

## **Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche des Télécommunications**

### **IDCC 2148**

#### **Préambule**

Toute personne peut être concernée par le handicap, directement ou indirectement, à titre temporaire ou définitif, et à tout moment de sa vie professionnelle. Cette question est aujourd'hui d'autant plus importante que la population active vieillit, notamment au sein du secteur des Télécommunications.

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

La branche des Télécommunications s'est depuis plusieurs années engagée dans une politique destinée à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en particulier à travers l'Accord du 14 juin 2002, tel qu' modifié et complété par l'avenant du 26 janvier 2018. Cette politique de la branche s'inscrit en tant que composante de son engagement constant en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre toute forme de discrimination.

Les partenaires sociaux entendent poursuivre cet engagement, en signant le présent Accord qui se situe dans le nouveau cadre légal prévu par la Loi du 5 septembre 2018 et l'article L. 2253-2 du Code du travail, et qui vient se substituer à l'Accord du 14 juin 2002.

Le présent Accord vise à inciter les entreprises de la branche des Télécommunications, quelle que soit leur taille, 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.

#### **Article 1 – Bénéficiaires et acteurs de la politique en matière de handicap**

##### **Article 1.1 – Les bénéficiaires**

Aux termes de l'article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles, tel qu' issu de la Loi du 11 février 2005, « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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. ».

L'article L. 5213-1 du Code du travail précise qu'est considéré comme salarié en situation de handicap « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. ».

Indépendamment de cette définition, l'article L. 5212-2 du Code du travail crée une obligation particulière concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) prévus par l'article L. 5212-13 du même Code.

Ainsi, chaque 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 leur contrat, dans la proportion de 6 % de son effectif total.

Enfin, les parties au présent Accord tiennent à rappeler qu'il existe principalement six grandes « familles » de handicap : moteur, sensoriel, maladies chroniques et invalidantes, psychique, mental et cognitif. Ainsi, un handicap n'est pas nécessairement visible, et pas nécessairement définitif. Par ailleurs, un salarié peut être en situation de polyhandicaps.

### **Article 1.2 – Les acteurs**

Les partenaires sociaux rappellent que l'ensemble des salariés des entreprises de la branche est acteur de la politique menée en matière de handicap, et est impliqué dans les actions et engagements du présent Accord.

Les salariés en situation de handicap peuvent ainsi 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 Santé au Travail, Instances Représentatives du Personnel, Organisations Syndicales, etc.

Ils peuvent par ailleurs plus particulièrement s'appuyer, au sein des entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés, sur le référent handicap défini à l'article L. 5213-6-1 du Code du travail. Chargé « 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. « Personne ressource », le référent handicap fournit notamment une expertise sur les dispositifs prévus dans l'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap, et participe à la détection précoce des situations relevant du maintien dans l'emploi.

### **Article 2 – Principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle**

Selon l'article L. 1132-1 du Code du travail « 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 ».

Les parties au présent Accord rappellent leur attachement profond à ce principe fondamental de non-discrimination ainsi qu'à celui d'égalité professionnelle, mentionnés aux articles 4-1-1 et 4-1-2 de la Convention Collective Nationale des Télécommunications, et insistent sur l'importance de leur application tout au long de la carrière du salarié en situation de handicap.

### **Article 3 – La négociation d’entreprise sur l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs en situation de handicap**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que la négociation obligatoire au niveau de l’entreprise doit porter, dans le cadre de la négociation annuelle mentionnée à l’article L. 2242-17, 4° du Code du travail, 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 ».

Conformément à l’article L. 2242-10 du Code du travail, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d’organisations représentatives, peut être engagée, à l’initiative de l’employeur ou à la demande d’une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l’entreprise ou l’établissement.

### **Article 4 – L’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap**

#### **Article 4.1 – Favoriser le recrutement direct de personnes en situation de handicap**

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à renforcer leur politique de recrutement de personnes en situation de handicap grâce à la conclusion de CDI ou de CDD, avec une volonté de privilégier des recrutements en CDI afin de proposer des emplois stables et pérennes.

Ils rappellent que le recrutement de personnes en situation de handicap peut également s’effectuer dans le cadre de l’alternance – le contrat d’apprentissage pour des personnes en situation de handicap ne comportant pas de limite d’âge et pouvant aller jusqu’à quatre ans, et que les entreprises peuvent par ailleurs mobiliser les Certificats de Qualification Professionnelle de la branche des Télécommunications, mis en place par l’Accord du 23 septembre 2005, afin de faciliter l’insertion des personnes en situation de handicap sur les métiers de conseillers de clientèle.

Les entreprises veilleront à ce que leur processus de recrutement, qu’il soit interne ou externe, permette l’emploi de personnes en situation de handicap au sein de tous les services de l’entreprise. Ainsi, toutes les offres d’emploi doivent pouvoir être accessibles par les personnes en situation de handicap. Les signataires du présent Accord incitent ici les entreprises de la branche à varier leurs canaux et leurs moyens de recrutement, notamment en développant et/ou en renforçant les partenariats avec des organismes en charge de l’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (tel que Cap Emploi par exemple).

En cas de difficulté de candidats en situation de handicap qui postulent sur un poste ouvert dans l’une des entreprises de la branche à se déplacer à un entretien du fait de ce handicap, il est recommandé que les entretiens puissent être réalisés, autant que possible, de manière dématérialisée.

Le salarié en situation de handicap est embauché dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires.

#### **Article 4.2 – Rendre accessibles les lieux de travail aux personnes en situation de handicap**

Les entreprises de la branche s'engagent à rendre accessibles les lieux de travail à tout salarié en situation de handicap, sachant que des financements peuvent être accordés à ce titre par l'Association de Gestion du Fonds de l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH).

#### **Article 4.3 – L'accueil et l'intégration des salariés en situation de handicap**

Afin de faciliter l'accueil des salariés en situation de handicap nouvellement embauchés, l'adaptation et/ou l'aménagement du poste de travail doit dans la mesure du possible avoir lieu avant la prise de poste. Les Services de Santé au Travail (SST), le référent handicap et les représentants du personnel, s'ils existent, sont associés à la réflexion portant sur l'aménagement du poste de travail. Les partenaires sociaux rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste de travail au salarié en situation de handicap peuvent faire l'objet d'une demande de subvention, notamment auprès de l'AGEFIPH.

Les entreprises de la branche veilleront à informer et à 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.

Par ailleurs, afin de permettre une bonne intégration des salariés en situation de handicap nouvellement embauchés, un entretien entre le manager et le salarié sera effectué au cours de la période d'essai. Cet entretien intégrera une discussion autour des éventuelles difficultés rencontrées par le salarié du fait de son handicap et des solutions préconisées pour y répondre.

Enfin chaque entreprise garantit les conditions de sécurité des personnes en situation de handicap, et vérifie ainsi que les conditions spécifiques de sécurité liées à chaque situation particulière sont bien respectées.

#### **Article 5 – L'aide à la Reconnaissance ou au renouvellement de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**

Il est au préalable rappelé que les salariés, pour un ensemble de raisons qui leur appartiennent, peuvent ne pas souhaiter évoquer leur situation de handicap.

Pour autant, les parties au présent Accord considèrent que :

- Communiquer sur le handicap permet d'établir un climat de confiance propice à l'engagement des démarches administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- 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.

La déclaration par un salarié de son handicap constitue une démarche individuelle, volontaire et confidentielle, qui relève de son seul choix. Ainsi une entreprise ne peut pas contraindre, de quelque manière que ce soit, un salarié en situation de handicap à déclarer ce dernier.

La reconnaissance du statut de « travailleur handicapé » s'effectue auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). 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.

La Direction des Ressources Humaines, l'assistant(e) social(e) et le référent handicap, s'il existe, sont les interlocuteurs privilégiés dans le cadre de l'accompagnement des salariés en poste souhaitant procéder à la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé. Ils doivent permettre à ces salariés de disposer de l'accompagnement, du temps et de l'information nécessaires pour la réalisation des dossiers de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé.

Afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap, le présent Accord 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 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.

Ce droit s'entend d'un droit à deux jours d'absence rémunérés, fractionnables par demi-journées. Dans le cadre de l'utilisation de ce droit, le salarié devra informer son employeur de sa démarche en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires minimum, et remettre un justificatif de son absence. Ces jours d'absence sont assimilés à du temps de travail effectif et n'entraînent donc aucune réduction de la rémunération.

Dans l'hypothèse où les démarches destinées à permettre la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap nécessiteraient une ou des journée(s) supplémentaire(s), les signataires du présent Accord conviennent de laisser aux entreprises de la branche la possibilité d'une prise en charge de ces jours complémentaires, qu'elle soit complète ou partielle.

Les signataires du présent Accord encouragent par ailleurs les entreprises de la branche à prendre en charge, en tout ou partie, les éventuels coûts induits par la démarche tendant à la reconnaissance du statut de « travailleur handicapé » qui seraient directement supportés par le salarié.

## **Article 6 – Le développement professionnel des salariés en situation de handicap**

Les partenaires sociaux entendent porter une attention particulière à l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap.

### **Article 6.1 – Formation professionnelle**

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

L'Accord du 22 septembre 2017 sur l'accompagnement du développement numérique dans la branche des Télécommunications insiste ainsi, en matière de sensibilisation et de formation à l'utilisation des outils numériques, sur l'attention toute particulière qui doit être portée aux salariés en situation de handicap, afin de faciliter leur insertion dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux souhaitent souligner l'importance, pour les entreprises, 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.

Le plan de développement des compétences annuel est élaboré en prenant en considération les besoins en compétences identifiés par les entreprises de la branche au titre des enjeux collectifs ainsi que les besoins des salariés, y compris ceux en situation de handicap.

Les partenaires sociaux rappellent ici que le salarié en situation de handicap fait partie des publics définis par la branche des Télécommunications comme étant prioritaires pour le bénéfice de la contribution conventionnelle au plan de développement des compétences, instituée par l'Accord du 7 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle dans les Télécoms et reconduite par l'Avenant du 15 décembre 2023 à cet Accord.

Ils invitent par ailleurs les entreprises de la branche à 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, notamment pour toutes les formations dispensées en interne. En cas de formation externe, les entreprises de la branche devront se mettre en rapport avec l'organisme de formation pour anticiper les éventuelles inadaptations et considérer les possibles aménagements. Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de prendre en compte ce critère dans le choix de l'organisme, en cas d'appel d'offre, si des salariés en situation de handicap doivent être formés.

Enfin, ils rappellent que le montant annuel du crédit du Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié en situation de handicap est majoré à 800 € par année d'admission à temps plein ou à temps partiel (au lieu de 500 € pour les autres salariés), dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

### **Article 6.2 – Évolution de carrière**

Les parties au présent Accord réaffirment le principe d'égalité des chances entre les salariés en situation de handicap et les autres salariés en matière d'évolution professionnelle et de rémunération. Elles considèrent que les personnes en situation de handicap doivent pouvoir accéder aux promotions et mobilités au sein des entreprises de la branche au même titre que les autres salariés, sans que le handicap ne soit considéré comme un blocage ou un frein à l'épanouissement professionnel.

Aucun métier, aucun service, aucun poste n'est *a priori* réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux encouragent ici les initiatives liées à la mise en œuvre d'un bilan de compétences pour toute personne en situation de handicap qui souhaiterait évoluer dans son poste ou dans tout autre poste.

### **Article 6.3 – 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 professionnel, 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.

Les signataires du présent Accord encouragent les acteurs de la politique handicap au sein des entreprises à proposer un accompagnement psychologique aux salariés qui viendraient à développer une situation de handicap, ou verraient un handicap préexistant s'aggraver. L'acceptation par le salarié de la situation de handicap constitue une étape essentielle pouvant nécessiter un soutien adapté.

## **Article 7 – Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap**

Il est important que les entreprises de la branche mettent en place un suivi régulier de chacun des salariés en situation de handicap, afin de pouvoir anticiper et 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. Ces dispositifs rejoignent les mesures pouvant être adoptées dans le cadre du principe dit de « compensation raisonnable », introduit par la Loi du 11 février 2005.

En ce sens, et avec l'accord du salarié, les personnes contribuant dès l'arrivée de celui-ci dans l'entreprise à garantir une bonne intégration et un accompagnement sur le poste de travail (Direction des Ressources Humaines, manager, etc.) disposent des informations nécessaires à la mise en œuvre des aménagements adaptés.

### **Article 7.1 – Aménagement du poste de travail**

Il appartient aux acteurs de la politique en matière de handicap au sein des entreprises de la branche de veiller à adapter le poste de travail des salariés qui en font la demande. Ainsi, tout au long du contrat de travail du salarié en situation de handicap, les entreprises devront 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.), dans le cadre des prescriptions de l'article L. 5213-6 du Code du travail. Pour cela, il sera fait appel aux Services de Santé au Travail (SST) et/ou à un ergonome, si nécessaire.

En cas de changement d'employeur, et conformément aux dispositions de l'article précité, 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.

### **Article 7.2 – Aménagement de l'organisation du travail**

#### **Article 7.2.1 – Autorisation d'absence rémunérée**

Les salariés en situation de handicap peuvent, sur présentation d'un justificatif, utiliser les deux jours d'absence rémunérés par an fractionnables par demi-journées mentionnés à l'article 5 du présent accord 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.

### **Article 7.2.2– Horaires de travail**

Afin de faciliter l'exercice professionnel et le maintien dans l'emploi, tout en développant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, le salarié en situation de handicap peut solliciter l'aménagement d'horaires individualisés, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-49 du Code du travail.

### **Article 7.2.3 – Temps partiel**

Le salarié en situation de handicap peut formuler une demande de passage à temps partiel. Son taux de présence sera déterminé en accord avec son manager et son Responsable des Ressources Humaines en tenant compte à la fois de sa situation personnelle et des nécessités de service.

En cas de mise en place d'un temps partiel pour motif thérapeutique, l'adéquation entre la charge de travail et les horaires de travail du salarié fera l'objet d'une attention particulière.

### **Article 7.2.4 – Télétravail**

L'Accord du 21 octobre 2022 relatif au télétravail dans la branche des Télécommunications souligne l'importance que peut revêtir ce mode d'organisation du travail dans le cadre de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. En effet, le recours au télétravail peut permettre la mise en adéquation d'un poste à une situation particulière de handicap. Cette dernière peut ainsi, afin de tenir compte de la situation individuelle spécifique de chaque salarié, justifier de déroger aux dispositions applicables au sein d'une entreprise en matière de télétravail, et notamment au nombre de jours pouvant être accordés.

Les Services de Santé au Travail (SST) sont associés à la réflexion portant sur la mise en place ou le renforcement du télétravail au bénéfice des salariés en situation de handicap. Ils peuvent également préconiser un aménagement de poste avec recommandation de télétravail lorsque l'état de santé du salarié en situation de handicap le justifie.

Il est rappelé que, lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un salarié en situation de handicap dans le cadre d'un échange de gré à gré, l'employeur motive son éventuelle décision de refus.

Une attention toute particulière devra être portée à ces situations de télétravail, en raison du potentiel risque d'isolement qu'elles peuvent engendrer. Les entreprises veilleront ainsi, en particulier, à l'existence de temps d'échange collectifs réguliers entre les télétravailleurs en situation de handicap et les managers.

### **Article 7.3 – Aides financières**

Les signataires du présent Accord invitent les entreprises de la branche à 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. Cette prise en charge a vocation à tenir compte des contraintes que le handicap peut occasionner dans la vie professionnelle.



Les partenaires sociaux rappellent que peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), à hauteur de 10 % maximum de cette dernière, certaines dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

Ces aides de l'employeur viendraient en complément des aides existantes que le salarié en situation de handicap peut solliciter directement auprès des organismes publics et privés (AGEFIPH, MDPH, Sécurité Sociale, mutuelle, etc.) et pourraient 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.).

#### **Article 7.4 – Mesures d'accompagnement complémentaires**

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à mettre en œuvre toute autre mesure d'accompagnement en faveur des salariés en situation de handicap (tutorat, utilisation de l'intelligence artificielle, etc.).

#### **Article 8 – Fin de carrière des salariés en situation de handicap**

Lorsque cela est possible, des dispositifs adaptés permettant de faciliter la fin de carrière des salariés en situation de handicap peuvent être mis en place au sein des entreprises. Les salariés en situation de handicap qui en font la demande peuvent accéder à ces dispositifs.

Des aménagements de poste opportuns peuvent notamment être étudiés et mis en place avec les personnes compétentes.

#### **Article 9 – Anticipation et prévention de l'inaptitude des salariés en situation de handicap**

Les Responsables des Ressources Humaines et les managers seront particulièrement attentifs à la situation médicale des salariés en situation de handicap.

En cas de difficultés rencontrées par un salarié en situation de handicap à se maintenir dans son poste, les entreprises sont encouragées à 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, en prenant en considération les dispositions de l'article L. 5213-6 du Code du travail.

#### **Article 10– Le renforcement du recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)**

Le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) recouvre deux types d'établissements : les Entreprises Adaptées (EA) et les Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT).

Bien que le recours au STPA ne soit plus un élément constitutif du taux d'emploi depuis la Loi du 5 avril 2018, les signataires du présent Accord invitent les entreprises de la branche à renforcer leur recours à celui-ci en ce qu'il constitue, *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.

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'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), il constitue également une vitrine des compétences des salariés en EA ou en ESAT, et peut favoriser la création de passerelles vers leur embauche au sein des entreprises utilisatrices du secteur des Télécoms.

Les partenaires sociaux encouragent dès lors les entreprises de la branche à identifier 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.

## **Article 11 – Les actions d'information et de formation**

### **Article 11.1 – Sensibilisation sur le handicap dans l'entreprise**

Les partenaires sociaux considèrent que les actions en matière de communication et de formations 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.

Ils recommandent dès lors à l'ensemble des entreprises de la branche de sensibiliser régulièrement tous les salariés sur le 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 faire évoluer les stéréotypes, 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'évènements 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 », au dispositif « Duo Day », ou à des salons et évènements dédiés au handicap tels que l'« Inclusiv'Day », etc.;
- Former spécifiquement les directions, les recruteurs, 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 ;
- Développer des partenariats ciblés avec des organismes spécialisés tels que l'AGEFIPH afin de bénéficier de leur expertise en matière d'orientation, d'insertion, de formation et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et de mettre en œuvre des actions adaptées aux besoins spécifiques de l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent que les frais engagés par l'entreprise au titre de la formation et de la sensibilisation de l'ensemble des salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans

l'emploi de salariés en situation de handicap peuvent faire partie des dépenses prévues par la loi pouvant être déduites à hauteur de 10 % maximum de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Enfin, ils incitent les entreprises du secteur des Télécommunications à évaluer régulièrement l'efficacité des actions mises en place en leur sein en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, afin d'identifier les points forts et les axes d'amélioration, d'ajuster les pratiques en conséquence, et de garantir ainsi une progression continue dans l'inclusion au sein des entreprises des personnes en situation de handicap.

### **Article 11.2 – Diffusion des bonnes pratiques autour du handicap par la branche**

Les partenaires sociaux de la branche des Télécommunications, conscients de leur rôle dans la diffusion des bonnes pratiques autour du handicap au sein des entreprises du secteur, ont élaboré dans le cadre de la Commission paritaire de branche « Santé et Prévention des risques » une plaquette d'information à destination des entreprises et des salariés intitulée « Favoriser l'emploi des salariés en situation de handicap dans la branche des Télécommunications ». Ils invitent l'ensemble des entreprises de la branche à diffuser cette plaquette en leur sein de la manière la plus large possible, en ce qu'elle constitue un support préférentiel pour sensibiliser les salariés au handicap. Ils rappellent que cette plaquette est accessible *via* le site internet de l'HumApp (<https://humapp.com>).

Les partenaires sociaux conviennent de mettre à jour cette plaquette dans les six mois suivant la signature du présent Accord, afin de prendre en compte les avancées apportées par ce dernier en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

### **Article 12 – L'accompagnement des salariés proches aidants et des salariés parents d'un enfant gravement malade ou 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.

Les partenaires sociaux sont conscients de l'impact de la situation d'aidant sur l'activité professionnelle des salariés concernés, qu'ils soient descendants ou ascendants d'une personne en situation de handicap, et souhaitent mettre en place des mesures facilitantes destinées à améliorer la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

#### **Article 12.1– Congé proche aidant**

Le congé proche aidant 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. Il s'agit d'un congé non rémunéré par l'employeur mais qui peut donner lieu à une allocation journalière du proche aidant (AJPA).

Le salarié qui entend bénéficier de ce congé doit remplir les conditions prévues par les dispositions légales et informer son employeur au moins 1 mois avant le début du congé.

En accord avec l'employeur, le salarié peut utiliser ses droits accumulés sur son Compte Épargne Temps (CET), lorsqu'il existe, pour bénéficier d'un revenu pendant tout ou partie de son congé. En cas d'utilisation de ses droits au CET par le proche aidant, les signataires du présent Accord encouragent les entreprises à abonder le congé ou à favoriser le don de jours de repos.

Le congé ne peut excéder 4 mois. Il peut être renouvelé sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. En cas de demande de renouvellement, le salarié devra respecter un délai de 15 jours.

Si l'employeur en est d'accord, le congé peut être fractionné ou transformé en activité partielle. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé, il doit en informer l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

La situation de proche aidant ne devant pas être un frein au développement des compétences, le salarié de retour d'un congé proche aidant bénéficie d'un entretien sur ses perspectives professionnelles avec son RH et/ou son manager conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail. Cet entretien peut être l'occasion de proposer une réactualisation des connaissances par une période de formation si cela est nécessaire.

Les partenaires sociaux rappellent ici que le salarié proche aidant à son retour d'activité fait partie des publics définis par la branche des Télécommunications comme étant prioritaires pour le bénéfice de la contribution conventionnelle au plan de développement des compétences, instituée par l'Accord du 7 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle dans les Télécoms et reconduite par l'Avenant du 15 décembre 2023 à cet Accord.

### **Article 12.2 – Congé de présence parentale**

Le congé de présence parentale 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 s'agit d'un congé non rémunéré par l'employeur mais qui peut donner lieu à une allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Le salarié qui entend bénéficier de ce congé doit remplir les conditions prévues par les dispositions légales et informer son employeur au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé.

Ce congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap. Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins, dans la limite maximale de 3 ans. Au-delà de cette période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé avait été accordé, ou bien lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants. Ce renouvellement obéit aux mêmes modalités que le congé initial.

Si l'employeur en est d'accord, le congé peut être fractionné ou transformé en activité partielle. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé, il doit en informer l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-4-4 du Code du travail, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale, ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

### **Article 12.3 – Droit à absence rémunérée**

Par le présent Accord, le salarié parent d'un enfant en situation de handicap, ou atteint d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer, pourra bénéficier d'un droit à absence rémunéré de deux jours par année civile. Ces jours, fractionnables en demi-journées, pourront être utilisés pour toutes démarches liées à la situation de l'enfant. Pour bénéficier de ce droit, le salarié devra informer l'employeur au moins 15 jours avant, et justifier de son absence par un document attestant de la démarche effectuée.

En outre, et conformément aux dispositions de l'article L. 3142-4 du Code du travail, chaque salarié a droit à 5 jours ouvrables de congés rémunérés en cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

### **Article 12.4 – Aménagement du temps de travail**

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à rechercher les aménagements d'horaires les plus adaptés aux salariés proches aidants et à favoriser, lorsque cela est possible, leur recours au télétravail.

La situation de proche aidant peut ainsi, après analyse conjointe de la ligne managériale et de la Direction des Ressources Humaines, justifier d'assouplir les dispositions applicables au sein d'une entreprise en matière de télétravail, et notamment le nombre de jours pouvant être accordés.

Il est rappelé que lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche dans le cadre d'un échange de gré à gré, l'employeur motive son éventuelle décision de refus.

### **Article 12.5 – Accompagnement du retour au travail**

Les partenaires sociaux incitent les entreprises du secteur des Télécommunications à accompagner les salariés proches aidants et les salariés parents d'un enfant en situation de handicap, ou atteint d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer, lors de leur retour au travail à l'issue de l'un des congés mentionnés ci-dessus.

## **Article 13 – Entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent Accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche des Télécommunications, quelle que soit leur taille.

Les signataires conviennent, en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, que le contenu du présent Accord ne justifie pas de prévoir de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même Code.

#### **Article 14– Primauté de l'accord de branche au regard des accord d'entreprise dans le cadre de l'article L. 2253-2 du Code du Travail**

Dans le cadre de l'article L. 2253-2 du Code du travail, les signataires du présent Accord conviennent que les accords d'entreprises conclus postérieurement à cet Accord de branche ne peuvent comporter des stipulations différentes de celles qui leur sont applicables en vertu de cet Accord, sauf si les accords d'entreprise assurent des garanties au moins équivalentes pour les salariés.

#### **Article 15 – Suivi de l'accord**

Les parties signataires du présent Accord confient à la Commission paritaire de branche « Santé et Prévention des risques » la charge de procéder au suivi de la politique et des actions en matière de handicap des entreprises de la branche. Le cas échéant, elle proposera à la CPPNI des ajustements au présent Accord.

#### **Article 16 – Entrée en vigueur et durée du présent Accord**

Le présent Accord entre en vigueur à compter de sa date de conclusion.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 17– Champ d'application – Publication – Extension**

Le champ d'application du présent Accord est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

#### **Article 18 – Dénonciation et révision**

Le présent Accord peut être dénoncé et révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 22 mars 2024

CFDT – F3C

CFTC Media +

FO-Com

CFE-CGC – FCCS

HUMAPP