

Date : 29/08/12

SFR - Société Française du Radiotéléphone SA : SFR met en place un nouvel accord handicap

La diversité et l'égalité des chances sont au cœur de l'engagement et des actions citoyennes de SFR et structurent sa politique RH. Convaincus que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise, SFR et les Organisations Syndicales ont décidé de prendre de nouveaux engagements innovants en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Cette démarche volontariste a été initiée en 2003 par la signature d'un premier accord d'entreprise.

Les engagements principaux pris par SFR pour son 4ème accord d'entreprise

Avec ce nouvel accord, SFR confirme sa volonté et son ambition de recruter davantage de salariés en situation de handicap, d'améliorer leur développement professionnel et leurs conditions de travail. SFR entend développer ses actions autour des axes suivants :

Favoriser l'embauche des personnes handicapées en collaborant avec le secteur protégé et adapté

Dans le cadre de cet accord, SFR s'engage à atteindre un taux d'emploi de travailleur handicapé de 4% en 2014, dont 2% en emplois indirects via les prestations confiées par SFR au secteur protégé.

Pour exemple de collaboration, le partenariat avec DEAFI, avec qui SFR a développé une solution d'accessibilité de son service client aux personnes déficientes auditives. Recrutés par DEAFI, les conseillers de clientèle, eux-mêmes sourds ou malentendants, ont bénéficié d'une formation diplômante au nouveau métier de vidéo-conseiller.

Pour autre exemple, la forte implication de SFR dans la création de Log'Ins, la première entreprise mixte secteur protégé/insertion, une Entreprise Adaptée clairement orientée vers l'insertion des personnes handicapées en entreprise classique. « Joint-venture sociale » à but

Évaluation du site

Un site de bourse en ligne. On y trouvera bien sûr quelques actualités économiques, et les cours des différents marchés.

Cible
Spécialisée

Dynamisme* : 341

* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

non lucratif, Log'Ins associe le savoir-faire du Groupe ARES en matière d'insertion et celui de Norbert Dentressangle, leader européen du transport et de la logistique.

En 2011, le chiffre d'affaires confié par SFR à 32 entreprises du secteur adapté et protégé s'est élevé à près de 2,8 millions d'euros.

Au 31 décembre 2011, SFR comptait par ailleurs 166 collaborateurs en situation de handicap.

Mettre en œuvre un plan de maintien des travailleurs handicapés dans l'entreprise

Lorsque le handicap survient au cours du parcours professionnel ou s'il évolue, les collaborateurs concernés peuvent, sur préconisations du médecin du travail, accéder à différents dispositifs afin de poursuivre leur activité professionnelle dans les meilleures conditions.

Aménagement de postes

Il peut s'agir par exemple de la mise à disposition de matériels et logiciels informatiques (pour les personnes non-voyantes notamment), d'un siège ergonomique ou d'un bureau réglable en hauteur. Pour les aménagements les plus complexes, la Mission handicap peut solliciter les services d'un ergonome qui travaille en étroite collaboration avec la médecine du travail afin de prescrire le matériel le plus adapté.

Aménagement d'horaires ou d'objectifs

Dans certains cas et notamment lorsque le handicap évolue, le médecin du travail peut être amené à préconiser l'aménagement des horaires, des objectifs et des missions pour permettre au collaborateur de se maintenir dans son emploi.

La gestion de carrière des collaborateurs handicapés

Parce que le handicap ne doit pas être un frein au développement de carrière, l'accord handicap prévoit des actions pour accompagner et promouvoir les évolutions des collaborateurs handicapés. Le bilan d'orientation professionnelle mené avec l'aide d'un cabinet extérieur permet ainsi d'évaluer ses compétences et d'identifier les possibilités d'évolution. Le collaborateur peut également bénéficier d'une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ou d'un bilan de compétences dans le cadre d'un congé pris en charge par le FONGECIF ou le Droit Individuel à la Formation (DIF). SFR propose également un bilan retraite pour les collaborateurs de plus de 45 ans.

Les aides au transport

La mobilité est un enjeu fort pour l'emploi des personnes handicapées. Pour faciliter les déplacements quotidiens entre le domicile et le lieu de travail, SFR prévoit trois dispositifs pour maintenir les personnes à mobilité réduite dans l'emploi :

- des solutions de transport accessibles sur préconisations du médecin du travail pour les collaborateurs ne pouvant pas prendre les transports en commun, ni leur véhicule personnel ;
- une aide financière pour l'aménagement ou l'achat d'un véhicule adapté ;
- la prise en charge d'une partie des frais de transport pour les collaborateurs contraints de prendre un véhicule adapté plutôt que les transports en commun.

L'accompagnement des troubles psychiques

SFR s'engage à déployer un accompagnement des collaborateurs en situation de handicap psychique avec des associations spécialisées pour aider les équipes médicales et les équipes des Ressources Humaines à prévenir et à traiter le handicap psychique au travail.

Fournir un accompagnement spécifique aux collaborateurs touchés par le handicap

SFR est une entreprise handi-concernée et a mis en place des mesures dédiées aux collaborateurs ayant un proche handicapé dont l'invalidité est supérieure à 80% :

- 3 jours d'absence autorisés par an aux collaborateurs qui ont un enfant handicapé ;
- 2 jours d'absence autorisés par an aux collaborateurs qui ont un frère, une sœur, un conjoint ou un parent dont l'invalidité est supérieure à 80% ;
- 1 jour d'absence autorisé par an aux collaborateurs confrontés à une situation de handicap pour faciliter leurs démarches de reconnaissance de travailleur handicapé ;
- 3 jours d'absence par an aux collaborateurs handicapés pour leur suivi médical et administratif ;
- un congé parental à temps plein ou temps partiel, d'une durée de 3 à 8 ans à compter de la première reconnaissance du handicap de l'enfant, proposé aux collaborateurs qui ont un enfant handicapé ;
- un service de conciergerie qui donne accès à une base de prestataires sélectionnés pour tous les services liés au handicap.

Renforcer les actions de formation et de sensibilisation interne et externe

SFR a mis en place un plan de formation ambitieux de ses managers et un plan d'information et de sensibilisation de tous les collaborateurs.

Entreprise fondatrice de l'association « **Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Élèves et Étudiants Handicapés** » (**ARPEJEH**), SFR s'engage par ailleurs à contribuer, améliorer et promouvoir la formation, la qualification et l'emploi des élèves et étudiants handicapés en accueillant des stagiaires depuis le collège jusqu'à l'insertion

professionnelle. SFR a également noué des partenariats avec l'enseignement supérieur et les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) pour faciliter l'accueil de stagiaires ou apprentis en situation de handicap.

Ces mesures, qui s'inscrivent dans une politique volontariste en faveur de l'égalité des chances et contre toutes les discriminations, ont été validées par l'attribution du Label Diversité en 2010. Un engagement de toute l'entreprise qui va au-delà de l'employabilité et l'intégration des personnes en situation de handicap, puisque SFR s'investit par ailleurs à rendre ses offres et services accessibles aux personnes en situation de handicap. SFR a reconnu cette responsabilité en adhérant dès 2005 à la charte pour faciliter l'accès des personnes handicapées à la téléphonie mobile, transposée en 2011 à l'ensemble des activités (ADSL, Web, Boutiques) par la Fédération Française des Télécoms.