

ACCORD SUR L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Entre les soussignés :

La Société Anonyme Bouygues Telecom au capital de 929 207 595,48 €, dont le siège social est situé 37-39 rue Boissière 75116 Paris, représentée par Monsieur Jérôme FRERI, Directeur des Relations Sociales ;

D'une part ;

Et les Organisations syndicales représentatives :

CFDT, représentée par Madame Maud CADOU, dûment mandatée ;

CFTC, représentée par Monsieur Frédéric MELLE, Délégué syndical central ;

FO, représentée par Monsieur Jean-Luc DECAUDIN, Délégué syndical central ;

D'autre part ;

Il est convenu ce qui suit :

PARTIE I – INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP	4
PREAMBULE	4
Article 1 : Champ d'application et cadre légal	5
Article 2 : Rôle et responsabilités des différents acteurs	5
• La Mission handicap.....	5
• La Direction des ressources humaines.....	6
• Les Directions opérationnelles de l'entreprise.....	6
• Les Partenaires sociaux et les Instances Représentatives du Personnel (IRP).....	6
• L'Equipe de santé au travail.....	6
• L'assistante sociale.....	6
• La Direction des achats.....	7
• Les Partenaires extérieurs.....	7
Article 3 : Actions de communication et de formation des acteurs	7
3.1 Communication externe et interne de la Mission handicap.....	7
• Communication externe.....	7
• Communication interne.....	7
3.2 Sensibilisation et formation des acteurs.....	7
Pour les collaborateurs.....	8
Pour les managers.....	8
Article 4 : Formation et évolution professionnelle des collaborateurs en situation de handicap	8
4.1 Garantir l'accès aux formations du plan de développement des compétences.....	8
4.2 Favoriser l'accès aux dispositifs certifiants et diplômants.....	9
4.3 Veiller à l'équité dans l'évolution professionnelle.....	9
Article 5 : Intégration, adaptation, maintien dans l'emploi et anticipation des risques	10
5.1 Intégration de nouveaux collaborateurs en situation de handicap.....	10
En matière d'information.....	10
En matière d'intégration.....	11
5.2 Favoriser la reconnaissance du handicap et faciliter les démarches administratives et médicales afférentes.....	11
5.3 Aménagement du poste et de l'organisation du travail.....	11
Aménagement ergonomique du poste de travail.....	12
Aménagement de l'environnement de travail.....	12
Aménagement des horaires de travail.....	12

Rémunération variable.....	12
Accompagnement dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique	12
Télétravail	13
5.4 Aides aux transports, au logement, équipement technique spécifique et aide humaine	13
Transport	13
Logement.....	13
Équipement technique spécifique / aide humaine	13
5.5 Anticipation et prévention de l'inaptitude	13
Accompagnement personnalisé du collaborateur.....	14
Accompagnement dans la recherche d'un poste.....	14
Article 6 : Accompagnement des collaborateurs en charge de personnes handicapées	15
Article 7 : Plan de recrutement	15
7.1 Réaliser le plan d'embauche quinquennal	15
7.2 Recruter des travailleurs handicapés sur tous les postes de l'entreprise	15
Renforcer notre partenariat avec les Missions handicap des établissements d'enseignement supérieur.....	16
Diversifier les sources et outils de recrutement	16
Article 8 : Plan de sous-traitance au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)	16
Article 9 : Budget prévisionnel annuel	17
Article 10 : Suivi de l'accord	17
10.1 La Commission Diversités et Compétences (CODEC)	17
10.2 La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)	17
10.3 Rendez-vous d'échange entre les signataires	18
10.4 Indicateurs de suivi de l'accord.....	18
Article 11 : Demande d'agrément, entrée en vigueur et durée de l'accord.....	18
Article 12 : Modalités de révision et de dépôt de l'accord	19
12.1 Révision	19
12.2 Formalités de dépôt.....	19
Poste de dépense	20
Budget annuel sur la durée de l'accord (2024 - 2026)	20
Budget total de l'accord (2024 - 2026).....	20

PARTIE I – INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

PREAMBULE

Le 14 juin 2004, Bouygues Telecom signait son premier accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Forts de la signature des six précédents accords agréés par l'administration, la Direction de Bouygues Telecom et les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise partagent l'objectif commun de mettre en œuvre une politique responsable et dynamique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Afin de poursuivre les actions conduites jusqu'à présent, elles ont ainsi décidé de proroger le précédent accord en application de l'article L. 5212-8 du Code du travail. L'entreprise réaffirme ainsi sa volonté de mener une politique handicap volontariste, adaptée et au plus près des besoins des collaborateurs de Bouygues Telecom.

L'entreprise souhaite poursuivre activement ses actions de recrutement de collaborateurs en situation de handicap. Pour les métiers les plus qualifiés, elle développe des partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur pour soutenir la formation et l'insertion sur le marché de l'emploi des étudiants en situation de handicap.

Bouygues Telecom souhaite en outre renforcer ses efforts en matière de développement professionnel et de maintien dans l'emploi afin d'accompagner au mieux le collaborateur en situation de handicap dans les différentes phases de son parcours. En cela, Bouygues Telecom réaffirme sa volonté de proposer à tous ses collaborateurs un environnement de travail et des moyens porteurs d'épanouissement et de développement professionnel et personnel.

Les Partenaires sociaux se sont réunis les 15 janvier, 1^{er} et 14 février 2024.

Article 1 : Champ d'application et cadre légal

Le présent accord est applicable à Bouygues Telecom SA.

Conformément à la législation en vigueur, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (*dénommés collaborateurs en situation de handicap dans le présent accord*) est donnée par 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 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 sociale 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. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 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-pompier volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles.

Il est bien sûr rappelé que l'intention de Bouygues Telecom et des Partenaires sociaux est d'associer tous les collaborateurs et les managers aux actions et engagements de l'accord.

Article 2 : Rôle et responsabilités des différents acteurs

L'ensemble des collaborateurs de l'entreprise est acteur de la politique menée en matière de handicap.

- La Mission handicap

Elle assure le suivi des collaborateurs en situation de handicap et gère les actions engagées en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi et de formation. Elle pilote la politique globale en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Depuis sa création en 2004, la Mission handicap Bouygues Telecom a permis :

- de recruter 317 collaborateurs en situation de handicap ;
- à une soixantaine de collaborateurs par an, de bénéficier d'aides financées par la Mission handicap ;

- de mener plus de 100 actions concrètes et individuelles par an, telles que des aménagements de postes de travail, des accompagnements personnalisés et des formations spécifiques.

La Mission handicap représente Bouygues Telecom auprès du Groupe Bouygues, des administrations et des organismes extérieurs.

Pour la réalisation des objectifs de Bouygues Telecom en la matière, la Mission handicap assure la communication de cet accord au sein de l'entreprise et coordonne les actions des acteurs suivants :

- La Direction des ressources humaines

Elle déploie la politique Handicap auprès des Directions métiers. Elle est l'interlocuteur privilégié des collaborateurs en situation de handicap et de leurs managers pour les questions relatives à leur intégration et leur évolution professionnelle. Elle s'appuie sur les équipes médico-sociales pour prendre toute mesure utile permettant l'adaptation de leur poste de travail. Les équipes RH opérationnelles sont les référents locaux des collaborateurs en situation de handicap.

- Les Directions opérationnelles de l'entreprise

Elles intègrent dans leurs objectifs et missions le recrutement, l'égalité de traitement et la non-discrimination des collaborateurs en situation de handicap qui travaillent en leur sein. Elles sont actives en matière de sous-traitance du secteur adapté et protégé, en développant à leur niveau des prestations avec ces structures.

- Les Partenaires sociaux et les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

Ils participent activement à l'information des collaborateurs sur les dispositions et les mesures en faveur de l'emploi des collaborateurs en situation de handicap. Ils accompagnent tous les collaborateurs concernés, directement ou indirectement, pour faciliter la prise en compte du handicap dans l'entreprise. Il est porté à la connaissance des IRP le bilan des actions engagées en matière de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés dans l'entreprise.

- L'Equipe de santé au travail

Composée du médecin du travail et des infirmiers et infirmières du travail, elle exerce une surveillance médicale renforcée en ce qui concerne les collaborateurs en situation de handicap.

Dans ce cadre, le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens médicaux auxquels il procède.

L'Equipe de santé au travail participe activement à la politique handicap de Bouygues Telecom et à l'accompagnement quotidien des collaborateurs.

- L'assistante sociale

L'assistante sociale accueille, oriente et accompagne les collaborateurs notamment dans les différentes démarches administratives (constitution ou renouvellement de dossier RQTH, des différents dossiers d'aide, etc.).

Elle peut également être mobilisée en cas de nécessité d'adaptation du poste de travail.

- La Direction des achats

Elle met en œuvre les actions nécessaires pour atteindre les objectifs en matière de sous-traitance avec le secteur protégé et adapté en recherchant les possibilités de développement des prestations avec ce secteur.

- Les Partenaires extérieurs

La Mission handicap s'appuie sur des interlocuteurs spécialisés pour l'aider à atteindre ses objectifs de maintien dans l'emploi, de sensibilisation et de formation et travaille avec un certain nombre de prestataires extérieurs pour répondre à des besoins particuliers et identifiés (ergonomes, psychologues, organismes de formation spécialisés...).

Article 3 : Actions de communication et de formation des acteurs

3.1 Communication externe et interne de la Mission handicap

- Communication externe

La Mission handicap élabore des supports de communication institutionnelle pour faire connaître l'engagement de Bouygues Telecom auprès du grand public. Elle coordonne les actions de communication liées au recrutement et destinées à solliciter des candidatures de personnes en situation de handicap. Elle promeut également sa politique handicap sur le site carrière de l'entreprise et sur les différents réseaux sociaux professionnels.

- Communication interne

La Mission handicap utilise les divers moyens de communication à sa disposition pour faire connaître la politique et les actions liées au handicap. Les responsables ressources humaines, les Espaces Médico-Sociaux (EMS) et les représentants du personnel (notamment les élus des Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail) participent activement à la diffusion de ces informations.

La page dédiée à la diversité et au handicap de l'intranet répertorie toutes les informations utiles, est accessible à tous et mise à jour dans les meilleurs délais.

La Mission handicap se déplace au moins une fois par an sur chacun des Pôles d'Implantation Géographique (PIG) de Bouygues Telecom afin de mener des actions de communication, sensibilisation et formation auprès de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

3.2 Sensibilisation et formation des acteurs

Les formations proposées ci-dessous interviennent en complément du module de formation sur la diversité et la non-discrimination dans l'entreprise à l'attention des collaborateurs qui participent à des actions de recrutement.

Pour les collaborateurs

Les parties signataires sont convaincues que la politique handicap est l'affaire de tous et que l'atteinte de ses objectifs nécessite une implication collective.

Dans cet objectif, chaque collaborateur de l'entreprise suivra un module de formation via la plateforme d'e-learning sur les différentes formes de discrimination dont le handicap. Ce module vise à apporter des éléments clés sur le principe de non-discrimination, sur les enjeux de diversité et sur des comportements quotidiens à adopter pour plus d'inclusion dans l'entreprise.

Pour les managers

Les managers ont un rôle clé dans le recrutement, l'évolution professionnelle et la mobilité des collaborateurs en situation de handicap et sont donc tous concernés. Les parties conviennent donc qu'il est primordial de continuer à les former.

Ainsi, un module e-learning obligatoire, dédié aux managers, doit leur permettre de favoriser et accueillir la diversité dans les équipes et d'adopter des pratiques managériales inclusives, au quotidien et aux différents stades de la vie du collaborateur dans l'entreprise (recrutement, formation, promotion, ...).

De plus, une formation en présentiel, dédiée au recrutement et au management des collaborateurs handicapés, est dispensée à tous les managers ayant dans leur équipe au moins une personne en situation de handicap. Cette formation obligatoire aborde l'intégration et l'insertion des collaborateurs en situation de handicap ainsi que l'accompagnement de leur parcours professionnel.

Pour la filière achat

Les opérationnels de la Direction des achats se voient proposer une formation sur le Secteur de Travail Protégé et Adapté (STPA). Celle-ci vise à mieux connaître les acteurs de ce secteur et à mieux appréhender les achats susceptibles d'être sous-traités à ces prestataires.

Une veille du marché du secteur adapté et protégé est organisée pour identifier les partenaires les plus pertinents pour la réalisation des prestations de service auxquelles peut avoir recours Bouygues Telecom.

Article 4 : Formation et évolution professionnelle des collaborateurs en situation de handicap

Les parties entendent porter une attention particulière à l'évolution professionnelle des collaborateurs en situation de handicap.

4.1 Garantir l'accès aux formations du plan de développement des compétences

Les collaborateurs en situation de handicap bénéficient de l'offre du plan de développement des compétences au même titre que tout autre collaborateur.

Le plan de développement des compétences annuel est élaboré en prenant en considération les besoins en compétences identifiés par l'entreprise au titre des enjeux collectifs ainsi que les besoins des collaborateurs, y compris des collaborateurs en situation de handicap.

Conscients que certaines formations nécessitent des adaptations pour les collaborateurs en situation de handicap, la Mission handicap les prend en charge sur son budget. A titre d'exemple, l'entreprise adapte les outils informatiques de ses salles de formation et propose des dispositifs de transport, de communication à distance spécifique ou des aides ponctuelles (interprète, LSF,...) permettant au collaborateur d'accéder aux cursus de formation.

Le cas échéant, des formations spécifiques peuvent également être proposées si celles-ci ne sont pas intégrées dans les mappings de formation métier. Ces dépenses s'imputent sur le budget du présent accord.

4.2 Favoriser l'accès aux dispositifs certifiants et diplômants

Les certifications, titres, diplômes constituent des dispositifs importants de reconnaissance des compétences acquises, d'acquisition de nouvelles compétences et de développement professionnel des collaborateurs notamment pour ceux qui sont en situation de handicap.

Ainsi, sur le site espace formation, l'entreprise met à disposition de chacun des documents présentant les différents dispositifs (Validation des Acquis de l'Expérience [VAE], Compte Personnel de Formation [CPF]) et la façon de les mobiliser.

Concernant les demandes d'accompagnement pour suivre une VAE, l'entreprise s'engage à prendre en charge systématiquement le coût non pris en charge de cet accompagnement si le collaborateur a mobilisé son CPF.

Le responsable ressources humaines et la Mission handicap accompagnent le collaborateur dans sa réflexion professionnelle, le conseillent pour assurer la réalisation du projet et le soutiennent dans ses démarches liées aux conditions de passage d'examens.

4.3 Veiller à l'équité dans l'évolution professionnelle

L'entreprise veille à ce que le handicap ne soit pas un obstacle à l'évolution professionnelle et garantit à ses collaborateurs en situation de handicap les mêmes opportunités de progression qu'à l'ensemble des collaborateurs.

Le collaborateur en situation de handicap est acteur de sa mobilité. Ses souhaits de mobilité sont traités avec la plus grande attention par le manager qui l'accompagne, en collaboration avec le responsable ressources humaines et le service mobilité. Les collaborateurs concernés ont la possibilité d'exprimer ces souhaits avec leur manager à l'occasion de l'entretien annuel.

L'entretien annuel constitue en effet un moment d'échange privilégié « en tête à tête » entre le manager et son collaborateur, principalement dédié au projet professionnel de ce dernier, à moyen ou court terme, ainsi qu'aux moyens ou dispositifs pouvant être mobilisés pour accompagner cette évolution professionnelle.

En cas de contraintes particulières liées au handicap du collaborateur, l'équipe de santé au 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.

Bouygues Telecom a toujours veillé d'une part à l'équité des trajectoires professionnelles et d'autre part à l'accompagnement des souhaits d'évolution des collaborateurs en situation de handicap.

C'est pourquoi, tous les 2 ans et avec l'appui de la Mission Handicap, le service mobilité coordonne la mise en place d'un Comité permettant d'étudier les souhaits de mobilité exprimés en entretien annuel en échangeant sur les opportunités envisageables dans l'entreprise et le Groupe.

Ce Comité est composé d'un responsable ressources humaines par Direction métier, d'un membre de l'EMS, du responsable du service mobilité et du responsable de la Mission handicap.

Article 5 : Intégration, adaptation, maintien dans l'emploi et anticipation des risques

L'entreprise s'engage à adapter le poste de travail à la situation de handicap dès le recrutement et tout au long de la vie du contrat, en coordination avec le service de santé au travail, sous réserve des contraintes liées au métier.

5.1 Intégration de nouveaux collaborateurs en situation de handicap

Pour limiter le nombre de périodes d'essai non validées et pérenniser les recrutements Bouygues Telecom s'assure de la qualité de l'accompagnement des collaborateurs lors de la période d'intégration.

En matière d'information

Le collaborateur dispose rapidement d'une information complète à travers plusieurs outils.

L'accord relatif à l'insertion et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap et le livret d'accueil, réalisé par la Mission handicap et accessible à tous les collaborateurs, sont disponibles sur la page handicap de l'intranet. Ils peuvent aussi être remis au collaborateur au moment de son intégration ou de la délivrance de son titre de reconnaissance. Ce document présente l'ensemble des mesures d'aide, d'accompagnement, ainsi que les coordonnées des acteurs clé du dispositif.

En accord avec le collaborateur, ce livret d'accueil peut également être adressé à son manager.

Des communications ciblées et adaptées (push mail, newsletter, ...), envoyées par la Mission handicap complètent le dispositif d'accueil.

Chaque année, la Mission handicap informe l'ensemble des collaborateurs handicapés sur les attributions de la Mission handicap et les outils mis à la disposition des collaborateurs.

Enfin, la Mission handicap s'assure que les informations générales prioritaires sont accessibles rapidement à l'ensemble des collaborateurs en situation de handicap, dans un format adapté.

En matière d'intégration

Les actions de tutorat et de parrainage des nouveaux intégrés bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont envisagées au cas par cas.

Si le besoin s'en fait sentir, un entretien spécifique peut être sollicité à l'initiative du collaborateur en situation de handicap, avec son responsable ressources humaines, son manager et le cas échéant, l'équipe de santé au travail et la Mission handicap.

5.2 Favoriser la reconnaissance du handicap et faciliter les démarches administratives et médicales afférentes

Des actions de sensibilisation sont menées par la Direction ressources humaines, les EMS et les Partenaires sociaux 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 le volontariat.

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

Les collaborateurs reconnus en situation de handicap bénéficient de trois jours d'absence autorisés rémunérés par année civile afin d'effectuer les démarches liées à leur handicap.

Ces trois jours d'absences rémunérés peuvent également être accordés, sur validation de la Mission handicap, aux collaborateurs entamant les démarches pour faire reconnaître leur handicap pour la première fois.

La valorisation de ces journées n'est pas imputée sur le budget du présent accord. Ces journées sont fractionnables en demi-journées ; il n'est demandé au collaborateur aucun justificatif d'absence.

En outre, pour inciter les collaborateurs à s'engager dans le processus de reconnaissance de leur handicap, les Partenaires sociaux conviennent, s'agissant de la mutuelle, que la part salariale de la cotisation des collaborateurs en situation de handicap est intégralement prise en charge par Bouygues Telecom. Cette mesure est effective, au plus tard, sur la paye du mois suivant l'obtention de l'agrément mentionné à l'article 11 du présent accord. Il est précisé que cet avantage sera soumis à cotisations sociales.

5.3 Aménagement du poste et de l'organisation du travail

L'aménagement du cadre et de l'organisation de travail concourt au succès du recrutement et de l'intégration du collaborateur en situation de handicap. Le médecin du travail peut être sollicité pour ces aménagements.

Par ailleurs, tout au long de sa vie professionnelle, les aménagements nécessaires sont réalisés pour adapter le poste de travail à son handicap.

En cas d'absence de longue durée, au retour du collaborateur, le manager est vigilant à la capacité du collaborateur à réaliser ses missions. A cette fin, il peut utiliser le dispositif de l'entretien performance pour adapter les objectifs à la situation du collaborateur.

Aménagement ergonomique du poste de travail

Responsables ressources humaines, manager et Mission handicap veillent à adapter le poste de travail aux nécessités médicales liées au handicap du collaborateur nouvellement intégré, avec l'appui d'interlocuteurs internes (Bureautique) et de prestataires dédiés (ergonomes, Cap emploi ...).

En effet, il importe, dès la prise de poste d'un collaborateur en situation de handicap de s'assurer de l'installation et de la mise à disposition des outils et équipements nécessaires à sa prise de fonction dans les meilleures conditions.

Aménagement de l'environnement de travail

Bouygues Telecom a mis en place dans un certain nombre de ses établissements le « Flex office », autrement dit les bureaux partagés. Toutefois, il est convenu que le collaborateur dont le handicap nécessite un aménagement de poste de travail se voit attribuer un poste « sédentaire » (nominatif). Dans ce cas, le collaborateur peut disposer, à son initiative, d'un affichage permettant d'indiquer l'attribution du poste et demandant le respect du matériel installé.

En fonction des nécessités médicales liées au handicap, il peut être attribué une place de parking nominative aux collaborateurs à mobilité réduite ainsi qu'un accès facilité au restaurant d'entreprise.

Afin d'améliorer l'accessibilité de l'environnement de travail, au-delà du cadre légal, non seulement dans les locaux existants, mais également lors de la construction ou l'aménagement de nouveaux locaux, la partie des travaux représentant un surcoût pour l'entreprise, au-delà de l'obligation d'accessibilité réglementaire qui lui incombe, est imputable sur le budget du présent accord.

Aménagement des horaires de travail

Un collaborateur en situation de handicap, s'il justifie de contraintes particulières en lien avec son handicap, peut solliciter auprès de son manager l'aménagement de ses horaires de travail.

Chaque demande est étudiée individuellement et le manager s'appuie sur le médecin du travail et le Responsable des ressources humaines pour prendre sa décision.

La Mission handicap peut intervenir en appui.

Rémunération variable

Le collaborateur en situation de handicap, son équipe et son manager, ne sont pas pénalisés au niveau de leur rémunération variable, dès lors que la non-atteinte des objectifs fixés résulte des conséquences de la situation de handicap. Cette mesure n'est pas prise en compte sur le budget du présent accord.

Accompagnement dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique

En cas de mise en place d'un temps partiel thérapeutique ou d'un retour progressif à temps plein, le collaborateur fait l'objet d'une attention particulière (aménagement du poste de travail, des horaires ou des missions, etc.) de la Mission handicap et des équipes ressources humaines.

Télétravail

Les collaborateurs en situation de handicap s'inscrivent dans les dispositions prévues dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail de Bouygues Telecom. Celui-ci précise que les collaborateurs en situation de handicap peuvent, à leur demande et après accord de leur manager, effectuer jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine.

Lorsque la situation de handicap nécessite un aménagement du poste de travail au domicile du collaborateur, celui-ci est pris en charge par la Mission handicap.

5.4 Aides aux transports, au logement, équipement technique spécifique et aide humaine

La Mission handicap peut accompagner le collaborateur afin que celui-ci, compte tenu de sa situation médicale liée au handicap, puisse bénéficier d'aides particulières sur le transport, le logement et les équipements techniques spécifiques.

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

Transport

Tout collaborateur en situation de handicap peut solliciter une aide au transport auprès de la Mission handicap, pour financer le surcoût lié au recours à un transporteur spécialisé ou à un aménagement de son véhicule personnel, sur avis du médecin du travail.

Logement

L'assistante sociale accompagne en priorité le collaborateur dans la constitution de son dossier auprès d'Action Logement.

Équipement technique spécifique / aide humaine

La Mission handicap peut participer au financement d'équipements techniques spécifiques (prothèse auditive, fauteuil roulant, téléphone portable adapté, ...) ou d'interventions humaines (auxiliaire professionnel, ...).

5.5 Anticipation et prévention de l'inaptitude

L'objet des mesures décrites ci-après est de prévenir une éventuelle inadaptation du collaborateur en situation de handicap et d'identifier les moyens et solutions qui permettraient son maintien dans l'emploi.

Lorsqu'une inadéquation entre le poste de travail et le handicap est prévisible, une réflexion est engagée pour proposer une solution afin d'éviter l'inadaptation du poste.

La mission handicap réunit le Responsable ressources humaines, le manager, l'équipe de santé au travail, le cas échéant l'assistante sociale ou tout autre expert nécessaire au maintien dans l'emploi, afin d'analyser et résoudre la situation dans une logique pluridisciplinaire.

Lorsqu'il en a connaissance, le responsable ressources humaines informe préalablement 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. Par ailleurs, il porte à sa connaissance tout avis d'inaptitude.

La Mission handicap est également informée mensuellement des arrêts maladie de plus de 3 mois ainsi que des motifs de départ des collaborateurs en situation de handicap.

Le dispositif d'accompagnement proposé au collaborateur peut comporter un ensemble de mesures qui peuvent être actionnées de façon graduelle et progressive pour répondre à ses différents besoins. Celles-ci se déclinent à plusieurs niveaux :

Accompagnement personnalisé du collaborateur

Il s'agit de soutenir sa réflexion professionnelle pour l'aider à mettre en œuvre un projet de transition professionnelle ou de mobilité. Les outils proposés au collaborateur sont le bilan de compétence, professionnel ou d'orientation. Ils sont réalisés par des cabinets externes spécialisés.

Le collaborateur peut également bénéficier d'un accompagnement personnel ou psychologique sous forme de coaching ou de bilan pour l'accompagner dans une phase d'adaptation à un nouveau poste ou lui permettre de mieux appréhender les conséquences de son handicap sur son activité ou son environnement.

Dans certains cas, un accompagnement conjoint du manager et du collaborateur (coaching, médiation, ...) peut être mis en œuvre pour améliorer la qualité de la relation et des échanges au sein de l'équipe.

Accompagnement dans la recherche d'un poste

Il s'agit de mobiliser les moyens pour identifier des opportunités en interne ou au niveau du Groupe.

La cellule mobilité interne de l'entreprise accompagne le collaborateur pour identifier les postes et faciliter sa mise en contact avec des interlocuteurs RH et opérationnels. Afin de faciliter l'accès au poste ou répondre au projet de reconversion du collaborateur, le responsable mobilité et le responsable ressources humaines peuvent mettre en œuvre le déclenchement des actions de formation requises et réaliser le plan de financement *ad hoc*.

Si le projet professionnel du collaborateur le nécessite, la Mission handicap est aussi mobilisée pour mettre à disposition ses réseaux et élargir, si nécessaire, le champ de recherche du collaborateur, notamment à travers ses partenaires externes, les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA), sur le plan national et régional.

Article 6 : Accompagnement des collaborateurs en charge de personnes handicapées

Une demande d'aménagement d'horaires peut être formulée par les collaborateurs ayant à leur charge effective totale et permanente une personne en situation de handicap justifiant de la qualité d'ayant-droit du collaborateur.

Chaque demande est étudiée individuellement par le manager en lien avec le Responsable ressources humaines.

En complément, afin de répondre aux besoins et aux contraintes spécifiques des collaborateurs ayant un proche en situation de handicap, il est convenu de mettre en place les dispositifs prévus dans l'article 3 de l'Accord Egalité professionnelle et QVCT du 8 décembre 2023 concernant les collaborateurs aidants.

Article 7 : Plan de recrutement

7.1 Réaliser le plan d'embauche quinquennal

Bouygues Telecom poursuit l'intégration de nouveaux collaborateurs en situation de handicap durant les 5 années à venir. Pour ce faire, elle entend porter une attention particulière à l'intégration dans l'emploi dès l'entrée sur le marché du travail par le biais des stages et des contrats en alternance. Ce dispositif est un levier fort d'intégration pour les collaborateurs qui pourront ainsi bénéficier d'une évolution professionnelle. Pour l'entreprise, c'est une opportunité d'intégrer des collaborateurs en situation de handicap et de les amener à des niveaux de qualification en phase avec ses besoins.

C'est en ce sens que Bouygues Telecom s'engage sur un recrutement régulier de 30 collaborateurs en situation de handicap sur la période 2024-2026, répartis comme suit :

Recrutements	2024	2025	2026	Total
	10	10	10	30

Ne seront comptabilisés comme « recrutements » que les embauches en CDI (période d'essai confirmée) et CDD d'une durée supérieure à 6 mois dont les contrats en alternance.

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

7.2 Recruter des travailleurs handicapés sur tous les postes de l'entreprise

A niveau égal de compétences, les Directions ressources humaines traitent les candidatures de travailleurs handicapés avec une attention particulière (les candidats en situation de handicap peuvent faire connaître leur statut sur la plateforme de recrutement).

Afin de rendre cet engagement efficient, Bouygues Telecom réaffirme l'importance d'élargir le panel de candidats au recrutement afin de pouvoir intégrer des travailleurs handicapés. Cette démarche volontariste se traduit par les mesures suivantes :

Renforcer notre partenariat avec les Missions handicap des établissements d'enseignement supérieur

Afin d'intégrer des collaborateurs en situation de handicap dans la plupart des métiers de l'entreprise qui souvent demandent des niveaux de qualification élevés, Bouygues Telecom considère qu'il est nécessaire d'accompagner les étudiants en situation de handicap vers ces emplois. Pour ce faire, elle entend développer des partenariats privilégiés avec les Missions handicap des établissements d'enseignement supérieur afin de proposer à ces étudiants des stages ou des périodes d'alternance qui leur permettront ensuite d'accéder à des emplois qualifiés. La Mission handicap travaillera en coordination avec l'équipe en charge des relations écoles.

Diversifier les sources et outils de recrutement

L'entreprise multiplie les canaux de recrutement afin de s'adresser à un maximum de candidats avec, à titre d'exemple :

- Forum de recrutement en ligne : Hello Handicap, etc.
- Forum de recrutement : L'étudiant, Carrefour pour l'emploi, JobinLive, etc.
- Partenaires recrutement : Cap Emploi, Défi RH, etc.
- Diffusion d'annonces en ligne : AGEFIPH, etc.
- Evénements de recrutement Groupe Bouygues

La Mission handicap a un accès permanent à la liste des postes à pourvoir au sein de Bouygues Telecom afin de contribuer aux actions de sourcing et de placements de candidatures dès que possible.

Article 8 : Plan de sous-traitance au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)

Le recours au STPA permet d'étendre l'accès à l'emploi à des personnes en situation de handicap à d'autres métiers que ceux de Bouygues Telecom. Il renforce ainsi la contribution de l'entreprise à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le secteur protégé et adapté recouvre les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), les Entreprises Adaptées (EA), et les Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH).

Au sein de Bouygues Telecom, la Direction des achats analyse les partenariats existants (nature, montant, niveau de satisfaction) et les pistes de développement.

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 Handeco.

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. La Direction des achats, en collaboration

avec la Mission handicap, incite les Directions opérationnelles de l'entreprise susceptibles d'être décisionnaires dans un acte d'achat à sous-traiter au secteur protégé.

Bouygues Telecom s'engage à réaliser un chiffre d'affaires de **900.000 €** avec le STPA entre 2024 et 2026 qui ne sera pas imputable sur le budget du présent accord :

CA STPA minimum	2024	2025	2026	Total
	300.000 €	300.000 €	300.000 €	900.000 €

Article 9 : Budget prévisionnel annuel

Afin de permettre le déploiement du présent accord durant les trois années de sa validité, les parties signataires ont convenu d'un budget prévisionnel annuel, qui est au moins égal au montant de la contribution AGEFIPH qui aurait été payée en l'absence d'accord (*cf. annexe 1*).

Le financement des actions précisées dans les articles précédents se réalise dans la limite du budget disponible et est étudié, au cas par cas, par la Mission handicap.

Par ailleurs, afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre des dispositifs prévus dans cet accord, la ventilation entre les différents postes de dépense pourra être adaptée d'une année à l'autre pendant la durée du présent accord, dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

Article 10 : Suivi de l'accord

10.1 La Commission Diversités et Compétences (CODEC)

La Commission Diversités et Compétences est notamment chargée de préparer, dans les domaines qui relèvent de sa compétence, les délibérations du Comité Social et Economique Central sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle et de préparer les délibérations du Comité Social et Economique Central sur la politique sociale de l'entreprise.

Pour assurer le suivi de cet accord, à l'occasion d'une réunion de la Commission Diversités et Compétences, la Direction présentera, une fois par an, un état des lieux de son application et de sa mise en œuvre.

10.2 La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Chaque Comité Social et Economique d'établissement confie, par délégation, à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail toutes ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à toute expertise et des attributions consultatives.

Ainsi, la Direction présente aux CSSCT locales, une fois par an, un bilan des actions engagées au sein du Pôle d'Implantation Géographique (PIG) dans le domaine du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et de la sous-traitance au secteur protégé.

10.3 Rendez-vous d'échange entre les signataires

La Direction est consciente que les partenaires sociaux contribuent au quotidien à déployer et à faire vivre l'accord.

Ainsi, en complément du suivi assuré par les Instances de Représentation du Personnel (IRP) de Bouygues Telecom, les parties signataires conviennent d'échanger régulièrement sur l'accord et le confronter aux situations constatées.

A cet effet, la Mission handicap organisera, trois fois par an (une fois par quadrimestre), une réunion avec les Organisations syndicales signataires afin de recueillir leurs observations sur la mise en œuvre de l'accord et de partager sur les projets en cours.

Lors de cette réunion, seront invités 2 membres de chaque Organisation syndicale signataire et deux membres de l'EMS (médecin du travail, infirmière, assistante sociale).

Les participants doivent respecter le principe de confidentialité quant aux situations qu'ils ont à connaître dans le cadre de ces rendez-vous.

10.4 Indicateurs de suivi de l'accord

La Mission Handicap s'engage à suivre et à présenter, lors des bilans, les indicateurs suivants :

- effectif de collaborateurs reconnus en situation de handicap ;
- taux d'emploi annuel (DOETH) ;
- nombre d'obtention/renouvellement de reconnaissance de handicap ;
- nombre de recrutements externes ;
- nombre de mobilités internes ;
- nombre d'actions de maintien dans l'emploi et de développement de l'employabilité ;
- nombre de sessions de formation (collaborateurs et managers) déployées et nombre de bénéficiaires ;
- taux de participation aux modules e-learning ;
- chiffre d'affaires réalisé auprès du STPA ;
- dépenses relatives au budget

Article 11 : Demande d'agrément, entrée en vigueur et durée de l'accord

Les parties sont convenues que, sauf révision dans les conditions précisées ci-dessous, le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024. Dès son agrément, l'accord sera publié sur le site intranet de Bouygues Telecom.

En cas de non-agrément du présent accord par l'autorité administrative compétente, il sera nul et non avenu.

Il est précisé qu'en application des dispositions légales entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2020, le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans maximum et constitue le dernier accord pouvant

faire l'objet d'une demande d'agrément auprès de la Drieets. En conséquence, les parties conviennent que la prochaine négociation portant sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés aura lieu début 2027.

Article 12 : Modalités de révision et de dépôt de l'accord

12.1 Révision

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 3 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.

12.2 Formalités de dépôt

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de signataires, ainsi que pour les dépôts suivants :

- ✓ 1 exemplaire électronique destiné à la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Drieets) de la région d'Ile de France ;
- ✓ 1 exemplaire signé destiné au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris ;
- ✓ 1 exemplaire électronique publié sur la Base de Données Nationale des Accords Collectifs ;
- ✓ 1 exemplaire signé destiné à la Commission d'agrément de la Drieets de Paris.

Ces dépôts seront effectués par l'entreprise.

Signé le 23 février 2023,

Pour la Délégation C.F.D.T.
Maud CADOU

Pour la Direction Générale
Jérôme FRERI

Pour la Délégation C.F.T.C.
Frédéric MELLE

Pour la Délégation F.O.
Jean-Luc DECAUDIN

Annexe 1 - Budgets prévisionnels annuel et total de l'accord

Poste de dépense	Budget annuel sur la durée de l'accord (2024 - 2026)		Budget total de l'accord (2024 - 2026)
	Montant	Pourcentage	
Animation, pilotage et suivi de l'accord	75 000	15%	225 000
Salaire du référent handicap	75 000		225 500
Plan d'embauche	65 000	13%	195 000
Salons, Forums, Communication recrutement	30 000		90 000
Partenariats (recrutement et établissements de formation)	35 000		105 000
Plan de maintien dans l'emploi	270 000	54%	810 000
Accompagnement dossiers handicap	48 000		144 000
Aménagement des postes de travail	102 000		306 000
Mesures individuelles	120 000		360 000
Développement de l'employabilité	30 000	6%	90 000
Développement professionnel (formations, VAE...)	20 000		60 000
Bilans de compétences, bilans professionnels, VAE	10 000		30 000
Sensibilisation et formation	50 000	10%	150 000
Formations RH, managers et collaborateurs	10 000		30 000
Communication interne	5 000		15 000
Evénements de sensibilisation	35 000		105 000
Sous-traitance auprès du secteur adapté/protégé	10 000	2%	30 000
Partenariat STPA et formation des acheteurs	10 000		30 000
Total budget prévisionnel accord	500 000	100%	1 500 000

Montants exprimés en euros

NB : Les dépenses de « communication interne externe » et le poste « animation, pilotage et suivi de l'accord » ne doivent pas dépasser 25% du budget prévisionnel de l'accord.

Annexe 2 : Effectifs au 31 décembre 2023 par PIG et Direction

PIG / Sites	Effectif collaborateur inscrit	Effectif TH inscrit au 31 décembre 2023
IDF	4 753	147
Technopôle	3879	129
Arc de seine	430	11
Connect	444	7
Ouest	587	34
Nantes	571	34
Rouen	16	0
Sud-Ouest	610	39
Mérignac (Océania)	591	39
Toulouse	19	0
Bourges (Printania)	235	22
Tours (Aquadia)	262	27
Nord-Est	241	11
Strasbourg (Alsacia)	193	11
Lille (Marcq en Baroeul)	42	1
Metz	6	0
Alpes et Méditerranée	220	8
Lyon	81	5
Longvic	10	0
Aix	107	2
Annecy	5	0
Clermont	6	0
Montpellier	12	1
Bouygues Telecom S.A.	6 918	289

Directions (CoDG)	Effectif TH au 31 décembre 2023
Directions Grand Public (BDU)	10
Direction Marketing (ASP)	0
D° Rel° Client et Exp. Collab. (AAR)	129
Direction Bytel Entreprises (FTL)	59
Direction Opérateurs (THV)	4
Op. Rés. SI / Tech. / Prog. / DPPS / DED (JPAR)	36
Direction Systèmes d'Information (OHZ)	19
Direction Juridique (JLV)	1
Affaires réglementaires / OL / Fondation et RSE (LBE)	2
Direction des Ressources Humaines (SBT)	8
Direction de l'Environnement de Travail (SBT)	5
Directions Stratégie (CAT)	4
Direction de la Communication (AJC)	0
Direction Inno, Business Dvlpt & Partenariats Strat. (MSA)	0
DGA Finance et Achats (CHLC)	12
Total Bouygues Telecom S.A.	289

