



**Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
Pour les années 2009, 2010 et 2011**

Entre Les entreprises composant l'Unité Economique et Sociale SFR (ci-après dénommée « UES SFR »), représentées par Madame Marie-Christine THERON, en sa qualité de Directeur Général Ressources Humaines, dûment mandaté à effet de négocier et conclure le présent accord,

Et Les organisations syndicales représentatives au plan de l'Unité Economique et Sociale SFR suivantes, ayant dûment mandaté à effet de négocier et conclure le présent accord :

- | | | | |
|---|---------|-------------------------------------|--|
| - | CFDT | représentée par
en sa qualité de | Monsieur Olivier LELONG
Délégué syndical central de l'UES |
| - | CFE-CGC | représentée par
en sa qualité de | Monsieur Jean-Luc MARTIN
Délégué syndical central de l'UES |
| - | CGT | représentée par
en sa qualité de | Madame Nawal LOTFI
Déléguée syndicale centrale de l'UES |
| - | UNSA | représentée par
en sa qualité de | Madame Vanessa JEREB
Déléguée syndicale centrale de l'UES |

Il a été conclu le présent accord.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "Ur", "Co", "1", and "PP".

SOMMAIRE

1.	<i>Principes généraux.....</i>	5
2.	<i>Définition du handicap et bénéficiaires de l'accord.....</i>	5
2.1.	DEFINITION	5
2.2.	BENEFICIAIRES DE L'ACCORD	5
3.	<i>Plan d'embauche en milieu ordinaire.....</i>	6
3.1.	RESPECT DE L'EGALITE DES DROITS ET DES CHANCES	6
3.2.	OBJECTIFS D'EMBAUCHE	6
3.3.	ADAPTER LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES PERSONNES HANDICAPEES	7
3.3.1.	RECHERCHE DE CANDIDATURES	7
3.3.2.	COMMUNICATION DE RECRUTEMENT	7
4.	<i>Développement de la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté</i>	8
4.1.	OBJECTIFS QUANTITATIFS	8
4.2.	OBJECTIFS QUALITATIFS	9
5.	<i>Mesures spécifiques pour les collaborateurs dont le handicap survient au cours de leur carrière professionnelle chez SFR ou qui déclarent leur handicap</i>	9
5.1.	ADAPTATION DES POSTES ET DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	10
5.1.1.	AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL	10
5.1.2.	AMENAGEMENT DES TACHES ET DES OBJECTIFS	10
5.2.	AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE	10
5.3.	MISE EN PLACE DE CESU	10
5.4.	HOTLINE DEDIEE AU HANDICAP	10
6.	<i>Plan de maintien dans l'entreprise des collaborateurs handicapés</i>	11
6.1.	ADAPTATION DES POSTES ET DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DES SALARIES HANDICAPEES	11
6.1.1.	PROGRAMME D'ACCESSIBILITE DES SITES	11
6.1.2.	AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL	11
6.1.3.	ADAPTATION DES TACHES, DES OBJECTIFS ET DES HORAIRES DE TRAVAIL	12
6.2.	ANTICIPATION DES INAPTITUDES	12
6.2.1.	OBJECTIF	12
6.2.2.	LE COMITE DE RECLASSEMENT	12
6.2.3.	LES MOYENS	13
6.3.	PLAN DE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF	13
6.4.	PREAVIS SPECIFIQUE	13
7.	<i>Accompagnement des personnes handicapées dans l'entreprise ou concernées par le handicap.....</i>	14
7.1.	ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES HANDICAPEES	14
7.1.1.	DISPOSITIF DE TUTORAT	14
7.1.2.	SUIVI DANS L'ENTREPRISE	14
7.1.3.	FORMATION	14
7.1.4.	VISITE MEDICALE ANNUELLE	15
7.1.5.	ENTRETIEN DE DEPART	15
7.2.	DES AIDES CONCRETES POUR CONCILIER HANDICAP ET VIE PROFESSIONNELLE	15
7.2.1.	AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCES	15

VCT
 2
 Co JP



7.2.2. PARTENARIAT 1% LOGEMENT	15
7.2.3. TRANSPORTS	16
7.2.4. CONGE PARENTAL SPECIFIQUE	16
7.2.5. HOTLINE DEDIEE AU HANDICAP	16
8. Formation et sensibilisation interne sur le thème du handicap	16
8.1. FORMATION INITIALE DES PERSONNES HANDICAPEES	16
8.1.1. ACCES AUX FORMATIONS QUALIFIANTES	16
8.1.2. FORMATIONS SPECIFIQUES	17
8.2. SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS, DU MANAGEMENT ET DES TUTEURS	17
8.3. PLAN DE COMMUNICATION INTERNE	18
9. Les interlocuteurs privilégiés	18
9.1. LES RESSOURCES HUMAINES	18
9.2. LA MISSION HANDICAP	18
9.2.1. ROLE DE LA MISSION HANDICAP	18
9.2.2. COMPOSITION	19
9.2.3. BUDGET DE LA MISSION HANDICAP	19
9.3. LA DIRECTION DES ACHATS	20
10. Comité de suivi	20
11. Conditions générales d'application de l'accord.....	20
11.1. CHAMP D'APPLICATION	20
11.2. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR	21
11.3. EXECUTION ET DEPOT LEGAL	21
11.4. PUBLICITE	21

UR
3
co
HET
PP



Préambule

Le présent accord conclu pour la période 2009, 2010 et 2011 constitue le 3^{ème} accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'UES SFR, dans un contexte marqué par la fusion entre les sociétés SFR et Neuf Cegetel en avril 2009.

La démarche volontariste de l'entreprise en faveur de la diversité et d'une plus grande intégration professionnelle des personnes handicapées au sein de l'entreprise, a été initiée en 2002 par la signature d'un premier accord d'entreprise. SFR a réaffirmé son engagement à mettre en place des actions visant à développer l'emploi des personnes handicapées, par la signature en 2006 d'un second accord d'entreprise.

Avec l'élargissement du périmètre de la société SFR, notre défi aujourd'hui est de donner un nouvel élan à notre politique handicap et de fédérer le nouvel ensemble autour d'un projet commun, en accord avec les valeurs de la société, dans l'ensemble de nos métiers.

Au 1^{er} janvier 2009, le taux d'obligation légale consolidé pour les sociétés SFR et Neuf Cegetel était de 1,89 %, alors que le taux d'emploi pour la société SFR était de 2,52%. Cet écart s'explique notamment par le fait que les deux accords d'entreprise successivement conclus chez SFR ont permis de mettre en place des actions favorisant l'intégration et le développement des personnes handicapées, tandis que la société Neuf Cegetel n'a pas conclu d'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le présent accord a donc pour objectif de poursuivre et d'améliorer les actions déjà initiées et de concrétiser de nouvelles démarches en faveur des personnes handicapées, afin de leur permettre de mieux s'organiser dans leur vie professionnelle et de faciliter leur vie au quotidien.

Les parties souhaitent ainsi renforcer les dispositifs pour favoriser le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ainsi que les mesures d'accompagnement proposées aux personnes handicapées déjà embauchées. Le recours aux entreprises du Secteur Protégé et Adapté sera également l'un des axes majeurs de cet accord.

UR
4
CO PP



1. Principes généraux

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, et prend en compte les nouvelles dispositions issues de la loi du 11 février 2005, pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

SFR, consciente de l'importance de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, notamment grâce au développement de l'emploi direct et indirect, entend développer ses actions autour des cinq objectifs suivants :

- Favoriser l'embauche des personnes handicapées ;
- Développer la collaboration avec le secteur protégé et adapté ;
- Mettre en œuvre un plan de maintien dans l'entreprise ;
- Fournir un accompagnement spécifique aux collaborateurs atteints de handicap ;
- Renforcer les actions de formation et de sensibilisation interne et externe.

A l'issue de l'accord, l'ambition de l'entreprise est d'atteindre un taux d'emploi, au sens de la loi du 11 février 2005, de 4%, intégrant :

- les résultats d'embauches et les reconnaissances de statut de collaborateur handicapé
- les prestations confiées au secteur protégé et adapté,

Les objectifs en matière d'embauche, de reconnaissance, et ceux en matière de sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté peuvent être amenés à se compenser, étant entendu que l'objectif global à atteindre est un taux d'emploi égal à 4%.

La mise en œuvre et les résultats de ces actions font partie intégrante de la politique de Développement durable de l'entreprise et de ses engagements : ils seront à ce titre susceptibles d'être intégrés dans le rapport annuel « développement durable » de SFR, avec les indicateurs afférents, notamment :

- Le flux d'embauche annuel, réalisé, de personnes handicapées ;
- Le volume de prestation confié, annuellement, au secteur protégé et adapté ;
- L'effectif global des personnes handicapées ;
- Les réalisations en matière d'accessibilité des locaux ;
- Le taux d'emploi, au sens de la loi du 11 février 2005, représenté par l'embauche de personnes handicapées et le recours au secteur protégé et adapté, en comparaison avec l'obligation légale de 6%.

2. Définition du handicap et bénéficiaires de l'accord

2.1. Définition

Constitue un handicap, 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.

2.2. Bénéficiaires de l'accord

Les bénéficiaires de l'accord sont entendus des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés selon les critères définis par la loi du 11 février 2005 :

W 5
Co
H
H
H

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- 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, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les anciens militaires et assimilés ; titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- Les veuves et orphelins de victimes militaires de guerre, ou titulaire d'une pension militaire d'invalidité sous certaines conditions ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires invalides à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée en service, sous certaines conditions ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH).

Les collaborateurs souhaitant bénéficier du présent accord doivent avoir transmis à la Mission Handicap un justificatif à jour de qualité de travailleur handicapé (ex: RQTH, carte d'invalidité, titre de pension...).

3. Plan d'embauche en milieu ordinaire

3.1. Respect de l'égalité des droits et des chances

SFR réaffirme son engagement sur le fait que le travailleur handicapé est recruté pour ses compétences professionnelles et ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap ; il ne peut faire l'objet d'aucune discrimination quel qu'en soit la nature ou la forme.

En outre :

- Le travailleur handicapé doit pouvoir être admis à tous les emplois, après avis d'aptitude de la médecine du travail, au même titre que tout collaborateur.
- Le travailleur handicapé est embauché dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires.
- Le travailleur handicapé dispose des droits identiques à chaque salarié en application de l'article L.1132-1 du Code du travail.

3.2. Objectifs d'embauche

Les parties signataires du présent accord conviennent du décalage actuel entre les caractéristiques du marché de l'emploi des personnes handicapées et les besoins de l'entreprise en termes d'emplois et de compétences.

Néanmoins, la Direction et les organisations syndicales réaffirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour poursuivre et développer les démarches permettant de susciter des candidatures de personnes en situation de handicap, répondant aux besoins de l'entreprise.

Dans ce cadre, chaque Direction opérationnelle des Ressources Humaines est en charge du respect et du suivi des objectifs d'embauche de l'accord au sein de son entité.

HCT
Vf⁶
Co HP



A l'échéance du présent accord, soit au 31 décembre 2011, SFR a l'ambition d'employer 1,2% de travailleurs handicapés avec un minimum de 1% en 2009 et de 1,1% en 2010, dans les conditions prévues à l'article 1 du présent accord, en privilégiant les contrats à durée indéterminée.

SFR met en œuvre les moyens prévus dans le présent accord afin de garantir l'embauche de 10 travailleurs handicapés minimum chaque année couverte par l'accord, ceci afin de respecter un effort constant en matière de recrutement.

Cet engagement correspond à 7 travailleurs handicapés en équivalent temps plein, calculé en tenant compte de la durée contractuelle du travail. Par exemple, un salarié recruté à 4/5^{ème} comptera pour 0,8.

3.3. Adapter le processus de recrutement des personnes handicapées

3.3.1. Recherche de candidatures

La Mission Handicap informe et conseille les Directions opérationnelles des Ressources Humaines sur les réseaux spécialisés en recherche d'emploi pour les personnes handicapées et contribue à alimenter un vivier de candidatures.

En outre, la Mission Handicap, en collaboration avec les Directions opérationnelles des Ressources Humaines, participe à des forums de recrutement destinés à solliciter des candidatures spontanées, ainsi qu'à des manifestations ou forums métiers.

Elle élabore des partenariats privilégiés avec les sociétés d'intérim, ou autres prestataires spécialisés (par exemple des cabinets de recrutement), afin de mettre à disposition des Directions opérationnelles des Ressources Humaines des sources diversifiées de recrutement.

Par ailleurs, les collaborateurs de l'entreprise sont invités à relayer, auprès des personnes handicapées, les engagements de l'entreprise concernant l'intégration de travailleurs handicapés, afin de développer les actes de candidatures. Cet encouragement à la cooptation se fait de manière désintéressée, et ne préjuge pas des réponses qui seront données par l'entreprise aux candidatures reçues. L'entreprise s'engage à ce que les candidats ayant postulé par le biais de la cooptation soient reçus en entretien par la Direction des Ressources Humaines.

3.3.2. Communication de recrutement

La Mission Handicap coordonne les actions de communication destinées à solliciter des candidatures de personnes handicapées.

Par ailleurs, elle élabore des supports de communication dédiés. A ce titre, un livret de présentation de l'entreprise, à destination des personnes handicapées, est élaboré pour les informer de leurs droits, aides, garanties et de la politique d'intégration de l'entreprise.

Ce support de communication est distribué lors des différentes manifestations auxquelles participent l'entreprise et est remis à tous les collaborateurs lors de leur embauche.

Une rubrique « Handicap » est créée sur le site Internet « corporate » SFR, afin de communiquer sur les engagements de SFR en matière de handicap et de favoriser le dépôt de candidatures. L'objectif est de créer cette rubrique le 30 juin 2010 au plus tard.

MCT
W 7
CO IP



4. Développement de la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté

4.1. Objectifs quantitatifs

Le législateur donne la possibilité à l'entreprise de développer la collaboration avec le secteur protégé et adapté. A cet effet, SFR entend poursuivre son engagement vis-à-vis de ces sociétés car il constitue un des moyens efficaces d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

En effet, les entreprises du secteur protégé et adapté permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'insertion professionnelle est difficile en raison de la lourdeur de leur handicap.

SFR s'engage ainsi à conclure, au terme de l'application du présent accord, des contrats de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises du secteur protégé et adapté, à hauteur de 2,8% (dans les conditions prévues à l'article 1 du présent accord), par l'intermédiaire et avec le concours actif de la Direction des Achats.

Les actions mises en œuvre par l'entreprise permettront d'atteindre progressivement et par palier cet objectif de 2,8%, et ce au plus tard au terme de la durée d'application de l'accord. Il est entendu que si le résultat est inférieur à 2,8%, il sera compensé au titre des résultats d'embauche et de reconnaissance.

Les paliers sont les suivants :

- L'objectif de chiffre d'affaires confié en 2009 au secteur protégé et adapté correspond à 0,5% des effectifs.
- L'objectif de chiffre d'affaires confié en 2010 au secteur protégé et adapté correspond à 0,9% des effectifs.
- L'objectif de chiffre d'affaires confié en 2011 au secteur protégé et adapté correspond à 2,8% des effectifs.

L'estimation de ces paliers sur la base des informations connues à ce jour (notamment valeur du SMIC horaire utilisée pour procéder aux estimations, et susceptibles d'évoluer sans que les parties signataires connaissent à ce jour précisément l'ampleur de ces évolutions) est indiquée à titre informatif ci-dessous :

	2009	2010	2011
Estimation de CA confié au secteur protégé (main d'œuvre uniquement)	900 000 €	1 500 000 €	4 690 000 €
Estimation en unités bénéficiaires compte tenu de la valeur actuelle du SMIC horaire	51	85	266
% des effectifs	0,5%	0,9%	2,8%

Aussi, afin d'être en mesure de mieux appréhender les propositions du milieu protégé et adapté sur des secteurs d'activités tels que l'imprimerie / reprographie, l'entretien des espaces verts, la livraison de plateaux repas, le recyclage de papier ou encore le conditionnement (liste non exhaustive), les procédures d'appels d'offres seront modifiées par la Direction des Achats.

uf HCT
8
CO HP



Les acheteurs seront sensibilisés aux spécificités du secteur protégé et adapté afin de développer les appels d'offres en direction de ces structures.

Par ailleurs, étant rappelé que l'atteinte de ces objectifs nécessite l'implication et la participation active de l'ensemble des acteurs, SFR s'engage à poursuivre les synergies mises en place avec des associations d'entreprises adaptées, telles que :

- la mise en place d'un programme de sensibilisation des différents acteurs (à titre d'exemple, diffusion d'un guide pratique au dernier trimestre 2009),
- un accompagnement spécifique dans la gestion des appels d'offres,
- ou encore l'accès à une interface Web afin de faciliter les recherches des structures et des secteurs d'activités.

4.2. Objectifs qualitatifs

SFR s'engage également à contribuer à la démarche « entreprise » du secteur protégé et adapté en participant à une montée en compétences des équipes des entreprises du secteur protégé et adapté sollicitées :

- L'entreprise pourra participer au financement de l'acquisition de matériels au bénéfice des entreprises du secteur protégé et adapté, et ce afin de répondre à nos besoins de prestations.
- De même, elle pourra prendre en charge tout ou partie des coûts des formations à destination des travailleurs handicapés employés par l'entreprise du secteur protégé sollicitée.

En outre, avant de conclure une collaboration avec le secteur protégé et adapté, SFR vérifie que la gestion humaine et sociale des entreprises du secteur protégé sollicitées est exemplaire, par le biais de questionnaires, de visites, voire de démarches d'audit. Une information sur la politique de l'entreprise en matière d'achats de prestations issues du secteur protégé et adapté sera fournie aux différents interlocuteurs de l'entreprise.

Enfin, dans le cadre de sa politique de développement durable, SFR s'informe auprès de ses partenaires industriels ou commerciaux, de leur politique en matière de respect des engagements sociaux fondamentaux, et notamment leur action en matière d'insertion de personnes handicapées.

5. Mesures spécifiques pour les collaborateurs dont le handicap survient au cours de leur carrière professionnelle chez SFR ou qui déclarent leur handicap

Parce que le handicap peut survenir au cours de la carrière professionnelle du collaborateur chez SFR, ou parce que le collaborateur peut décider de déclarer à tout moment son handicap, les parties conviennent de mettre en œuvre des mesures spécifiques afin de leur permettre de s'organiser dans leur vie professionnelle mais également de faciliter leur vie au quotidien face à une situation nouvelle. Ces collaborateurs doivent faire l'objet d'une attention toute particulière afin de permettre un accompagnement le plus en amont possible.

Ur 18
9
Lo 11



5.1. Adaptation des postes et de l'environnement de travail

5.1.1. Aménagement des postes de travail

Les collaborateurs dont le handicap survient au cours de leur parcours professionnel chez SFR ou qui souhaitent déclarer leur handicap peuvent bénéficier d'un aménagement de leur postes de travail à leur handicap afin de favoriser la remise ou le maintien dans l'emploi dans les conditions visées à l'article 6.1.2 du présent accord.

5.1.2. Aménagement des tâches et des objectifs

Lorsque le handicap survient au cours de la vie du collaborateur en poste, la capacité de ce dernier à réaliser l'intégralité des tâches requises par son poste de travail peut être altérée, indépendamment de ses compétences et de sa motivation.

Le salarié concerné bénéficiera des dispositifs relatifs à l'aménagement des tâches, des objectifs et des horaires prévus à l'article 6.1.3 du présent accord.

5.2. Autorisation spéciale d'absence

Pour faciliter les démarches de reconnaissance de travailleur handicapé pour les collaborateurs confrontés à une situation de handicap, une demi-journée d'absence rémunérée est accordée, sur présentation d'un justificatif (convocation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées), au salarié devant se rendre à la commission et dont le dossier aura été avalisé par le Médecin du Travail.

5.3. Mise en place de CESU

SFR s'engage à faire bénéficier aux collaborateurs dont le handicap survient au cours de leur parcours professionnel chez SFR ou qui souhaitent déclarer leur handicap, des Chèques Emplois Services Universels (CESU) pour les accompagner et les aider à faire face à la survenance du handicap. L'objectif est de leur donner les moyens de s'organiser dans leur vie au quotidien face à une situation nouvelle.

Les collaborateurs dont le handicap survient au cours de leur carrière professionnelle ainsi que les nouvelles reconnaissances bénéficieront, à leur demande, de CESU d'un montant égal à 160 euros par mois, pendant une durée de 6 mois, sur présentation d'un justificatif (RQTH). Cette mesure s'applique rétroactivement pour les déclarations obtenues depuis le 1^{er} janvier 2009. Le financement du CESU sera à la charge de l'employeur à hauteur de 75%, et à la charge du salarié à hauteur de 25%.

5.4. Hotline dédiée au handicap

SFR mettra en place une hotline téléphonique, gérée par un organisme indépendant et respectant la confidentialité des appels, pour apporter un soutien administratif, juridique et psychologique concernant le handicap et pour répondre aux questions des collaborateurs dont le handicap survient au cours de sa carrière professionnelle chez SFR. La mise en place de cette hotline devrait intervenir au plus tard au 30 juin 2010.

HTA
Vr 10
Cof



Dans le même sens, les collaborateurs souhaitant engager des démarches pour avoir la reconnaissance de travailleur handicapé pourront contacter cette hotline afin de bénéficier d'un accompagnement. Ils pourront également solliciter le Médecin du Travail ou la Mission Handicap qui les orientera.

6. Plan de maintien dans l'entreprise des collaborateurs handicapés

6.1. Adaptation des postes et de l'environnement de travail des salariés handicapés

6.1.1. Programme d'accessibilité des sites

Un audit d'accessibilité est effectué par la DISAG en collaboration avec la Mission Handicap sur des sites de l'entreprise non audités à la signature du présent accord, pour déterminer les aménagements possibles et nécessaires. Les audits restants à réaliser le seront dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

Les conclusions de l'audit d'accessibilité sont communiquées au comité de suivi et aux CHSCT concernés.

La Direction des Services Généraux est en charge de réaliser les travaux d'accessibilité sélectionnés à la suite de cet audit mais également à la suite de l'étude d'accessibilité réalisée au cours de l'accord 2006-2008.

6.1.2. Aménagement des postes de travail

L'aménagement des postes de travail est une condition essentielle au maintien dans l'emploi de la personne handicapée.

Les aménagements se font en concertation avec la personne concernée, sur préconisation de la médecine du travail, et si nécessaire après sollicitation d'un ergonome. En effet, le choix des mesures pourra nécessiter une étude ergonomique préalable, notamment dans les situations problématiques pour analyser la situation de travail dans sa globalité.

Le salarié recevra un calendrier prévisionnel de mise en œuvre dans un délai maximum de 3 semaines.

Les aménagements de poste peuvent concerner, à titre d'exemple :

- les matériels et logiciels informatiques pour les personnes mal ou non voyantes,
- des prestations d'interprétation en langues des signes françaises,
- des fauteuils ou sièges ergonomiques, etc.

Le CHSCT sera informé préalablement à la mise en place de mesures d'aménagements complexes des postes de travail, suite aux recommandations de la médecine du travail, et ce en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail de travailleurs handicapés.

De plus, une formation spécifique du type « gestes et postures » sera mise en œuvre pour un collaborateur atteint d'un handicap, sur recommandation de la médecine du travail.

VF HCT.
11
LO HF



En cas de déménagement de bureau et/ou aménagement d'espaces, une attention particulière sera portée aux travailleurs handicapés.

6.1.3. Adaptation des tâches, des objectifs et des horaires de travail

Dans certains cas et notamment lorsque le handicap évolue, la capacité du collaborateur à réaliser l'intégralité des tâches requises par son poste de travail peut être altérée, indépendamment de ses compétences et de sa motivation.

Aussi, en concertation avec la Médecine du Travail et la hiérarchie, et le cas échéant sur demande du collaborateur handicapé, la Mission Handicap mènera une analyse approfondie du handicap et de son impact sur l'exécution des tâches requises par le poste, afin de préconiser des solutions organisationnelles.

Ces solutions peuvent comporter, le cas échéant, un aménagement des tâches et des objectifs du collaborateur concerné pour tenir compte de la situation de handicap, ou encore un aménagement horaire particulier, en concertation avec les Directions opérationnelles des Ressources Humaines.

Ces aménagements peuvent en outre être mis en œuvre, sur recommandation médicale, de façon temporaire ou définitive, afin de favoriser le suivi médical du collaborateur ayant des pathologies graves notamment.

Enfin, en cas de difficultés professionnelles rencontrées par un travailleur handicapé, le Responsable Ressources Humaines sollicite la Mission Handicap au titre de son expertise afin de trouver des solutions pour favoriser le maintien dans l'emploi.

6.2. Anticipation des inaptitudes

6.2.1. Objectif

L'objectif est de permettre la résolution des cas de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les meilleurs délais et en évitant autant que possible les situations d'urgence.

6.2.2. Le Comité de reclassement

Le Comité de Reclassement, institué par le premier accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées et pérennisé par l'accord sur les conditions de vie professionnelle du 1er octobre 2003, se réunit, notamment, dans les cas suivants :

- déclaration d'inaptitude définitive au poste de travail des travailleurs handicapés ; y compris lorsque le handicap survient « subitement » (suite à un accident par exemple) ;
- difficultés physiques dues à la survenance ou l'aggravation d'un handicap reconnu rendant impossible le maintien du salarié à son poste de travail.

Il est rappelé que le Comité de reclassement doit étudier :

OK 12
Comp

- les possibilités de maintien au poste de travail par des adaptations du poste, y compris des aménagements du temps de travail ;
- le reclassement sur un autre poste par le biais notamment d'un bilan de compétence, d'une formation professionnelle ;
- les reclassements tant dans l'établissement d'origine que dans tout autre établissement de SFR ou même à l'extérieur du Groupe en cas de reconversion professionnelle.

Ce Comité de reclassement est piloté et organisé par la Mission Handicap. Il est composé des acteurs suivants :

- Le Médecin du travail en charge de suivre le salarié ;
- Le Management direct du salarié ;
- Le Responsable Ressources Humaines de l'établissement ;
- Le Représentant de l'organisme spécialisé dans le handicap qui suit le travailleur handicapé ou de son assistance sociale.

Il est entendu que les Directions opérationnelles des Ressources Humaines doivent informer, dès qu'elles en ont connaissance, la Mission Handicap des éventuelles situations d'inaptitude concernant des collaborateurs atteints de handicap.

6.2.3. Les moyens

Afin de favoriser le reclassement interne, les collaborateurs en situation de handicap sont prioritaires sur les postes à pourvoir, à niveau de compétences égales, par rapport à un collaborateur en mobilité n'ayant pas le statut de Travailleur handicapé.

SFR s'engage à financer les actions nécessaires au reclassement du collaborateur handicapé telles que les bilans de compétences, les formations, les adaptations matérielles du poste de travail, etc.

Dans le cas où aucun reclassement interne n'est possible ou souhaité par le collaborateur, la Mission Handicap prendra en charge tout ou partie des mesures d'accompagnement en vue d'une reconversion professionnelle.

6.3. Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif

La situation des travailleurs handicapés susceptibles d'être concernés par un projet de réorganisation est examinée attentivement au cours de l'élaboration du projet.

Dans l'éventualité d'un projet de licenciement pour motif économique, les personnes en situation de handicap doivent faire l'objet d'une attention toute particulière, notamment lors de la détermination des critères de choix relatifs à l'ordre des licenciements.

Les parties préconisent que la priorité au reclassement interne, à compétences égales, soit donnée au collaborateur en situation de handicap.

6.4. Préavis spécifique

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, la durée du préavis est portée à 3 mois pour les non cadres et à 4 mois pour les cadres.



7. Accompagnement des personnes handicapées dans l'entreprise ou concernées par le handicap

7.1. Accompagnement des personnes handicapées

7.1.1. Dispositif de tutorat

Tout collaborateur connaissant un handicap pourra solliciter, au cours de son parcours dans la société, et s'il le souhaite, la mise en œuvre du programme de tutorat développé par l'entreprise.

Les collaborateurs sont suivis et accompagnés dans leur vie professionnelle par un collaborateur volontaire, se trouvant dans leur environnement proche ou plus particulièrement dans leur métier.

Ce suivi particulier permet de faciliter non seulement l'intégration dans l'équipe du travailleur handicapé mais également de lui servir de soutien dans l'élaboration d'un projet professionnel et la construction d'un parcours professionnel évolutif.

7.1.2. Suivi dans l'entreprise

Chaque personne handicapée nouvellement embauchée se voit proposer un accueil individualisé de la part de l'équipe qui l'intègre et de son Responsable Ressources Humaines. Cette disposition ne se substitue pas aux actions classiques d'accueil (parcours d'intégration par exemple).

Le travailleur handicapé nouvellement embauché peut solliciter auprès de son Responsable Ressources Humaines un entretien dans les 3 mois suivant son arrivée. L'objectif de cet entretien est de s'assurer de sa bonne intégration dans la société et de définir si besoin un accompagnement complémentaire.

La Mission Handicap, dans le cadre de son rôle d'accompagnement des personnes handicapées en poste, propose chaque année, à chaque personne handicapée, un entretien destiné à faire le point sur sa situation professionnelle.

Le collaborateur atteint de handicap accepte ou décline librement cette proposition.

Cet entretien ne se substitue pas à l'Entretien Annuel de Développement ni à tout entretien qu'il solliciterait auprès de son Responsable Ressources Humaines, mais permet notamment de faire le point sur la tenue du poste de travail et le comportement dans l'équipe, en tenant compte de la situation de handicap.

7.1.3. Formation

SFR prend en compte les besoins spécifiques de formation exprimés par la personne handicapée, s'ils permettent de favoriser l'adaptation au poste de travail.

OK HCT
14
L. O. H.



7.1.4. Visite médicale annuelle

Le travailleur handicapé bénéficie d'une surveillance médicale renforcée d'une périodicité annuelle par le médecin du travail.

7.1.5. Entretien de départ

Le Responsable Ressources Humaines a la responsabilité d'informer préalablement la Mission Handicap en cas de départ d'un collaborateur atteint de handicap.

Afin de mieux appréhender les causes de départ de l'entreprise des personnes handicapées, un entretien de sortie, formalisé par écrit, doit être systématiquement réalisé par le Responsable Ressources Humaines, en présence le cas échéant de la Mission Handicap.

7.2. Des aides concrètes pour concilier handicap et vie professionnelle

7.2.1. Autorisations spéciales d'absences

L'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap est un des objectifs prioritaires du présent accord. A cet effet, afin de favoriser le suivi médical et administratif des salariés reconnus handicapés, SFR leur accorde 2 jours par an d'absences rémunérées, sur justificatifs. Ces journées sont fractionnables en demi-journées.

Le dialogue entre le manager et le TH devra être privilégié pour s'entendre sur des souplesses horaires exceptionnelles.

Dans un souci de continuité de l'activité, le collaborateur amené à s'absenter dans le cadre d'un suivi médical et administratif, informe dans un délai raisonnable son manager de ses absences prévues.

En outre, SFR accorde sur justificatif, en plus des jours d'absences accordés par la loi aux parents d'enfants malades, 2 jours d'absences rémunérés par an, pour les parents d'enfants handicapés reconnus par la Maison Départementale du Handicap. Ces journées seront fractionnables en demi-journées, et sont attribuées pour chaque enfant handicapé du salarié ou à sa charge au sens fiscal.

SFR accorde également, sur justificatif, 2 jours d'absences rémunérés par an, pour les salariés dont les ascendants directs (père ou mère), leur frère et sœur, ainsi que leur conjoint sont titulaires d'une carte d'invalidité justifiant d'une invalidité supérieure ou égale à 80 %. Ces journées sont fractionnables en demi-journées. Ces 2 journées sont également attribuées pour toute personne titulaire d'une carte d'invalidité justifiant d'une invalidité supérieure ou égale à 80 %, à la charge du salarié au sens fiscal (sur présentation d'un justificatif).

7.2.2. Partenariat 1% logement

Afin de favoriser l'accès au logement et le maintien dans les lieux des personnes handicapées, SFR incitera les organismes collecteurs du 1% logement à offrir un service spécialisé pour accompagner le diagnostic, l'orientation, la mobilisation des aides financières et la recherche de logement adapté auprès des bailleurs.

HT.
15
C. H.



La Mission Handicap participe à la commission logement lorsque des dossiers de travailleurs handicapés sont concernés.

7.2.3. Transports

Des solutions de transport accessibles par le salarié en situation de handicap ne pouvant pas utiliser les moyens de transports en commun ou un véhicule personnel depuis son domicile jusqu'à son lieu de travail, sont examinées, sur recommandation de la Médecine du Travail et sur présentation d'un justificatif d'invalidité supérieure ou égale à 50%. La prise en charge des solutions de transport adaptées est plafonnée à 5000 € par an et par salarié.

Une participation financière pour l'aménagement du véhicule peut être prise en charge sur le budget du présent accord, à hauteur de 5000 € par an et par salarié, sur préconisation de la médecine du travail et sur présentation d'un justificatif d'invalidité supérieure ou égale à 50%. Cet aménagement doit être indispensable pour accéder à son emploi.

L'entreprise prend en charge une partie des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail du salarié handicapé titulaire d'une carte d'invalidité, contraint de prendre son véhicule aménagé (sur présentation d'un justificatif) plutôt que les transports en commun en raison de son invalidité.

Cette prise en charge se fait selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise concernant le remboursement des frais de transport en commun. En vertu de la réglementation URSSAF, cette prise en charge sera soumise aux prélèvements sociaux en vigueur.

7.2.4. Congé parental spécifique

Les parties conviennent de la possibilité pour les collaborateurs ayant un enfant handicapé reconnu par la Maison Départementale du Handicap, de porter la durée du congé parental à temps plein ou à temps partiel jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant.

7.2.5. Hotline dédiée au handicap

Les collaborateurs confrontés à toute problématique liée au handicap peuvent solliciter la hotline décrite à l'article 5.4.

8. Formation et sensibilisation interne sur le thème du handicap

8.1. Formation initiale des personnes handicapées

8.1.1. Accès aux formations qualifiantes

Afin de participer à l'acquisition de compétences et à la formation initiale des personnes handicapées, SFR réaffirme sa volonté d'accueillir de jeunes handicapés dans le cadre de contrats en alternance ou de stages.

W. HCT.
16
L. HCT.



En effet, l'accueil de jeunes en contrat d'apprentissage, contrats de professionnalisation, de même qu'en stages étudiants, contribue à leur formation et permet de familiariser et sensibiliser les équipes et le management à l'insertion des personnes handicapées avec comme objectif principal, l'embauche définitive du travailleur handicapé.

A cet effet, SFR souhaite développer des partenariats avec l'enseignement supérieur, les écoles mais également les CFA accueillant des étudiants handicapés dans des filières correspondant aux besoins de recrutement de l'entreprise.

L'objectif de ces partenariats est de faciliter l'accès aux formations qualifiantes de personnes atteintes d'un handicap.

Ces partenariats se traduisent notamment par la mise en place d'un soutien financier et d'un accueil privilégié au sein de l'entreprise (stages, visites de site, tutorat...).

Dans le même sens, SFR entend poursuivre ses actions, notamment par l'intermédiaire de l'Association ARPEJEH (Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés), auprès des établissements spécialisés du secondaire afin d'informer dès le collège les jeunes handicapés, sur les métiers des entreprises et les cursus scolaires qui y conduisent.

8.1.2. Formations spécifiques

Pour les personnes handicapées connaissant des difficultés fortes d'accès ou de retour à l'emploi, notamment pour les contrats de professionnalisation, SFR mettra en œuvre des formations dites de « socialisation », visant à acquérir les bases du métier mais aussi, si nécessaire, à familiariser avec la vie de l'entreprise (rythme de travail, ponctualité, respect des consignes, intégration dans une équipe de travail, et adaptation à un poste de façon générale).

8.2. Sensibilisation des collaborateurs, du management et des tuteurs

Différents outils de sensibilisation au handicap sont proposés aux collaborateurs tels que des pièces de théâtre, des expositions de peintures réalisées par des personnes handicapées, des ateliers de mise en situation, des concours innovants sur la réalisation de pictogrammes de signalisation sur le thème du handicap ou encore des campagnes d'affichage (liste non exhaustive).

Des sessions de sensibilisation sont également organisées, notamment à destination des managers ainsi que les correspondants handicap des Directions opérationnelles RH, afin de travailler sur la perception du handicap, sur des mises en situation et d'identifier les comportements appropriés face à certaines situations (par exemple avec Horizon 2000...).

Une formation spécifique sur la diversité et le handicap, notamment en ce qui concerne l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sera intégrée dans le parcours de formation des nouveaux managers.

La formation « Les rudiments de la langue des signes » est inscrite dans le catalogue DIF.

Uct.
17
Coff



En amont de l'intégration d'un collaborateur handicapé en CDI, CDD, intérim, contrat en alternance ou stage, une formation / sensibilisation pourra être mise en place au sein de l'équipe d'accueil, afin de faciliter l'intégration du travailleur en situation de handicap, en accord avec ce dernier.

8.3. Plan de communication interne

La Mission Handicap s'engage à poursuivre et à accentuer au cours de l'accord ses actions en vue de relayer l'information auprès des collaborateurs, par différents moyens de communication :

- un support de présentation des ambitions et des engagements du présent accord sera réalisé et mis à la disposition des collaborateurs du Groupe.
- une campagne d'affichage et de sensibilisation au handicap sera effectuée sur les différents sites de l'entreprise.
- un « forum flash » sur la thématique du handicap sera organisé chaque année.
- un article dans le journal interne sera publié au minimum une fois par an.
- une rubrique dédiée aux actions liées au handicap sera créée sur l'Intranet, au plus tard au premier semestre 2010.

9. Les interlocuteurs privilégiés

9.1. Les Ressources Humaines

Les Directions opérationnelles des Ressources Humaines et les Responsable Ressources Humaines sont en charge :

- de l'atteinte des objectifs de recrutement fixés dans le présent accord
- du respect de l'égalité des droits et des chances, tant durant leur recrutement que dans la gestion de leur parcours professionnel, pour les collaborateurs handicapés.

Les Responsables Ressources Humaines sont le correspondant handicap du périmètre opérationnel dont ils ont la charge. Ils ont un rôle majeur de sensibilisation et d'accompagnement des managers pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

9.2. La Mission Handicap

9.2.1. Rôle de la Mission Handicap

La Mission Handicap, rattachée à la Direction Citoyenneté et Coordination du Développement Durable, intervient en tant que cellule d'appui et d'expertise, auprès des responsables Ressources Humaines et Achats opérationnels, pour les accompagner dans l'atteinte des objectifs de l'entreprise, liés à l'intégration des personnes handicapées.

PCT
18
VY Co jf



En appui, la Mission Handicap intervient avec comme attributions principales :

- le conseil et l'aide technique pour les besoins d'adaptation des postes, en utilisant le recours à un ergothérapeute, le cas échéant,
- le suivi des personnes handicapées en poste,
- les actions de formation et de sensibilisation,
- la consolidation des informations de chaque entité juridique, en vue du suivi de l'atteinte des objectifs de l'accord, en terme d'intégration des personnes handicapées et de collaboration avec le secteur protégé adapté,
- l'accompagnement des recruteurs, par la mise à disposition d'outils de recrutement adaptés et l'identification de prestataires de recrutement spécialisés,
- la veille réglementaire,
- la proposition de mesures, type travail à distance, pour réduire le nombre de déplacements quelques jours par mois.

9.2.2. Composition

L'équipe est constituée de manière permanente d'un Chargé de Mission « Handicap », chef de projet, qui accompagne les responsables opérationnels dans la mise en œuvre de l'accord d'entreprise sur l'insertion des personnes handicapées, ainsi que de collaborateurs.

D'autre part, des intervenants occasionnels, médecins du travail, infirmières, ergothérapeutes, conseils spécialisés, responsables ressources humaines, apportent leurs expertises ponctuellement dans leurs domaines de compétences.

9.2.3. Budget de la Mission Handicap

SFR s'engage à mettre à disposition pour sa politique d'intégration des personnes handicapées, l'intégralité du montant de la contribution Agefiph que l'entreprise devrait verser sans l'agrément du présent accord par la DDTEFP.

Le budget prévisionnel correspondra ainsi :

- pour 2009, à 4,4% de l'obligation légale d'emploi
- pour 2010, à 4% de l'obligation légale d'emploi
- pour 2011, à 2% de l'obligation légale d'emploi

En outre, consciente que l'embauche de personnes en situation de handicap nécessite parfois un investissement supplémentaire en temps, en énergie, en support technique et financier, SFR souhaite mettre en place une répartition des ressources financières en fonction des besoins opérationnels.

La Mission Handicap est chargée de cette répartition en fonction des actions menées.

Le budget éventuellement non utilisé en 2009 et 2010 sera reporté respectivement sur 2010 et 2011. Au titre de 2011, l'affectation du reliquat éventuel de budget sera traité en accord avec la DDTEFP.

VF HCT.
19
Co H



9.3. La Direction des Achats

La Direction des Achats est en charge de la politique de partenariat à mettre en œuvre en vue de l'atteinte des objectifs fixés en matière de sous-traitance.

10. Comité de suivi

Le comité de suivi a pour mission de s'assurer de la bonne application des dispositions du présent accord. Ce comité se réunira 3 fois par an (en janvier, mai et septembre dans la mesure du possible).

Le comité de suivi fait le point sur la mise en œuvre de l'accord, et peut émettre toutes propositions utiles pour renforcer la sensibilisation et faciliter l'insertion des personnes handicapées.

Le comité de suivi est présidé par le Directeur de la Citoyenneté ou son représentant, il se compose :

- pour la Direction :
 - o des Directeurs opérationnels des Ressources Humaines ou de leur représentant
 - o du responsable de la Mission Handicap
- pour les partenaires sociaux
 - o d'un représentant de chacun des CE
 - o d'un représentant du CCE
 - o d'un membre de chacun des CHSCT
 - o d'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES SFR

Le comité de suivi peut inviter, selon l'ordre du jour, des participants internes (Achats, SI, DISAG, etc....) et externes. Ces réunions feront l'objet d'un compte rendu établi par la Direction et transmis aux membres du comité.

Les membres disposent des documents de suivi 2 semaines avant les réunions. En outre, ils disposent, une fois par an, d'un bilan des actions annuelles engagées par SFR en faveur des travailleurs handicapés.

11. Conditions générales d'application de l'accord

11.1. Champ d'application

Le présent accord, signé au niveau de l'Unité Economique et Sociale, est applicable à l'ensemble des entités juridiques la composant, dont la liste, à la date de l'accord, est jointe en annexe.

Par le respect de ses engagements, SFR répond à l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés pour l'ensemble de ses établissements.

HC.
20
Lo HP



11.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2009 et sera effectif jusqu'au 31 décembre 2011. Les mesures prévues dans le présent accord s'appliquent pour la durée de l'accord sous réserve de son homologation avec effet au 1^{er} janvier 2009 par la DDTEFP.

Dans le courant de la troisième année, et au plus tard trois mois avant la fin de la période d'application, la direction et les organisations syndicales se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord, et négocier sur les termes d'un nouvel accord. Les parties signataires ont ainsi pour objectif que l'accord couvrant la période suivante (2012, 2013 et 2014) soit signé au plus tard fin février 2012.

11.3. Exécution et dépôt légal

Le présent accord est présenté à l'agrément de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du département des Hauts de Seine (92) avant de devenir pleinement exécutoire.

Les signataires du présent accord sont informés qu'un non-respect de son contenu est susceptible d'entraîner des pénalités financières, selon la demande de la DDTEFP.

Cet accord sera déposé au greffe du secrétariat du Conseil des Prud'hommes des Hauts-de-Seine en un exemplaire original. Cinq exemplaires seront transmis à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre.

11.4. Publicité

Un original du présent accord sera communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES SFR, signataires ou non.

Le présent accord fera l'objet d'un affichage dans l'Intranet SFR.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the number 21 and various initials.



Fait à Paris La Défense, en 12 exemplaires originaux, le 22 octobre 2009.

Pour les entreprises constituant
L'Unité Economique et Sociale SFR

Pour les Organisations Syndicales

Marie-Christine THERON
Directeur Général des Ressources Humaines SFR

CFDT
Olivier LELONG

CFE-CGC
Jean-Luc MARTIN

CGT
Nawal LOTFI

UNSA
Vanessa JEREB

LISTES DES SOCIETES JURIDIQUES CONSTITUANT L'UES SFR

- **SFR**
Siège social : 42 avenue de Friedland – 75008 PARIS
RCS PARIS 403 106 537 – Code APE : 6120Z
- **SFR SERVICE CLIENT**
Siège social : 1 place Carpeaux – 92915 PARIS LA DEFENSE
RCS NANTERRE 413 512 013 – Code APE : 8220Z
- **LTB-R**
Siège social : ZE du Chaudron – 21 rue Pierre Aubert – 97490 SAINTE CLOTILDE
RCS SAINT DENIS 399 470 731 – Code APE : 4742Z
- **SRR**
Siège social : ZE du Chaudron – 21 rue Pierre Aubert – 97490 SAINTE CLOTILDE
RCS SAINT DENIS 393 551 007 – Code APE : 6120Z
- **GUET@LI HAUT DEBIT**
Siège social : ZE du Chaudron – 21 rue Pierre Aubert – 97490 SAINTE CLOTILDE
RCS SAINT DENIS 423 197 946 – Code APE : 6120Z
- **NEUF CENTER**
Siège social : 11 avenue André Roussin – 13322 MARSEILLE
RCS MARSEILLE 433 870 888 – Code APE : 7022Z
- **NEUF ASSISTANCE**
Siège social : 40/42 quai du Point du Jour – 92100 BOULOGNE BILLANCOURT
RCS NANTERRE 484 848 122 – Code APE : 6190Z
- **LD COLLECTIVITES SA**
Siège social : 40/42 quai du Point du Jour – 92100 BOULOGNE BILLANCOURT
RCS NANTERRE 419 753 587 – Code APE : 7112B
- **JET MULTIMEDIA FRANCE**
Siège social : 75 cours Emile Zola Immeuble Le Quartz – 69100 VILLEURBANNE –
RCS LYON 413 985 292 – Code APE : 6311Z