTEURS INTERNES

Article 2.1.1 : La Direction des Ressources Humaines

La **Direction des Ressources Humaines** déploie la politique handicap au sein de l'entreprise. Elle est l'interlocutrice privilégiée des collaborateurs en situation de handicap et de leurs managers pour les questions relatives à leur situation et évolution professionnelle.

L'équipe recrutement, acteur majeur dans le process d'intégration de nouveaux travailleurs en situation handicap, met en œuvre des actions visant à attirer des candidats en situation de handicap (participation à des forums de recrutement dédiés, annonces inclusives...), est particulièrement attentive et réactive dans le traitement de leurs candidatures, et intègre le sujet du handicap dans le cadre de ses interventions internes et externes.

Les cadres Ressources Humaines ont un rôle de sensibilisation auprès des managers sur le sujet du handicap mais aussi d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap en lien avec la mission handicap. Ils veillent à assurer leur évolution professionnelle.

Article 2.1.2 : Les Directions Opérationnelles

Les **Directions Opérationnelles** de l'entreprise sont sensibilisées et contribuent au déploiement du présent accord. Certaines ont un rôle direct dans la mise en place d'actions et seront sollicitées à cet égard.

Les managers de tous les niveaux sont des parties prenantes dans le cadre de la politique handicap de RCBT. En tant que managers, ils s'engagent à sensibiliser leurs équipes sur le sujet tant au niveau du recrutement des personnes en situation de handicap que de leur intégration au sein de l'entreprise.

Article 2.1.3 : La Mission Handicap

La **Mission Handicap** assure le suivi des actions engagées et des collaborateurs en situation de handicap et gère le budget défini dans le cadre de cet accord.

Elle favorise la coordination des différents acteurs, nécessaire à la réalisation du plan d'actions détaillé ci-dessous. Elle représente Réseau Clubs Bouygues Telecom auprès du Groupe Bouygues Telecom, des administrations et des organismes extérieurs.

Elle est l'interlocutrice privilégiée des collaborateurs en situation de handicap et de leurs managers pour les questions relatives à l'adaptation de leur poste.

Elle comprend un(e) Responsable de la Mission Handicap, rattaché(e) à la Direction des Ressources Humaines. La Mission Handicap anime et développe le réseau de Correspondants et Ambassadeurs Handicap notamment par le biais d'une réunion annuelle en présentiel et d'échanges réguliers.

Article 2.1.4 : Les Correspondants Handicap

Les **Correspondants Handicap** sont des managers ayant pour mission de relayer les actions de la Mission Handicap auprès des autres managers de leur région. Ils sont identifiés par leur responsable régional et la Mission Handicap, parmi les managers expérimentés et volontaires, ayant une sensibilité sur le sujet. Ils bénéficient d'une sensibilisation et d'une formation au handicap.

Ils participent aux actions de recrutement, à l'intégration ainsi qu'au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au niveau régional.

Ils guident les collaborateurs vers les interlocuteurs compétents que ce soit dans le cadre de démarches administratives ou d'aménagements de poste. Ils font partie des interlocuteurs privilégiés pour les collaborateurs en situation de handicap.



Les Correspondants Handicap disposent du temps nécessaire pour accomplir leurs missions, sous réserve d'en informer leur Manager et la Mission Handicap.

La Mission Handicap réunit les correspondants handicap au moins une fois par an pour parfaire leurs connaissances et échanger sur leur bonnes pratiques sur le thème du handicap.

L'objectif est de désigner un Correspondant Handicap par région.

Article 2.1.3 : Les Ambassadeurs Handicap

Les **Ambassadeurs Handicap** sont des collaborateurs en situation de handicap ayant pour mission d'être des interlocuteurs pour les collaborateurs souhaitant s'engager dans une démarche de reconnaissance de leur handicap. A la demande de la Mission Handicap, ils peuvent relayer en local des actions de sensibilisation. Identifiés par la Mission handicap parmi les collaborateurs volontaires, ils bénéficient d'une formation adaptée à leur mission.

LC 


Article 2.1.4 : Les Partenaires sociaux

Les Partenaires Sociaux sont des acteurs incontournables sur le handicap au sein de Réseau Clubs Bouygués Telecom. Conscients des enjeux liés à cet accord, ils s'engagent chacun dans leur périmètre à assurer la plus large diffusion possible de cet accord et d'en assurer la promotion.

La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail, compte tenu de ses attributions, est un interlocuteur privilégié des collaborateurs handicapés, de leur manager et de la DRH particulièrement pour les questions relatives au maintien dans l'emploi.

ARTICLE 2.2 : LES ACTEURS EXTERNES

Interviennent également activement à la politique handicap de l'entreprise :

- **La Mission Handicap Bouygués Telecom**, maison mère de Réseau Clubs Bouygués Telecom, est un partenaire dans le développement de la politique handicap, grâce au partage d'informations et à la réalisation d'actions communes.
- **Le Médecin du Travail Référent** assure le lien avec l'ensemble des services de santé au travail compétents pour les établissements succursales, coordonne l'accompagnement médical et social des collaborateurs en situation de handicap ou en prévision de ce statut. Il préconise et informe la Mission Handicap des aménagements de poste nécessaires au bien-être des collaborateurs.
- **L'Assistant (e) Social (e)**, en support des managers et de la Direction des Ressources Humaines, est en charge de l'accompagnement administratif des collaborateurs en situation de handicap ou susceptibles d'avoir une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé.
- **L'ergonome** contribue à concevoir et à améliorer des environnements ou des postes de travail afin d'assurer la production dans les meilleures conditions possibles, avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité.

La Mission Handicap est également amenée à travailler ponctuellement avec un certain nombre de d'autres prestataires en fonction des besoins (formateurs, consultants...).

ARTICLE 3 : PLAN DE RECRUTEMENT

ARTICLE 3.1 : REALISER LE PLAN D'EMBAUCHE TRIENNAL

Réseau Clubs Bouygués Telecom souhaite poursuivre l'intégration de nouveaux collaborateurs en situation de handicap, avec des objectifs adaptés et atteignables en cohérence avec la politique recrutement.

L'entreprise s'engage ainsi à recruter 12 collaborateurs handicapés sur la période de janvier 2020 à décembre 2022. Sont comptabilisées comme « recrutements » les embauches en CDI et CDD d'une durée supérieure ou égale à 6 mois ainsi que les contrats en alternance.

	2020	2021	2022	Total
Nombre de recrutements externes (CDI ou CDD de plus de 6 mois)	4	4	4	12

Ce tableau est indicatif, et l'entreprise s'engage à privilégier les embauches en CDI. Les collaborateurs passant de CDD à CDI au cours de l'accord seront intégrés dans le décompte embauche CDI.

Il est rappelé que ce chiffre constitue un plancher minimum et non l'objectif de l'entreprise.

LC JPA
7/16
MN

ARTICLE 3.2 : COLLABORER AVEC LES AGENCES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

La collaboration avec les agences de travail temporaire permet d'accueillir des travailleurs handicapés ; c'est une occasion complémentaire de sensibiliser des collaborateurs en interne et une opportunité pour l'intérimaire d'appréhender l'environnement de travail de l'entreprise. La possibilité de transformer la mission en une embauche définitive est étudiée, au cas par cas.

ARTICLE 3.3 : DIVERSIFIER LES SOURCES DE RECRUTEMENT ET CONSTITUER DES RESEAUX LOCAUX DE RECRUTEMENT

L'entreprise diversifie l'ensemble des sources de recrutement et outils de sourcing, en collaborant avec des organismes externes spécialisés en menant des partenariats avec des associations favorisant l'intégration des travailleurs handicapés en coopérant avec les antennes du Pôle Emploi et les Caps Emploi, en participant à des forums de recrutement spécialisés, et en réalisant toute action concourant au recrutement de travailleurs handicapés telles que les forums en ligne.

Pour favoriser les recrutements de travailleurs handicapés dans l'ensemble du territoire, la Mission Handicap accompagne les Correspondants Handicap dans la constitution d'un réseau local de partenaires de recrutement spécialisés.

Une fiche métier établie par un ergonome, reprenant l'ensemble des contraintes de postes liées à nos métiers, est transmise à nos partenaires de recrutement, en vue d'une meilleure définition de nos métiers et de nos contraintes de poste, pour un meilleur sourcing.

ARTICLE 3.4 : HOMOGENEISER L'EFFORT DE RECRUTEMENT SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

L'homogénéisation de l'effort de recrutement sur l'ensemble du territoire est un axe de développement. Cet effort doit être partagé par tous selon les besoins en recrutement :

- des échanges réguliers ont lieu entre les Responsables Régionaux succursales et leurs cadres Ressources Humaines au sujet de l'emploi des travailleurs handicapés.
- des outils permettant de piloter efficacement le développement du recrutement de travailleurs handicapés sont mis à disposition des managers et des Correspondants Handicap par la Mission Handicap.
- des actions d'accompagnement et de sensibilisation sont mises en place au cas par cas par la Mission Handicap et son relai régional, le Correspondant Handicap.

La Direction accorde une attention particulière aux régions et services ayant un taux faible de collaborateurs reconnus travailleurs handicapés, pour leur permettre de participer à l'objectif commun d'emploi.

ARTICLE 3.5 : FAVORISER LE RECRUTEMENT DE STAGIAIRES ET D'APPRENTIS

Réseau Clubs Bouygues Telecom met en place une politique d'accueil de travailleurs handicapés en contrats en alternance ou en stages. Ces périodes en entreprise permettent aux personnes handicapées de découvrir et d'être formées aux métiers de Réseau Clubs Bouygues Telecom, et aux structures d'accueil d'identifier d'éventuels futurs collaborateurs.


ARTICLE 3.6 : DEVELOPPER LA COMMUNICATION EXTERNE SUR LES ACTIONS HANDICAP

La Mission Handicap coordonne les actions de communication « recrutement » destinées à solliciter des candidatures de personnes handicapées et élabore des supports de communication externe pour faire connaître l'engagement de l'entreprise et ses actions conjointes avec Bouygues Telecom.

ARTICLE 4 : PLAN DE MOBILISATION : SENSIBILISATION, COMMUNICATION ET FORMATION

Afin de permettre la mobilisation de tous, Réseau Clubs Bouygues Telecom s'engage à mettre en place :

- des actions de communication visant, à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise permettant un changement du regard porté sur le handicap ;

LC 

- des actions de formation à l'égard des acteurs internes du handicap et des managers de collaborateurs handicapés.

ARTICLE 4.1 : INFORMER ET SENSIBILISER LES COLLABORATEURS AU HANDICAP

La sensibilisation des collaborateurs passe par la mise en place d'actions de communication et de formation.

La Mission Handicap coordonne les outils (plaquettes, affiches...) et supports de communication interne (intranet, newsletters internes, ...) permettant à l'ensemble des collaborateurs de connaître l'engagement de l'entreprise et de disposer d'informations utiles dans le domaine du handicap.

Souhaitant mettre en avant la politique des ressources humaines et notamment valoriser les enjeux du handicap, la Direction des Ressources Humaines intervient à chaque session de formation initiale (FOI) prévue pour tous les nouveaux collaborateurs intégrant en CDI la Direction Commerciale.

Des événements spécifiques sont également prévus pour sensibiliser plus largement les collaborateurs.

Afin de maintenir la mobilisation et le niveau d'information de l'ensemble des collaborateurs, la Mission Handicap s'engage à actualiser et enrichir les supports de communication en fonction de l'évolution des actions et de la stratégie de Réseau Clubs Bouygues Telecom.

Pour faciliter la compréhension de l'accord, la Mission Handicap produit et met à disposition des collaborateurs une plaquette synthétisant l'accord.

ARTICLE 4.2 : FORMER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE A LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP

L'entreprise souhaite renouveler le e-learning sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et proposer cette formation à tous les collaborateurs.

Sous réserve de l'accord du collaborateur concerné, une invitation à effectuer cette formation sera envoyée à l'équipe accueillant un travailleur handicapé avant son intégration.

Le Responsable de la Mission Handicap réunit au moins une fois par an les correspondants handicap afin notamment de réaliser un état des lieux des actions déployées sur les différentes régions et de procéder à un échange de bonnes pratiques entre les participants.

Afin de sensibiliser les Managers amenés à recruter dans leur région respective en la matière, des conseils relatifs au recrutement des travailleurs handicapés leur sont dispensés lors de la formation et sont insérés dans leur livret de formation.

ARTICLE 5 : PLAN D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi est l'un des axes majeurs de cet accord : Réseau Clubs Bouygues Telecom souhaite s'en servir comme d'un outil efficace dans la lutte contre la désinsertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Elle accorde une attention particulière à l'adéquation entre les aptitudes du collaborateur handicapé et les contraintes liées à son poste, dès le recrutement et tout au long de son contrat de travail.

Pour faciliter une prise de contact directe, les coordonnées de la Mission Handicap et de l'assistant (e) social (e) ainsi qu'une brève explication de leurs rôles respectifs, sont affichées au siège et au sein de chacune des succursales.

L'objectif est d'aider les collaborateurs dans leur démarche de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, de sensibiliser et informer les collaborateurs sur toutes les questions liées au handicap. Enfin, ces informations permettent d'être à l'écoute, et d'accompagner les collaborateurs en situation de handicap (aménagement de poste, formalités administratives, problèmes rencontrés...).

ARTICLE 5.1 : FACILITER L'INSERTION DES NOUVEAUX COLLABORATEURS HANDICAPES

Une bonne intégration accroît considérablement le maintien dans l'emploi des collaborateurs. La mobilisation de l'ensemble des acteurs à travers un parcours d'intégration structuré est donc essentielle. L'intégration des

collaborateurs en situation de handicap bénéficie d'une aide personnalisée afin d'optimiser leur intégration en fonction de leur souhait et de leur situation.

Par ailleurs, sous réserve de l'acceptation du collaborateur concerné, le travailleur handicapé pourra bénéficier durant son intégration de l'accompagnement du Correspondant Handicap local.

Il est rappelé que comme tout collaborateur, le collaborateur en situation de handicap est parrainé lors de son arrivée par un autre collaborateur. En outre, un entretien avec la Direction des Ressources Humaines peut être sollicité à tout moment par le collaborateur handicapé, s'il l'estime nécessaire.

De la même façon, le manager peut solliciter un accompagnement spécifique de la Direction des Ressources Humaines et de la Mission Handicap face à des difficultés dans l'intégration ou le suivi du collaborateur handicapé.

Lors de l'intégration du collaborateur en situation de handicap, une analyse des contraintes d'accessibilité des boutiques de sa région d'affectation sera réalisée pour favoriser au mieux son affectation. Cette action sera mise en place aussi en cas de mobilité.

ARTICLE 5.2 : FACILITER ET ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS DANS LEURS DEMARCHES DE RECONNAISSANCE EN QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE

Des actions de sensibilisation sont menées par la Mission Handicap, la Direction des Ressources Humaines, la médecine du travail et l'assistant (e) social (e) pour sensibiliser les collaborateurs à la reconnaissance administrative de leur handicap. L'ensemble de ces acteurs apporte son aide et son soutien aux personnes souhaitant s'engager dans ce processus basé sur une démarche volontaire.

Dans ce cadre, tout ou partie des dépenses liées à la constitution des dossiers de reconnaissance du handicap ou de demande d'aides en rapports avec la vie professionnelle, constitués par l'assistante sociale, pourront être prises en compte sur le budget du présent accord.

Les collaborateurs handicapés bénéficient d'une journée d'absence par an autorisée et rémunérée afin d'effectuer les démarches liées à leur handicap, sur présentation d'un justificatif. Cette journée est fractionnable en demi-journées.

La Mission Handicap informe, 6 mois à l'avance, les collaborateurs de la date d'échéance de leur reconnaissance en qualité de travailleur handicapé afin d'anticiper le renouvellement et de leur proposer l'accompagnement de l'assistante sociale.

Après l'obtention de la Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, la Mission Handicap et l'ensemble des acteurs de Réseau Club Bouygues Telecom s'investissent pour accompagner le collaborateur au quotidien.

ARTICLE 5.3 : MAINTENIR DURABLEMENT DANS L'EMPLOI

Article 5.3.1 : Informer les Services de Santé au Travail de la politique handicap

Pour que les Services de Santé au Travail auxquels adhère l'entreprise puissent également être des relais de sa politique handicap, un courrier présentant le nouvel accord, auquel sera joint la fiche de poste ergonomique actualisée, sera envoyé à l'ensemble de ces Services.

Une démarche complémentaire pourra être mise en place au cas par cas.

Article 5.3.2 : Aménager le cadre de travail du collaborateur handicapé intégré ou déjà en poste

Après chaque embauche et tout au long de la vie professionnelle du collaborateur handicapé, les aménagements nécessaires sont réalisés, sur recommandation du médecin de travail, pour adapter le poste de travail à son handicap : études ergonomiques, aménagement matériel ou organisationnel et accessibilité des lieux. A ce titre, Réseau Clubs Bouygues Telecom a établi un partenariat avec des ergonomes dédiés. Lors des études ergonomiques de poste de travail, sauf circonstances exceptionnelles, la Mission Handicap ou un Correspondant Handicap sont présents et échangent avec le manager, le collaborateur et l'ergonome.

LC 

77

En cas de nécessité et de manière ponctuelle, le collaborateur en situation de handicap a la possibilité de demander des modalités particulières d'aménagement d'horaires individualisés propres à faciliter son accès à l'emploi, son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi. Avec l'accord du collaborateur en situation de handicap, son équipe sera informée des aménagements d'horaires accordés.

Une attention particulière est apportée à l'accessibilité de l'environnement de travail non seulement dans les locaux existants, mais également lors de la construction ou l'aménagement de nouveaux locaux. Une partie de l'investissement lié à ces actions est imputable sur le budget du présent accord.

L'entreprise veille également à faciliter la vie courante des personnes à mobilité réduite au sein de l'entreprise.

Article 5.3.3 : Favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés

Tout collaborateur handicapé peut solliciter une aide au transport pour financer le surcoût lié aux dépenses de transporteur spécialisé ou d'aménagement de son véhicule personnel, sur avis du médecin du travail.

Ces aides de l'employeur sont utilisées en complément des aides externes obtenues auprès des organismes compétents (AGEFIPH, Maison Départementale des Personnes Handicapées, Sécurité Sociale, Prévoyance, aides publiques et parapubliques...).

Les collaborateurs handicapés peuvent constituer des demandes d'aide au logement par le biais de l'action logement sans condition d'ancienneté. Les dossiers sont alors traités de façon prioritaire par la Direction des Ressources Humaines.

Au cas par cas, selon des critères objectifs de compétence, en accord avec le Direction des Ressources Humaines et les managers du collaborateur handicapé, une attention particulière est accordée à la mobilité pour favoriser le rapprochement du domicile des collaborateurs handicapés de leurs lieux de travail.

En outre, la Mission Handicap peut participer au financement d'équipements techniques spécifiques (prothèse auditive, fauteuil roulant...) ou d'intervention humaine (auxiliaire professionnel...).

Article 5.3.4 : Anticiper et prévenir les inadaptations

Le Cadre Ressources Humaines informe la Mission Handicap en cas d'apparition d'un risque d'inadaptation du poste pouvant mener au départ d'un collaborateur en situation de handicap. Une réflexion conjointe avec le management est engagée pour proposer une solution afin d'éviter l'inadaptation du poste.

Les solutions proposées aux collaborateurs en situation de handicap peuvent prendre différentes formes, selon les problématiques individuelles : un bilan de compétences ou une orientation professionnelle, une période d'immersion au sein d'autres services, une aide à la recherche d'emploi et/ou une formation de reconversion. Les reclassements possibles dans l'entreprise ou dans le Groupe sont étudiés au cas par cas.

Afin d'anticiper un risque d'inadaptation, la Mission Handicap est informée de toutes les absences de plus de 3 mois concernant les collaborateurs en situation de handicap. Elle entrera dans ce cas en contact avec le collaborateur concerné afin d'échanger avec lui sur sa situation.

En cas d'absence de plus de 3 mois, le collaborateur en situation de handicap bénéficie à son retour d'un entretien avec son manager afin de lui permettre de reprendre son emploi dans les meilleures conditions. La Mission Handicap peut participer à cet entretien.

Par ailleurs, au retour du collaborateur en situation de handicap, la durée du CDD de remplacement sera reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplacé est de retour.

LC 

nn

Article 5.3.5 : Accompagner les collaborateurs, les managers et les équipes en cas de changement d'organisation ou de conditions de travail

Réseau Clubs Bouygues Telecom est une entreprise dont l'activité s'inscrit dans un marché des télécommunications en perpétuelle évolution. Ce contexte induit des changements réguliers d'organisation et de méthodes de travail. Réseau Clubs Bouygues Telecom attache donc une importance particulière à anticiper ces situations et accompagner en conséquence les collaborateurs handicapés, les managers et les équipes. Ce suivi sera assuré par les Cadres Ressources Humaines avec l'appui de la Mission handicap.

Selon les situations qui seront identifiées, les autres acteurs de l'entreprise tels que définis dans l'article 2, pourront être mobilisés et éventuellement des prestataires pilotés par la Mission Handicap.

ARTICLE 6 : PLAN DE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES ET D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 6.1 : EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET EMPLOYABILITE

L'entreprise veille à ce que le handicap ne soit pas un obstacle à l'évolution professionnelle et garantit à ses collaborateurs handicapés les mêmes conditions de progression qu'à l'ensemble des collaborateurs. Les souhaits de mobilité des collaborateurs en situation de handicap seront traités avec la plus grande attention par le manager en collaboration avec le cadre Ressources Humaines. En cas de contraintes particulières liées au handicap du salarié, la médecine du travail est associée à la démarche.

Par ailleurs, la Mission Handicap peut être sollicitée pour participer à l'élaboration du projet de mobilité du collaborateur. Elle pourra également prendre en charge les frais d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience, ainsi que l'accompagnement par un prestataire d'un collaborateur handicapé ayant effectué une demande motivée. Cet accompagnement est réalisé sur le temps de travail, et est imputable sur le Compte Personnel de Formation. Ce dispositif permet de développer l'employabilité des collaborateurs et leurs perspectives d'évolution professionnelle.

Afin d'accompagner les collaborateurs dans leurs souhaits d'évolution ou de mobilité et d'anticiper les éventuelles évolutions de la situation des collaborateurs en situation de handicap, la Mission Handicap coordonne la tenue une fois par an d'une revue annuelle des travailleurs handicapés permettant :


- d'étudier les problématique de maintien dans l'emploi ;
- de vérifier la prise en compte et le suivi des souhaits de mobilité exprimés en entretien professionnel ;
- de vérifier les mesures favorisant le développement de l'employabilité des collaborateurs en situation de handicap ;
- d'échanger sur des pistes de mobilité pour les collaborateurs.

Sont conviés à cette revue annuelle : le Directeur Affaires Sociales, la Mission Handicap, le Responsable Ressources Humaines de la Direction commerciale et le médecin du travail référent.

ARTICLE 6.2 : RENDRE ACCESSIBLE LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES

Les besoins de formation des collaborateurs handicapés sont pris en compte de façon anticipée de sorte que le plan de développement de compétences annuel leur soit pleinement accessible. Le cas échéant, une formation hors-catalogue est proposée. Ces dépenses s'imputent alors sur le budget du présent accord.

L'entreprise adapte le dispositif de formation en fonction des contraintes des collaborateurs handicapés. Elle aménage également les salles de formation ainsi que les outils informatiques et propose des dispositifs de transport ou des aides ponctuelles (interprète LSF,...) permettant au collaborateur handicapé d'accéder au cursus de formation. Ces dépenses s'imputent sur le budget du présent accord.

LC 
MN

ARTICLE 6.3 : FORMER LES COLLABORATEURS HANDICAPES POUR LES PREPARER AUX EVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

Les parties du présent accord s'engagent à anticiper les effets des évolutions technologiques sur les conditions de travail et sur le contenu des emplois occupés par les collaborateurs handicapés et ce notamment au travers d'actions de formation. Ainsi, les collaborateurs handicapés sont prioritaires pour toutes les formations liées aux changements d'organisation, aux mutations technologiques et aux changements des conditions de travail. L'entreprise adapte l'« offre mobile collaborateur » au handicap par la fourniture d'un terminal et/ou d'un logiciel adapté(s).

Réseau Clubs Bouygues Telecom veille à la mise en accessibilité progressive de son site Internet, de son site carrière ainsi que de son Intranet, en lien avec Bouygues Telecom.

ARTICLE 7 : PLAN DE SOUS-TRAITANCE AU SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE

Le secteur protégé et adapté recouvre deux types d'établissements : les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA).

La fourniture de travail au secteur adapté participe activement, au même titre que l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise, au développement de leur employabilité.

La Mission Handicap, avec l'aide de prestataires spécialisés, étudie les possibilités de travailler avec les établissements du secteur adapté.

Lorsqu'un appel d'offre permet d'avoir opportunément recours au secteur adapté, la Direction des achats assure sa diffusion auprès des réseaux partenaires, notamment via la plateforme Pas@Pas.

Dès que cela est possible, la Direction des achats demande à ses partenaires du secteur ordinaire de proposer une sous-traitance partielle au secteur protégé.

Les dépenses réalisées avec le secteur adapté et protégé entre 2020 et 2022 ne seront pas imputables sur le budget du présent accord.

Des actions de sensibilisation sur le secteur adapté et protégé à destination des collaborateurs sont également mises en place. Ces actions sont financées par le budget présenté en annexe 1.

ARTICLE 8 : ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS EN CHARGE DE PERSONNES HANDICAPEES

Au-delà des collaborateurs en situation de handicap, l'entreprise souhaite accompagner les collaborateurs ayant à leur charge effective totale et permanente au sens du Code de la sécurité sociale, une personne handicapée justifiant de la qualité d'ayant-droit du collaborateur.

Aussi, chacun de ces collaborateurs peut solliciter auprès de son manager l'aménagement de ses horaires de travail. Chaque demande est étudiée par le manager en lien avec le Cadre Ressources Humaines.

Est également mis en place un congé de 2 jours supplémentaires par année civile, congé fractionnable en demi-journées, pour répondre aux besoins et aux contraintes spécifiques des collaborateurs ayant un enfant handicapé. Ce congé est accessible aux collaborateurs dès lors que, dans la fratrie, un enfant est reconnu handicapé.

Ces jours supplémentaires sont utilisables pour chaque enfant handicapé uniquement, et ce jusqu'à ses 20 ans. Ils doivent être utilisés pour des soins spécifiques ou une hospitalisation en lien avec la situation de handicap de l'enfant et sont accordés sur présentation de deux justificatifs à la Mission Handicap :

- situation de handicap de l'enfant (RQTH, carte d'invalidité, notification MDPH, document attestant que l'enfant est titulaire de l'Allocation Education Spéciales...)
- justificatif médical attestant du rendez-vous avec un spécialiste ou bulletin d'hospitalisation.

La Mission Handicap s'engage à communiquer sur ces mesures, afin de les faire mieux connaître aux collaborateurs.

LC 

ARTICLE 9 : OBJECTIF DE TAUX D'EMPLOI AU TERME DE L'ACCORD

Grâce à la mise en place de l'ensemble de ces mesures et à la mobilisation de l'ensemble des acteurs l'ambition de l'entreprise est, à l'issue de la durée de validité de l'accord, de tendre vers un taux d'emploi de 4 %, au sens de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 en intégrant les embauches, les reconnaissances de statut de collaborateur handicapé, et les prestations confiées au secteur protégé et adapté.

ARTICLE 10 : BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL

Afin de permettre le déploiement du présent accord durant sa durée de validité, les parties signataires ont convenu d'un budget prévisionnel annuel, qui est au moins égal au montant de la contribution AGEFIPH due en l'absence de l'accord.

Ce budget prévisionnel figure en annexe 1 du présent accord.

ARTICLE 11 : DEMANDE D'AGREMENT – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est signé pour une durée de trois ans. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020 et prend fin le 31 décembre 2022. En cas de non-agrément du présent accord par l'autorité administrative compétente, il sera nul et non avenu, et ne pourra être considéré comme un engagement unilatéral de l'entreprise.

Au terme de l'accord, la Direction pourra demander son renouvellement auprès de la DIRECCTE en application de l'article R. 5212-18 du Code du travail.

Ainsi, l'agrément de l'accord peut être renouvelé une fois par l'autorité compétente mentionnée à l'article R. 5212-15 pour une durée maximale de trois ans, selon des modalités définies par arrêté du ministre chargé de l'emploi. Le renouvellement de l'agrément est accordé après présentation au comité social et économique du bilan du programme exécuté et de la demande de renouvellement.

Le renouvellement de l'agrément est apprécié au regard du bilan quantitatif et qualitatif du programme réalisé et du nouveau programme pluriannuel élaboré.

ARTICLE 12 : SUIVI, REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD**ARTICLE 12.1 : SUIVI DE L'ACCORD**

Le suivi de l'accord est assuré par la Commission Politique Sociale et Développement Professionnel du CSE. Une fois par an, elle dresse le bilan annuel des engagements et des actions contenues dans le présent accord. Elle peut formuler à cette occasion des propositions d'ajustement, réfléchir à de nouvelles pistes à explorer. Sont invités le Responsable Mission Handicap, un Correspondant Handicap, un Ambassadeur Handicap, l'Assistant(e) social(e), le Médecin du travail référent et le Secrétaire de la CSSCT.

Une fois par an, la Direction transmet au CSE un bilan annuel sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

ARTICLE 12.2 : REVISION

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par l'employeur et les organisations syndicales de salariés habilitées, conformément aux dispositions légales. Toute demande de révision sera notifiée à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette notification, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.



ARTICLE 12.3 : DENONCIATION

L'accord pourra être dénoncé par chacune des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de trois mois formulé par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des signataires.

ARTICLE 13 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il y a de signataires et ainsi que pour le dépôt suivant :

- 1 exemplaire destiné au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Meudon-la-forêt, le 9 mars 2020

Pour la C.F.T.C.

Mohamed MAZARI

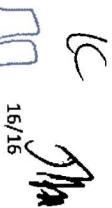
Pour F.O.

Lucile CRENN

Pour la Direction Générale

Jérôme BARBIER

ANNEXE 1 - PROJECTION DU BUDGET PREVISIONNEL (2020-2022)						
	2020		2021		2022	
Plan d'embauche et d'intégration						
Partenariat avec établissement de recrutement	22 100 €	13%	22 100 €	13%	22 100 €	13%
Communication recrutement	13 600 €	8%	13 600 €	8%	13 600 €	8%
Forums recrutement	8 500 €	5%	8 500 €	5%	8 500 €	5%
Publications offres d'emploi	6 800 €	4%	6 800 €	4%	6 800 €	4%
Total	51 000 €	30%	51 000 €	30%	51 000 €	30%
Plan de maintien dans l'emploi						
Adaptation nécessaire à l'accessibilité du poste de travail	13 600 €	8%	13 600 €	8%	13 600 €	8%
Aménagement de poste de travail	13 600 €	8%	13 600 €	8%	13 600 €	8%
Sensibilisation au maintien dans l'emploi	3 400 €	2%	3 400 €	2%	3 400 €	2%
Aide à la contribution des dossiers RQTH / d'aides	3 400 €	2%	3 400 €	2%	3 400 €	2%
Total	34 000 €	20%	34 000 €	20%	34 000 €	20%
Plan de formation						
Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de l'entreprise)	3 400 €	2%	3 400 €	2%	3 400 €	2%
Partenariat organismes de formation	5 100 €	3%	5 100 €	3%	5 100 €	3%
Total	8 500 €	5%	8 500 €	5%	8 500 €	5%
Plan de collaboration avec le STPA						
Partenariat annuel ESAT/EA	3 400 €	2%	3 400 €	2%	3 400 €	2%
Communication et sensibilisation au secteur protégé et adapté	5 100 €	3%	5 100 €	3%	5 100 €	3%
Total	8 500 €	5%	8 500 €	5%	8 500 €	5%
Mesures d'accompagnement						
Equipement(s) spécialisé(s)	13 600 €	8%	13 600 €	8%	13 600 €	8%
Sensibilisation intégration handicap	3 400 €	2%	3 400 €	2%	3 400 €	2%
Prise en charge transports, aménagement véhicule	8 500 €	5%	8 500 €	5%	8 500 €	5%
Total	25 500 €	15%	25 500 €	15%	25 500 €	15%
Animation, pilotage et suivi de l'accord						
Salaire(s) chargé(e) de mission	25 500 €	15%	25 500 €	15%	25 500 €	15%
Communication interne (plaquettes, journal interne, événements, ...)	8 500 €	5%	8 500 €	5%	8 500 €	5%
Sensibilisation(s) managers et collaborateurs	8 500 €	5%	8 500 €	5%	8 500 €	5%
Total	42 500 €	25%	42 500 €	25%	42 500 €	25%
Total budget	170 000 €	100%	170 000 €	100%	170 000 €	100%



 16/15