

Accord de Groupe favorisant l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Années 2006 – 2007 - 2008

Sommaire

- 1 Champ d'application de l'accord
- 2 Le plan d'embauche
- 3 Le plan de formation
- 4 Le plan de maintien dans l'emploi
- 5 Le plan d'adaptation aux mutations technologiques
- 6 La politique relative à la sous-traitance
- 7 Les actions de sensibilisation au handicap
- 8 Suivi et bilan de l'accord

Annexes

- Annexe 1 : Liste des établissements
- Annexe 2 : Budget
- Annexe 3 : Répartition par établissement



PREAMBULE

Le présent accord est l'aboutissement d'une politique générale et volontariste du Groupe Alcatel visant à lutter contre toute forme de discrimination tant dans l'accès au monde professionnel que dans l'emploi lui-même.

En témoignent les différentes chartes qui ont été mises en oeuvre au sein du Groupe depuis 1997, dans le but de renforcer continuellement l'égalité des chances :

- Le **Code de Bonne Conduite**, établi en 1997, s'engage dans son article 2 à ce qu'Alcatel ne pratique aucune discrimination à l'égard de ses salariés que ce soit en raison de leur âge, de leurs orientations sexuelles, de leur situation familiale, de leurs croyances religieuses, de leur nationalité ou de leur handicap, et s'engage à les traiter avec dignité en respectant pleinement leur vie privée. Cela s'applique également aux relations entre salariés. » – voir pièce jointe 1 ;
- Cette volonté a été réaffirmée le 18 février 2004, avec la publication de la **Charte Sociale** qui consacre son article 5 à la non-discrimination : « Alcatel est un Groupe international attaché à la diversité, à la tolérance et à l'égalité des chances pour tous. En conséquence, et en vertu des normes de l'Organisation Internationale du Travail, Alcatel ne pratiquera aucune discrimination à l'égard de ses salariés en raison de leur âge, de leur race, de leur origine ethnique, de leur sexe, de leurs orientations sexuelles, de leur situation familiale, de leurs croyances religieuses, de leur nationalité ou de leur handicap et traitera chacun avec dignité et

dans le respect de sa vie privée. De la même façon, ces principes s'appliquent aux relations entre salariés. » – voir pièce jointe 2

- Très récemment, le Groupe a franchi une nouvelle étape en signant le 24 novembre 2005 la **Charte de la Diversité** dans l'Entreprise dont le but est de « favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières », considéré comme étant « un facteur de progrès pour l'entreprise. » – voir pièce jointe 3 ;

Le présent accord en faveur de l'insertion et l'emploi des personnes handicapées s'inscrit pleinement dans ces démarches de non-discrimination et de diversité.

L'ensemble des unités françaises se sont engagées à prendre des mesures concrètes et spécifiques afin de favoriser et garantir l'insertion et l'emploi des personnes handicapées au sein du Groupe :

- directement, toutes les fois que l'insertion professionnelle en milieu ordinaire est possible,
- indirectement, à travers le développement de sa coopération avec les entreprises adaptées et toutes formes d'institutions spécialisées.

Cet accord est le résultat de l'intention commune des organisation syndicales et de la direction du Groupe et s'inscrit dans le cadre de la nouvelle réglementation sociale en faveur des personnes handicapées, issue de la Loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Au-delà de l'accès à l'emploi lui-même, le Groupe se montre très attaché au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; c'est pourquoi les actions menées auront également pour objectifs la formation et l'amélioration des conditions de travail, ce qui permettra de poursuivre et de développer l'intégration des personnes handicapées dans leur poste de travail.

Des initiatives ont déjà été mises en place ponctuellement au sein des établissements, par exemple chez Alcatel Vacuum Technology : une convention exceptionnelle a été signée à Annecy en 2004 avec l'Association Départementale pour le Travail Protégé et a reçu l'aval de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pour faire réaliser, au sein de l'établissement d'Alcatel, de véritables tâches industrielles par des personnes handicapées qui travaillent habituellement en milieu protégé (ex. CAT). Cette action, préparée en amont avec les représentants du personnel et les salariés, a permis d'accueillir cinq personnes handicapées pour déboucher début 2006 sur l'embauche en CDI de l'une d'elles (avec une convention de Contrat Initiative Emploi signée avec l'ANPE).

Diverses actions ont été menées avec des partenaires externes, notamment avec l'Association BrailleNet, à laquelle le Groupe apporte son soutien pour le développement de l'outil Internet au service de l'intégration scolaire et professionnelle des personnes non-voyantes et malvoyantes.

Pour concrétiser de nouvelles actions, poursuivre et améliorer les démarches déjà menées, des échanges entre la Direction du Groupe et les organisations syndicales ont débuté en novembre 2005 pour se poursuivre en 2006 en vue de la conclusion du présent accord.

Dans ce cadre une « Mission Handicap » a été créée, avec un chef de projet dédié à ce sujet et secondé par un groupe de travail réunissant divers acteurs essentiels à l'insertion des personnes handicapées au sein du Groupe :

- un représentant de la Direction des Achats,
- un représentant de la Direction de la Communication,







- un médecin du travail,
- une assistante sociale,
- un représentant de la Direction des établissements du Groupe,
- des représentants des Ressources Humaines.

Ce groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises afin de proposer un plan d'action et un projet d'accord, orientés autour des quatre axes suivants :

- un plan d'embauche,
- un plan de formation,
- un plan de maintien dans l'emploi,
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques,

auxquels s'ajoutent une politique relative à la sous-traitance et un plan de sensibilisation de chacun au handicap.

1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

1.1 Bénéficiaires de l'accord

Le présent accord est applicable à tous les salariés du Groupe Alcatel en France visés par les dispositions de l'article L.323-3 du code du travail tel qu'il résulte de l'article 271 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

1.2 Sociétés concernées

- ✓ Alcatel CIT ;
- ✓ Alcatel Alenia Space France ;
- ✓ Alcatel Business Systems ;
- ✓ Alcatel Submarine Networks ;
- ✓ Alcatel Vacuum Technology ;
- ✓ Compagnie Financière Alcatel ;
- ✓ Alcanet International ;
- ✓ Radio Frequency Systems ;
- ✓ CGTI.

Afin de tenir compte des évolutions possibles de la structure du périmètre de l'accord, la liste des sociétés concernées pourra être réactualisée au cours des 3 ans. Les mesures contenues dans le présent accord feront l'objet d'un réajustement, à due proportion du poids relatif de la dite évolution et notamment en ce qui concerne le budget de financement et le plan d'embauche.

2. LE PLAN D'EMBAUCHE

2.1 Le recrutement direct

Le Groupe a pour volonté affirmée de développer des initiatives favorisant les candidatures de personnes handicapées en adéquation avec ses besoins d'emploi, quel que soit le niveau de qualification requis.

Toutes les formes de recrutement seront examinées afin de favoriser l'insertion des personnes handicapées au sein du Groupe, tels que :

- Contrat à durée indéterminée,
- Contrat à durée déterminée,
- Contrats de professionnalisation,
- Contrats d'apprentissage,
- Stages conventionnés en entreprises.

Le Groupe est également particulièrement attentif au développement de ses relations avec les entreprises de travail temporaire afin qu'elles nous accompagnent pour répondre à nos obligations et s'associent à notre politique d'intégration en Intérim, comme le précise le contrat Cadre signé avec les entreprises de travail temporaire en Juillet 2005, dans son Annexe Article 1.8 – Voir pièce jointe n°4.

Pendant la période de l'accord, au moins 60 recrutements de personnes en situation de handicap seront effectués au sein du Groupe. Ces recrutements seront réalisés en priorité en contrat à durée indéterminée. Il sera aussi fait appel à d'autres formules d'insertion pouvant déboucher, à terme, sur un contrat à durée indéterminée.

Ces recrutements seront répartis par établissement (Cf. Annexe 3) permettant ainsi de responsabiliser toutes les sociétés du périmètre sur un des enjeux majeurs du présent accord.

Pour atteindre ces objectifs, Alcatel a lancé en France, en interne comme en externe, un dispositif spécifique de recrutement à travers :

- La mise en place d'une Mission Handicap en central, chargée notamment de prendre en compte les domaines dans lesquels le Groupe opère. A ce titre la Mission appréhendera simultanément les métiers présents dans le Groupe, reconnaîtra les compétences recherchées et prendra en compte la dimension du handicap pour définir les adaptations et aménagements éventuels.
- Un réseau de correspondants locaux, notamment chargés de veiller à l'adéquation des besoins. Ils tiendront compte de la politique locale de l'emploi et des métiers spécifiques selon les besoins de leurs établissements, en relation avec la Mission Handicap en central.
- Un réseau de partenaires pour le recrutement, spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées (Job Dating, Association Tremplin, Cap Emploi, ANPE ...).
- Des liens avec les sites d'emploi spécialisés (hanploi.com, Monster ...) dans le recueil et la diffusion de CV de personnes en situation de handicap.

Cette politique pourra se poursuivre par tout autre moyen favorisant l'accès à l'emploi dans l'entreprise de personnes en situation de handicap via par exemple :

- la proposition d'un candidat externe par un salarié de l'entreprise
- le développement de relations avec des partenaires locaux tels que PDITH¹ et les Conseils Régionaux et Généraux...

¹ programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés

Un bilan d'intégration des personnes embauchées sera effectué, au cas par cas, par la Mission Handicap, afin de recueillir et de tenir compte des remarques des managers, des équipes et des nouveaux salariés.

2.2 L'accueil des personnes en formation

Un des objectifs forts de la politique du Groupe en faveur des personnes handicapées vise à améliorer la qualification des personnes en situation de handicap, notamment des jeunes. L'intégration au sein de l'entreprise s'opère par une meilleure connaissance du monde du travail le plus en amont possible.

A ce titre, Alcatel agira à deux niveaux en :

- ✓ accueillant des stagiaires et des contrats en alternance ;
- ✓ développant des partenariats avec des Ecoles,

Alcatel s'engage à accueillir, au sein des entités rentrant dans le périmètre de l'accord, des stagiaires et des contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage).

La volonté du Groupe est de permettre aux jeunes personnes handicapées d'avoir une première expérience du monde du travail ou bien de compléter leur cursus scolaire, universitaire par une expérience professionnelle concrète.

Alcatel a conscience que l'obtention d'un diplôme passe également par une bonne connaissance de la pratique du métier ; c'est pourquoi, l'accueil des jeunes en entreprise leur permettra de confronter leurs connaissances théoriques avec la pratique.

De plus, l'accueil de personnes en situation de handicap au sein des différents services sera l'occasion de sensibiliser les salariés et les managers du Groupe au handicap.

Alcatel s'engage à proposer des offres de stages à ses partenaires de recrutement ainsi qu'aux Ecoles sous partenariat. En retour, les candidatures reçues seront étudiées par la Mission Handicap.

Afin d'assurer la meilleure intégration possible de la personne en formation au sein de l'entreprise, elle sera accueillie par la Mission Handicap ou le correspondant local.

Son tuteur pourra, s'il le souhaite, obtenir une formation spécifique sur l'accueil de personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise. Ce dernier pourra, par ailleurs, contacter quand il le souhaite la Mission Handicap ou le correspondant local afin de faire part de ses remarques quant à l'intégration du stagiaire.

Il est à noter que certaines actions du plan de maintien dans l'emploi (Cf. §4) pourront être mises en place dans le cadre et pour l'embauche de travailleurs handicapés.

3. LE PLAN DE FORMATION

La formation constitue pour le Groupe un élément essentiel pour l'emploi des personnes handicapées.

Le Groupe a conscience que les mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées ne doivent pas s'arrêter aux portes de l'entreprise et que c'est aussi à l'entreprise de mettre à disposition des moyens pour favoriser leur emploi.

Il s'agit ici de développer des actions visant tant les collaborateurs de l'entreprise que des non-salariés de l'entreprise.

3.1 Actions favorisant la formation de salariés handicapés

Les salariés handicapés seront prioritaires pour toutes les formations liées aux changements d'organisation, aux mutations technologiques et aux changements des conditions de travail.

Le Groupe s'engage à garantir à chaque travailleur handicapé la possibilité de mettre à niveau sa formation professionnelle et surtout lui permettre de faire face aux évolutions du poste tenu.

En particulier, le Groupe veillera à ce que chaque formation soit adaptée au handicap et que l'accès des salariés handicapés à des dispositifs de formation soit aussi facilité que possible.

Exemples de mesures qui peuvent être prises afin de faciliter l'accès à la formation de salariés handicapés :

- ✓ langage des signes,
- ✓ braille,
- ✓ formations à distance.

3.1.1 Réorientation professionnelle

Le Groupe a conscience qu'il est nécessaire pour les travailleurs handicapés de pouvoir faire connaître leurs ambitions professionnelles et les éventuelles difficultés qu'ils rencontrent dans le poste tenu. Ils pourront bénéficier d'un bilan de compétence et/ou d'orientation de carrière personnalisé, aussi souvent que nécessaire. Il y sera répondu au plus tard dans le mois qui suit le dépôt de cette demande. La demande sera suivie par la Mission handicap ou le correspondant local.

3.1.2 Suivi des actions de formation

Un suivi qualitatif et quantitatif des formations dispensées auprès de travailleurs handicapés aura lieu tous les ans.

S'il apparaît que des mesures supplémentaires sont nécessaires afin de participer pleinement à l'insertion et à la formation des salariés, ces dernières seront mises en place

De plus, tout salarié peut, à tout moment, proposer à la Mission Handicap ou au correspondant local les mesures nécessaires pour améliorer l'insertion et la formation.

3.2 Actions favorisant l'insertion et la formation des non-salariés handicapés

3.2.1 Actions spécifiques en faveur des conjoints et enfants de salarié, en situation de handicap

Le Groupe participera aux dépenses engagées pour le suivi d'une action de formation diplômante ou non, à hauteur de 3.000 € par année scolaire et par action engagée et par personne concernée (bourses d'étude, frais de scolarité, frais de transport et de logement).

Le Groupe pourra participer aux dépenses engagées dans le cadre d'un projet de création d'une activité professionnelle ou de reprise d'entreprise à hauteur de 5.000 € par projet.

De même toutes les solutions d'aménagements d'horaire et d'organisation du travail des salariés dont les enfants ou le conjoint sont concernés par une situation de handicap seront étudiées et mises en place.

3.2.2 Actions en faveur des étudiants handicapés

Afin d'améliorer la qualification professionnelle des personnes en situation de handicap, le Groupe proposera aux salariés de participer à des actions d'informations et de sensibilisation au profit d'organismes ou d'écoles spécialisées et pourra accueillir des étudiants handicapés pour leur faire découvrir le monde de l'entreprise.

Ces présentations permettront de faire connaître les possibilités d'accueil que le Groupe réserve aux travailleurs handicapés.

De plus, une étude de faisabilité sera mise en place au niveau d'Alcatel University afin de développer un module de formation accessible aux personnes handicapées extérieures à l'entreprise.

Le Groupe accompagnera dans leurs démarches et dans leurs engagements, les salariés investis auprès d'associations visant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ainsi pour s'assurer que les salariés puissent concilier leur engagement personnel et leur vie professionnelle, Alcatel permettra à ces derniers de bénéficier d'autorisation d'absence.

Le salarié bénéficiera d'une journée de congé supplémentaire par période de 4 jours de congés payés (consécutifs ou non), pris en raison d'action de bénévolat dans une association en relation avec le handicap. Pour pouvoir bénéficier de cette disposition, le salarié fournira à la mission handicap un justificatif des actions menées au sein de cette association.

La connaissance des associations et de leurs éventuelles actions en faveur de l'emploi pourra être l'occasion pour le Groupe de leur apporter tout autre soutien.

4. LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

4.1 Conditions d'emploi

Le Groupe s'engage à faciliter les conditions de vie de ses salariés handicapés au sein de l'entreprise par diverses mesures.

- ✓ Une attention toute particulière, au-delà des cadres légaux en vue d'améliorer l'accessibilité des bâtiments sera apportée, non seulement aux locaux existants, mais également lors de la construction ou l'aménagement de nouveaux locaux.
- ✓ Il pourra être fait appel à un ergonome pour étudier les éventuels aménagements des postes de travail dans le but d'éviter toute aggravation du handicap.
- ✓ Les possibilités d'aménagements d'horaires et le recours au temps partiel seront minutieusement examinés et mis en place aussi souvent que possible notamment dans le but d'anticiper la dégradation du handicap.
- ✓ Le recours au télétravail sera particulièrement étudié pour les personnes à mobilité réduite ou dont le handicap justifierait cette mesure.
- ✓ Chaque travailleur handicapé qui le souhaite pourra obtenir une journée d'absence autorisée payée, à chaque demande de renouvellement, pour accomplir des formalités liées à son handicap, notamment auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.
- ✓ Les salariés handicapés pourront bénéficier de deux journées de congé payés supplémentaire par an.
- ✓ Les frais de transport en commun, pour les personnes à mobilité réduite ou dont le handicap justifierait cette mesure, entre le lieu de résidence habituelle et le lieu de travail seront intégralement pris en charge par le Groupe, sur présentation d'un avis du médecin du travail. En l'absence de transport en commun pour se rendre sur le lieu de travail, une solution sera trouvée au cas par cas dans chaque établissement en accord avec la Mission Handicap.
- ✓ Chaque travailleur handicapé utilisant des vols internationaux pourra obtenir la garantie des déplacements en sur-classement exceptionnel, sur présentation d'un avis du médecin du travail.
- ✓ Chaque travailleur handicapé pourra bénéficier auprès du médecin du travail, d'un examen médical personnalisé aussi souvent que nécessaire.

4.2 Protection de l'emploi

Le Groupe attachera une attention toute particulière dans le cas où la situation de l'emploi d'un salarié handicapé serait remise en cause, notamment:

- ✓ En cas de licenciement économique prévu dans l'entreprise, les salariés handicapés bénéficieront d'une recherche prioritaire de reclassement afin de leur trouver un poste en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles.
- ✓ En cas d'inaptitude médicalement constatée suite à un handicap : le médecin du travail et l'ergonome seront particulièrement associés à la recherche d'aménagement de poste de travail.

4.3 Amélioration des conditions de vie

Le Groupe a conscience que le bien-être de ses salariés en situation de handicap passe principalement par l'amélioration de leurs conditions de vie quotidienne. A ce titre, le Groupe s'engage à :

- ✓ Prendre en charge des frais d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap du salarié, en complément des participations financières déjà apportées par d'autres organismes (Prévoyance, Retraites, AGEFIPH, aides publiques et para-publiques, ...). Cette mesure ne concerne que les salariés handicapés ne bénéficiant pas de la mesure de prise en charge des frais de transport en commun.
- ✓ Prendre en charge des frais d'équipements individuels, en complément des participations financières déjà apportées par d'autres organismes (Sécurité Sociale, Prévoyance, Retraites, aides publiques et para-publiques, ...). Cette mesure bénéficie également au conjoint et enfants handicapés à charge des salariés du Groupe.
- ✓ Aider à la recherche d'un logement adapté permettant un rapprochement du lieu de travail du salarié handicapé.

5. LE PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES : ACTIVITES DE RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT

La volonté du Groupe est de faciliter l'accessibilité des personnes handicapées aux Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC).

A ce titre, le Groupe a signé en 2001 un partenariat avec l'Association Brailenet dont la mission principale est d'encourager le développement du potentiel « Internet » dans les domaines de l'information, de l'éducation et la culture pour les personnes non-voyantes ou malvoyantes.

Alcatel a pour objectif d'apporter son soutien pour le développement de l'outil Internet au service de l'intégration scolaire et professionnelle des personnes non-voyantes et malvoyantes – Voir pièce jointe n°5.

Des projets de même nature et éventuellement dans d'autres domaines d'application pourront être étudiés et recherchés au cours de la durée d'application de l'accord.

Le Groupe souhaite, à travers sa compétence de Recherche et Développement, influencer la conception de produits ou services facilitant l'accès à l'emploi, les conditions de travail ou de vie des personnes handicapées.

Chaque salarié pourra proposer des idées et des suggestions de produits ou de services destinés à l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes handicapées. Ces idées seront étudiées par la Mission Handicap, qui pourra alors mettre en place une étude de faisabilité pour les suggestions les plus intéressantes.

6. LA POLITIQUE RELATIVE A LA SOUS-TRAITANCE

Les structures protégées regroupent plusieurs types d'entreprise :

- ✓ L'entreprise adaptée (EA) qui permet à des personnes reconnues travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins. Sa vocation est de soutenir et d'accompagner l'émergence et la consolidation d'un projet

professionnel du salarié handicapé à efficience réduite, en vue de sa valorisation, sa promotion et sa mobilité au sein de la structure elle-même.

- ✓ L'ESAT² qui est une structure dans laquelle des personnes handicapées mentales exercent une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées, et bénéficient d'un soutien médico-social et psycho-éducatif. Il a pour finalité l'autonomie et l'épanouissement de ces personnes par le travail.

Un premier état des lieux a été effectué sur les offres de service existantes et proposées par les entreprises adaptées et l'étude de nos besoins traditionnels. Il fait apparaître qu'il existe une possibilité significative de renforcement de collaboration avec ces entreprises.

A titre d'illustration et sans que cette liste ne soit limitative, nous avons identifié des secteurs dans lesquels des actions de partenariat et des sous-traitances pourraient être mises en œuvre, à savoir :

- ✓ les travaux d'impression,
- ✓ la restauration,
- ✓ les espaces verts,
- ✓ le service aux occupants ou Conciergerie d'entreprise,
- ✓ des tâches industrielles et administratives,
- ✓ les envois de courrier en nombre etc.

A ce titre, sur le site de Vélizy, le contrat d'entretien des espaces verts prenant fin en mai 2006, un appel d'offres a été lancé en avril 2006. Parmi les trois entreprises sollicitées, l'une des deux sociétés du secteur protégé a été retenue.

Par ailleurs, Alcatel ne se limitera pas à cette approche et pourra donc solliciter les entreprises adaptées sur des nouvelles demandes peut être plus originales et donc être force de proposition, dans le but d'améliorer et d'augmenter le professionnalisme des entreprises du secteur protégé.

Les différents services Achats du Groupe déclineront des plans d'actions destinés à mettre en oeuvre rapidement ces nouvelles formes de collaboration. Dans ce cadre et afin de développer ces actions, la Mission Handicap veillera par l'intermédiaire de la personne des achats, participant au Groupe de travail, à la sensibilisation des acheteurs.

7. LES ACTIONS DE SENSIBILISATION AU HANDICAP

Le Groupe s'engage à mettre en place diverses mesures tendant à sensibiliser au handicap tant en interne qu'en externe.

L'insertion comme le maintien du travailleur handicapé au sein de l'entreprise passent par une bonne adaptation de son environnement de travail. Il est donc essentiel que tous les salariés, amenés à côtoyer des personnes handicapées soient informés, sensibilisés et formés si nécessaire.

Le Groupe dispensera, en cas de besoin, des actions de formation et de sensibilisation aux managers et aux personnes directement concernées par le recrutement, l'insertion, la gestion et le reclassement des personnes handicapées

² Etablissement et services d'aides par le travail

Cette action s'inscrit par ailleurs dans le cadre de l'article 1^{er} de la Charte de la diversité en entreprise par lequel Alcatel s'engage à « sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ».

D'autre part, le Groupe a pour volonté de faire connaître son engagement à travers un plan de communication dédié :

- ✓ Mise en place d'information à destination des managers et des responsables des ressources humaines (RRH), ainsi qu'aux salariés.
- ✓ Création de pages d'information sur Intranet dédiées au handicap,
- ✓ Réalisation d'une plaquette d'information portant sur la politique handicap du Groupe,
- ✓ Communication presse,
- ✓ Participation au Club « Etre » : ce club, créé en 1992, est l'occasion pour les entreprises adhérentes d'échanger leurs points de vue sur les actions menées et d'en tirer les enseignements de la réussite de chacun. Cela permet également aux membres d'avoir une réflexion commune sur l'insertion des personnes handicapées au sein de l'entreprise, grâce aux différents colloques qui sont organisés au sein du Club.

8. SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD

8.1 Pilotage de l'accord

8.1.1 La Mission Handicap

La Mission Handicap, au niveau national, s'appuie au niveau de chaque établissement, sur un correspondant chargé de conduire les actions au plan local.

La Mission Handicap a notamment pour rôle :

- ✓ la mise en oeuvre et le respect des engagements adoptés dans le présent accord ;
- ✓ la coordination et la gestion des actions planifiées ;
- ✓ l'élaboration, la préparation, et le suivi du budget annuel à travers des tableaux indicateurs ;
- ✓ la centralisation des fonds des sociétés du périmètre de l'accord ;
- ✓ la préparation des travaux de la commission de pilotage de l'accord ;
- ✓ l'animation des correspondants locaux dont la mission sera intégrée à leur activité courante. Ce correspondant local sera automatiquement intégré, s'il n'en est pas déjà membre, au Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail, organe mis en place au niveau de chaque établissement et capable de faire remonter les informations sur les conditions de travail des salariés handicapés.
- ✓ fort du résultat du diagnostic, la Mission Handicap veillera au maintien de l'évolution des carrières, de l'égalité des chances et des promotions des personnes handicapées.

8.1.2 La Commission paritaire de pilotage et de suivi de l'Accord

Le Groupe a conscience que la réussite de cet Accord se fera en étroite relation avec les organisations syndicales. Dans cette optique, une Commission de pilotage et de suivi paritaire sera mise en place afin de faire un bilan régulier.

Elle sera composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire et de membres de la Direction. Des personnes extérieures à la commission pourront y être invitées. Un règlement intérieur en précisera les modalités de fonctionnement.

La mission de cette Commission sera notamment de :

- ✓ veiller à l'application des dispositions de l'accord ;
- ✓ faire un bilan régulier de la mise en œuvre de l'accord ;
- ✓ contribuer à l'établissement des principaux postes budgétaires et à l'arbitrage des dépenses importantes.

La Commission se réunira au minimum trois fois par an.

8.1.3 Mise en oeuvre locale de l'accord

Chaque établissement a la responsabilité de mettre en oeuvre les dispositions prévues dans cet accord ; le CHSCT ou à défaut l'IRP compétente sera associé à cette mise en oeuvre, notamment en ce qui concerne, le suivi des embauches, les principales dépenses et l'avancement de toutes mesures relatives à l'accord.

L'ordre du jour de l'instance concernée prévoira au moins deux fois par an un point sur l'action en faveur de l'insertion des personnes handicapées

8.2 Le suivi

Un bilan annuel sera transmis à la DDTEFP ainsi qu'aux instances centrales des entreprises.

8.3 Le budget

Le budget est annexé au présent accord : ce dernier ne peut être inférieur à la somme normalement versée à l'AGEFIPH en l'absence d'un accord.

8.4 Péréquation au sein du Groupe

L'ensemble des mesures qui ont été définies au sein de cet Accord doivent être mises en œuvre au niveau de l'ensemble des établissements du Groupe concernés.

De même, la réalisation des actions menées devra être appréciée sur l'ensemble du Groupe.

8.5 Durée de l'accord

Le présent Accord et ses trois annexes sont signés pour une période de trois ans. Il prend effet de façon rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2006, sous réserve de l'obtention de l'agrément par l'autorité administrative compétente.

Au terme de cette période, l'Accord cessera de produire ses effets.

Pour autant, dans le courant du dernier semestre avant son terme, la Direction du Groupe ainsi que toutes les organisations syndicales se réuniront afin de faire le bilan de l'Accord. Ce dernier pourra alors constituer la base d'un nouvel Accord sur l'emploi des personnes handicapées au sein du Groupe.

8.6 Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord est établi en 20 exemplaires originaux notamment pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts suivants :

- cinq exemplaires signés destinés à la DDTEFP,
- un exemplaire signé destiné au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail,
- un exemplaire par organisation syndicale,
- un exemplaire pour la Direction d'Alcatel.

Fait à Paris, le 18 Mai 2006

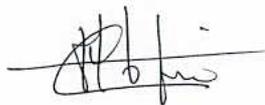
Pour la C.F.D.T.
Jean-Baptiste Triquet



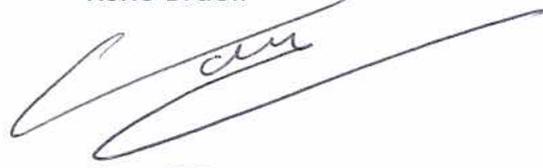
Pour la C.G.T.
Marc Marandon



Pour C.F.T.C.
Charles Copin



Pour la C.F.E. – C.G.C.
René Brault



Pour F.O.
Eric Brunet - Manquat



Pour la Direction du Groupe Alcatel
Pierre Beretti

