

**Accord pour l'intégration professionnelle, le
maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière
des personnes en situation de handicap
pour la période 2017-2020**

Sommaire

| | |
|---|----|
| Préambule | 5 |
| Article 1 : Principes et champs d'application | 6 |
| • 1.1. Principe de non-discrimination | 6 |
| • 1.2. Définition du handicap | 6 |
| • 1.3. Le cadre légal | 6 |
| • 1.4. Bénéficiaires | 6 |
| • 1.5. Objectif général de l'accord | 6 |
| Article 2 : Faciliter l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés | 8 |
| • 2.1. Grâce à l'accueil en alternance | 8 |
| • 2.1.1. Les conditions d'accueil, d'intégration et de suivi des alternants | 9 |
| • 2.2. Grâce au recrutement statutaire | 9 |
| • 2.3. Grâce au recours de travailleurs en situation de handicap lors d'un appel à l'intérim | 10 |
| • 2.4. Grâce au développement de l'accueil de stagiaires en situation de handicap | 11 |
| • 2.5. Grâce à des partenariats externes | 12 |
| Article 3 : Garantir l'égalité des chances tout au long de la carrière | 13 |
| • 3.1. En réussissant l'accueil et l'intégration | 13 |
| • 3.1.1. Grâce à une préparation en amont | 13 |
| • 3.1.2. Grâce à une information spécifique du salarié sur les dispositifs de l'accord | 13 |
| • 3.1.3. Grâce à un suivi sur 1 an de la qualité de l'intégration | 13 |
| • 3.2. En dynamisant les parcours professionnels | 14 |
| • 3.2.1. Grâce à la réalisation d'un diagnostic sur l'évolution professionnelle des salariés handicapés d'Enedis depuis 2008 | 14 |
| • 3.2.2. Grâce à une meilleure prise en compte de la situation de handicap lors des moments d'échanges entre le salarié et le manager | 14 |
| • 3.2.3. Grâce à un accès facilité et encouragé à la formation professionnelle | 15 |
| • 3.2.4. Grâce à une détection en amont et à un accompagnement renforcé des souhaits d'évolution des salariés en situation de handicap | 16 |
| • 3.2.4.5. Garantir l'égalité salariale à situation comparable | 18 |
| Article 4 : Favoriser le maintien dans l'emploi | 19 |
| • 4.1. En jouant pleinement la carte de la multidisciplinarité | 19 |
| • 4.2. En anticipant sur le risque de désinsertion professionnelle | 19 |
| • 4.3. En aménageant le poste de travail, de façon à compenser autant que possible les conséquences du handicap en situation de travail | 19 |

| | |
|---|----|
| • 4.4. En adaptant l'organisation et le rythme du travail..... | 20 |
| • 4.5. En prenant en compte la présence de salariés handicapés dans l'élaboration des dispositifs de sécurité sur le lieu de travail..... | 20 |
| • 4.6. En veillant à l'accessibilité des lieux de travail..... | 21 |
| • 4.7. En améliorant l'accessibilité de l'information..... | 21 |
| • 4.8. En facilitant le retour à l'emploi..... | 22 |
| • 4.8.1. Grâce à la systématisation de la visite de pré-reprise | 22 |
| • 4.8.2. Grâce à l'organisation d'une « Evaluation en Milieu de Travail » quand nécessaire | 22 |
| • 4.9 Grâce à la prise anticipée des congés d'ancienneté | 22 |
| Article 5 : Faire jouer la solidarité collective et individuelle | 23 |
| • 5.1. En finançant la compensation au-delà de la sphère professionnelle | 23 |
| • 5.2. En aidant les aidants familiaux de personnes handicapées..... | 23 |
| • 5.2.1. Une aide forfaitaire annuelle pour les parents d'enfants handicapés | 23 |
| • 5.2.2. Une information sur les dispositifs existants d'aide aux aidants..... | 24 |
| • 5.2.3. En mettant en place un système de « microdons » grâce à l'« arrondi sur salaire » | 24 |
| Article 6 : Informer, sensibiliser et démontrer | 25 |
| • 6.1. En faisant la promotion de l'accord handicap en interne de l'entreprise | 25 |
| • 6.2. En créant un contexte favorable à la déclaration de la situation de handicap | 25 |
| • 6.2.1. Informer et former les acteurs..... | 25 |
| • 6.2.2. Faciliter les démarches..... | 26 |
| • 6.2.3. Rendre les salariés acteurs de l'innovation technologique | 26 |
| • 6.3. En agissant pour faire évoluer les stéréotypes et pour mieux faire comprendre les handicaps | 26 |
| • 6.4 : Communiquer à l'externe de l'entreprise..... | 26 |
| Article 7 : Mobiliser, animer et professionnaliser l'ensemble des acteurs..... | 28 |
| • 7.1. Les chargés Diversité interrégionaux..... | 28 |
| • 7.2. Les correspondants Diversité d'unité | 28 |
| • 7.3. Les organisations syndicales signataires..... | 29 |
| • 7.4. La filière Ressources Humaines..... | 29 |
| • 7.5. Les équipes médico-sociales | 29 |
| • 7.6. Les managers de proximité | 30 |
| Article 8 : Créer les conditions de l'emploi dans le secteur protégé et adapté..... | 31 |
| Article 9 : Soutenir les innovations technologiques au profit de l'emploi durable | 33 |
| Article 10 : Modalités de déploiement et de mise en œuvre | 34 |

| | |
|---|----|
| • 10.1. Périmètre d'application | 34 |
| • 10.2. Parties prenantes | 34 |
| • 10.2.1. Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi..... | 34 |
| • 10.2.2. La Direction | 34 |
| • 10.2.3. Les organisations syndicales signataires | 35 |
| • 10.2.4. Le médecin du travail et son équipe | 35 |
| • 10.2.5. Le médecin conseil..... | 35 |
| • 10.2.6. L'assistant(e) de service social du travail..... | 36 |
| • 10.2.7. La Direction Santé Sécurité | 36 |
| • 10.2.8. Le CHSCT | 36 |
| • 10.3. Mise en œuvre de l'accord | 36 |
| • 10.4. Suivi et animation | 37 |
| • 10.4.1. A la maille nationale..... | 37 |
| • 10.4.2. A la maille locale | 38 |
| • 10.5. Financement | 38 |
| Article 11 : Dispositions finales | 39 |
| • 11.1. Agrément | 39 |
| • 11.2. Péréquation de l'obligation d'emploi entre les unités employeur | 39 |
| • 11.3. Entrée en vigueur et durée de l'accord | 39 |
| • 11.4. Dépôt et publicité de l'accord..... | 39 |
| • 11.5. Révision de l'accord | 39 |
| Annexes..... | 40 |
| • ANNEXE I : Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi | 40 |
| • ANNEXE II : Rôle du Chargé Diversité interrégional..... | 41 |
| • ANNEXE III : Rôle du Correspondant Diversité d'unité | 43 |
| • ANNEXE IV : Budget prévisionnel de l'accord | 45 |
| • ANNEXE V : Indicateurs de suivi de l'accord | 46 |

Préambule

Convaincue que la diversité est source de cohésion sociale et qu'elle aide l'entreprise à accomplir plus efficacement sa mission de service public, Enedis s'est naturellement engagée pour faciliter l'accueil et l'intégration durable des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel, ainsi que pour le développement de leurs compétences. Cette démarche volontariste s'est notamment traduite par la conclusion de deux accords collectifs ambitieux depuis la création de l'entreprise en 2008. C'est leur mise en œuvre, avec l'aide des parties prenantes internes et externes d'Enedis, qui a permis de doubler le nombre de salariés en situation de handicap dans l'entreprise et de sécuriser près de 420 emplois dans le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA).

A ce jour, plus de 1 450 salariés contribuent à la performance collective à travers de l'exercice de différents métiers, tant dans le domaine technique que tertiaire.

Comme les précédents, ce 3^{ème} accord s'inscrit dans le cadre de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », ainsi que dans les textes qui en découlent. Il témoigne clairement de la volonté d'Enedis de poursuivre et d'amplifier les efforts déjà accomplis, afin de les consolider et d'améliorer ce qui doit l'être.

Depuis 2009, l'entreprise a accentué son action pour favoriser l'accès à l'emploi de personnes qui en étaient éloignées. Le principal enjeu de ce nouvel accord est d'offrir à ces personnes, pour celles déjà présentes dans l'entreprise comme pour les futures embauchées, une réelle visibilité sur les parcours professionnels qu'ils peuvent envisager au sein d'Enedis. Dans les années à venir, Enedis s'emploiera à améliorer le processus de recrutement et d'accueil des nouveaux entrants et accordera une importance toute particulière à la qualité de l'accompagnement des salariés en situation de handicap tout au long de leur carrière professionnelle.

Par cet accord, Enedis s'engage à atteindre son obligation d'emploi de travailleurs handicapés et à mettre en œuvre toutes les actions nécessaires pour continuer à faire changer les regards, hors et dans l'entreprise, sur la question du handicap, ainsi qu'à inclure les personnes en situation de handicap dans un véritable projet professionnel, en associant directement et systématiquement le salarié handicapé à la conception et à la mise en œuvre des dispositifs internes destinés à compenser sa situation de handicap.

Article 1 : Principes et champs d'application

1.1. Principe de non-discrimination

Selon le Code du Travail, « *Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté*¹ ».

L'employeur doit ainsi justifier par des éléments objectifs étrangers à tout critère discriminant une différence de traitement qu'il appliquerait à un salarié en situation de handicap.

1.2. Définition du handicap

« *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*² ».

1.3. Le cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 10 juillet 1987 relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, modifiée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et ses décrets d'application ainsi que du décret du 20 novembre 2014.

Au nombre des grands principes introduits par la loi du 11 février 2005 figure notamment le principe de compensation comme expression de la solidarité nationale et moyen de rétablir l'égalité de traitement entre les citoyens handicapés et l'ensemble des citoyens.

Par conséquent, **les dispositions du présent accord portent exclusivement sur la mise en œuvre de programmes en faveur de travailleurs handicapés, que ce soit au sein de l'entreprise pour des salariés reconnus handicapés nouvellement embauchés ou déjà présents, ou à l'extérieur.**

1.4. Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont ceux mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du Travail et dont la liste est rappelée en Annexe 1.

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont invités à en informer l'entreprise, s'ils le souhaitent afin qu'elle puisse mobiliser les mesures de l'accord susceptibles de leur permettre d'exercer leur activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles.

Tous les salariés statutaires et non statutaires sont susceptibles d'être inclus dans la liste « des bénéficiaires ».

1.5. Objectif général de l'accord

La mise en œuvre des deux précédents accords a permis de faire évoluer le taux d'emploi global de l'entreprise de 2,47 % (fin 2008) à 5,51 % (fin 2016).

¹ Code de l'Action Sociale et des Familles : Article L. 114-1

² Code de l'Action Sociale et des Familles : Article L. 114

Objectif 2017-2020 : atteindre *a minima* le taux d'emploi global de 6 %, tel que fixé par la réglementation, d'ici le 31 décembre 2020, soit une progression de 0,49 pts.

L'ambition d'Enedis : que chacun de ses établissements employeurs se rapproche des 6 % de taux d'emploi global et assure un suivi et un accompagnement de qualité dès l'intégration et tout au long du parcours professionnel des salariés en situation de handicap. Au terme du présent accord, les écarts négatifs constatés feront l'objet d'un diagnostic destinés à identifier les freins.

Article 2 : Faciliter l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés

80 % des travailleurs en situation de handicap ont, au mieux le baccalauréat et le taux de chômage pour les actifs handicapés est près de deux fois supérieur au taux de chômage national³.

Ses missions de service public, son cœur de métier, sa proximité avec les populations qu'elle dessert ont depuis toujours incité Enedis à agir en faveur des populations éloignées de l'emploi, dont les personnes handicapées.

Au terme du 2^{ème} accord de l'histoire de l'entreprise, les emplois directs de travailleurs handicapés représentent les 2/3 de l'obligation d'emploi d'Enedis (4,31 % au sens de la DOETH).

Dans un contexte économique tendu et des perspectives d'embauches plus réduites sur la durée de l'accord 2017-2020, et après analyse des éléments de contexte suivants :

- le taux d'emploi direct (DOETH) de 4,31 % à fin 2016,
- des hypothèses de départs effectifs en inactivité,
- des hypothèses sur le nombre de RQTH (nouvelles et renouvellements),
- les besoins en termes d'emploi et de renouvellement de compétences de l'entreprise,

Tout en cherchant à le faire progresser, Enedis s'engage à maintenir le taux d'emploi direct (DOETH) *a minima* au taux constaté à périmètre constant au 31 décembre 2016 : 4,31 % de l'effectif global, par l'intermédiaire d'embauches et d'accueil en alternance pour l'essentiel.

2.1. Grâce à l'accueil en alternance

L'alternance constitue un des leviers majeurs, avec les dispositifs de remise à niveau, pour résoudre le décalage qui existe entre le niveau de formation de la population des travailleurs handicapés et les besoins de l'entreprise. Ainsi, sur la période du précédent accord, Enedis a contribué à la professionnalisation de 161 alternants en situation de handicap sur ses métiers.

En lien avec la politique de prévisions des emplois et de gestion des compétences, ainsi que l'accord sur l'apprentissage d'Enedis, le recours à l'alternance pour les personnes en situation de handicap est poursuivi et renforcé. Le vivier ainsi constitué a vocation à répondre au besoin de renouvellement des compétences de l'entreprise et constitue également une contribution plus générale d'Enedis à la montée en qualification des chercheurs d'emploi en situation de handicap.

La formation en alternance est ouverte du niveau CAP à Bac + 5, de préférence sur les métiers cibles d'Enedis, et sans limite d'âge pour tous les contrats⁴, d'apprentissage ou de professionnalisation.

De façon à diversifier les profils, des dispositifs (POE⁵,...) préparatoires à l'intégration de ces cursus en alternance pourront également être organisés.

Enedis et ses partenaires sociaux signataires veilleront également à l'accueil en alternance d'étudiants préparant des diplômes donnant accès à des emplois de niveau cadre. Cette volonté traduit leur conviction que la présence de personnes en situation de handicap au sein de l'ensemble des collègues contribue à faire évoluer plus rapidement la perception du handicap ainsi qu'à estomper les stéréotypes, notamment ceux relatifs aux capacités de ces personnes à manager.

³ Données INSEE

⁴ Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 de Finances pour 2009

⁵ Préparation Opérationnelle à l'Emploi

Objectif : **accueillir par an a minima 25 alternants en situation de handicap, avec l'ambition d'y intégrer des candidats préparant un diplôme de niveau I** sur la durée de l'accord, que ce soit sous forme de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

2.1.1. Les conditions d'accueil, d'intégration et de suivi des alternants

Les alternants en situation de handicap accueillis au sein d'Enedis bénéficient de l'ensemble des dispositifs prévus dans le présent accord.

Les apprentis en situation de handicap peuvent voir la durée de leur contrat allongée (1 an au plus)⁶.

Tout au long de la formation, le management et/ou le tuteur peuvent, si nécessaire, s'appuyer sur un groupe multidisciplinaire et une expertise externe pour les accompagner dans le suivi de l'alternant. Ce groupe peut être constitué d'un Responsable Ressources Humaines, d'un médecin du travail, d'un(e) assistant(e) social(e), des correspondants alternance et handicap. Sauf à ce que sa situation de handicap l'en empêche, **l'alternant est impliqué dans les choix et décisions le concernant**. Les Chargés Diversité interrégionaux feront le point avec les unités sur le déroulement de la formation des alternants présents sur leur périmètre, de façon à identifier les éventuelles difficultés afin d'y remédier dans la mesure du possible. Un reporting sera transmis à la Mission Diversité Nationale aux 1^{er} et 3^{ème} trimestres de chaque année.

Enedis a l'ambition de faire une proposition d'embauche statutaire à au moins **60 %** des alternants diplômés en situation de handicap, sous réserve que le cursus se soit bien déroulé et qu'il existe un poste à pourvoir. Chaque proposition sera cohérente avec la formation suivie.

Le manager programme, avant le début de la mission de tuteur d'un alternant en situation de handicap, la participation du nouveau tuteur au module de formation complémentaire « Tutorer un alternant en situation de handicap ».

Pour les alternants diplômés non embauchés, Enedis s'engage à les accompagner vers l'emploi, conformément aux dispositions prévues dans l'accord « pour le développement de l'apprentissage à ERDF » du 16 juin 2008 (paragraphe 3.2).

2.2. Grâce au recrutement statutaire

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, le recrutement en CDI tient traditionnellement une place privilégiée au sein de l'entreprise. Ainsi, aujourd'hui, l'emploi direct constitue près des 2/3 de l'obligation d'emploi d'Enedis.

Après analyse des éléments de GPEC et des perspectives économiques et industrielles de l'entreprise, Enedis s'engage à poursuivre sa politique en faveur de l'emploi direct de travailleurs handicapés.

⁶ Code du Travail : Article R.119 -77

Objectif : recruter 30 travailleurs en situation de handicap
statutaire par an et a minima 120 sur la durée de l'accord.

Pour dynamiser le recrutement, apporter une cohérence entre les profils disponibles sur le marché du travail et les postes à pourvoir à dominante technique de l'entreprise, Enedis reconnaît tous les titres certifiés⁷ (de niveau I à V) enregistrés au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP) dans les filières métiers intéressant l'entreprise selon le mode de valorisation ci-dessous.

| GF | Formation | NR |
|----|----------------------|-----|
| 3 | Titres certifiés V | 40 |
| | Titres certifiés IV | 50 |
| 7 | Titres certifiés III | 80 |
| 9 | Titres certifiés II | 110 |
| | Titres certifiés I | 130 |

Pour assurer la présélection et la sélection des candidats, Enedis mobilise les cabinets de recrutement spécialisés avec lesquels elle a noué des partenariats.

Afin de faire largement connaître ses besoins en compétences, l'entreprise participe à des forums et publie en ligne (sites spécialisés) ses offres de façon à susciter des candidatures spontanées.

2.3. Grâce au recours de travailleurs en situation de handicap lors d'un appel à l'intérim

Enedis privilégie les agences de travail temporaire disposant de services spécialisés dans la mise à disposition de travailleurs en situation de handicap. Des marchés nationaux incluant un engagement de résultat dans ce domaine ont été mis en place.

Avec l'accord de la personne concernée, et préalablement à son arrivée, l'équipe de travail est informée de sa situation de handicap. Cet accueil est réalisé sans préjudice des dispositifs spécifiques mis en œuvre par l'entreprise de travail temporaire.

L'Unité qui a recours à un intérimaire en situation de handicap devra étudier les candidatures au regard de l'accessibilité des locaux et de la compatibilité de l'aptitude reconnue du salarié avec la mission qui lui sera confiée. L'entreprise de travail temporaire s'assure que son salarié intérimaire dispose bien du matériel permettant son adaptation au poste de travail.

Les correspondants Diversité d'unité sont chargés du suivi des intérimaires en situation de handicap, bien qu'ils ne soient pas référencés dans le Système d'Informations Ressources Humaines (SIRH).

Dans la perspective de la DOETH⁸, et quel que soit l'organisation (centralisée ou décentralisée) pour l'appel à l'intérim, le chargé Diversité interrégional et le correspondant Diversité d'unité doivent en être informés. Ils se mettent en relation avec la personne chargée de la DOETH afin de lui transmettre les éléments nécessaires.

⁷ Les titres certifiés sont délivrés par le Ministère chargé de l'Emploi

⁸ Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Si le salarié est soumis à une surveillance médicale spéciale, parce qu'il occupe un poste présentant des risques particuliers, l'avis du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice doit être recueilli. Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice est tenu d'effectuer avant l'affectation du salarié, les examens médicaux complémentaires et de se prononcer sur l'existence ou l'absence de contre-indications.

Il revient au médecin du travail de l'entreprise utilisatrice d'émettre l'avis d'aptitude ou d'inaptitude au poste, qui est communiqué au médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire⁹. Le salarié est informé de cette transmission.

2.4. Grâce au développement de l'accueil de stagiaires en situation de handicap

Constante dans sa volonté d'accompagner les personnes en situation de handicap et à contribuer à leur insertion professionnelle, **Enedis s'engage à développer leur accueil en stage ou en découverte de l'entreprise.**

L'accueil de ces stagiaires pourra s'effectuer sous différentes formes notamment :

- Les stages financés par la région ou l'administration¹⁰,
- Les stages effectués par des personnes handicapées sous statut de stagiaires de la formation professionnelle¹¹,
- Les stages agréés par des associations agréées par l'autorité administrative¹²,
- Les stages prescrits par Pôle Emploi,
- Les stages en entreprise lorsqu'ils sont conventionnés « égalité des chances »¹³.
- Les stages découvertes pour les élèves de 3^{ème} en situation de handicap
- ...

La loi Macron du 7 août 2015 permet aussi d'accueillir d'autres profils de stagiaires comme :

- Les élèves de moins de 16 ans de l'enseignement général qui ont droit à la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé¹⁴,
- Les personnes handicapées pour des périodes de « mise en situation en milieu professionnel » dont les durées hebdomadaires sont inférieures ou égales à 35 heures.

Avec l'accord de la personne concernée et préalablement à son arrivée¹⁵, l'équipe de travail est sensibilisée et informée de sa situation de handicap.

Dans la perspective de la DOETH, le chargé Diversité interrégional et le correspondant Diversité d'unité doivent être informés de l'arrivée du stagiaire dans l'entreprise. Ils se mettent en relation avec la personne chargée de la DOETH afin de lui transmettre les éléments nécessaires.

⁹ Code du Travail : Article R. 4625-2

¹⁰ Code du Travail : Article L. 6341-3

¹¹ Code du Travail : Article L. 6341-4

¹² Code du Travail : Article L. 5214-1

¹³ Loi du 31 mars 2006 : Article 9

¹⁴ Code du Travail : Article L. 4153-1

¹⁵ Cf. Article 3 du présent accord

Cet accueil permet aux stagiaires de découvrir l'entreprise et de se préparer à l'intégration professionnelle. Il contribue également à la sensibilisation du management et des équipes de travail au handicap.

2.5. Grâce à des partenariats externes

L'entreprise s'appuie sur ces partenariats pour communiquer sur ses engagements. Elle informe de ses prévisions d'embauches et de ses offres de formation en alternance les associations représentant les personnes en situation de handicap et les réseaux externes spécialisés (Cap Emploi, CHEOPS, UNIRH, Tremplin, AFIJ, FEDEEH, ARPEJEH, CRP, ERP, Adapt, etc.).

Les Directions Régionales sont encouragées à se regrouper, sous le pilotage opérationnel du Chargé Diversité interrégional pour nouer à une maille pertinente des partenariats, en complément de ceux qu'elles nouent à leur maille (avec les Conseils régionaux, généraux, établissements scolaires, centres de formations, etc.).

Dans ce cadre, les Directions Régionales peuvent apporter un soutien financier à des associations dont la finalité est l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap au sein d'Enedis.

Le contenu de ces partenariats est porté à la connaissance des partenaires sociaux signataires du présent accord.

Article 3 : Garantir l'égalité des chances tout au long de la carrière

Le salarié en situation de handicap est un des acteurs incontournables pour la réussite de son intégration et de son parcours dans l'entreprise. Il est donc impliqué dans les décisions le concernant et, sauf à ce que sa situation de handicap ne le lui permette pas, il participe à leur mise en œuvre.

Il convient de garder à l'esprit qu'un salarié en situation de handicap doit faire l'objet d'un suivi régulier tout au long de sa carrière, de façon à pouvoir mettre en œuvre les dispositifs d'accompagnement adéquats nécessaires permettant de garantir l'égalité des chances (arrivée dans l'entreprise, intensification de son handicap, recherche de mobilité fonctionnelle et/ou géographique, maintien ou retour à l'emploi...).

De façon à garantir et mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre en faveur des salariés d'Enedis en situation de handicap et dans la continuité du précédent accord, **une 1^{ère} étude sera menée fin 2017 et 1 autre en 2019 pour mesurer l'évolution de la perception du handicap dans l'entreprise.** Cela permettra de procéder à d'éventuels ajustements des plans d'actions durant l'accord.

3.1. En réussissant l'accueil et l'intégration

3.1.1. Grâce à une préparation en amont

L'accueil d'un nouvel arrivant en situation de handicap est préparé en amont de sa date d'arrivée. Dans cette anticipation, le manager de proximité et le correspondant Diversité d'unité jouent un rôle déterminant.

La MOA RH de l'Unité concernée envoie aux gestionnaires de contrat de travail les informations nécessaires pour le rendez-vous médical. De même, elle fournit au médecin du travail et à l'intéressé un descriptif détaillant les conditions opérationnelles d'exercice du métier afin que l'adéquation des activités et des aptitudes soit étudiée avec justesse. Elle planifie avec eux la visite médicale d'embauche (dans certains cas ça peut être le contrat de travail). Le manager informe le correspondant Diversité d'unité de la date d'arrivée de la personne. Avec son appui, il s'assure de la mise en œuvre des éventuels aménagements préconisés par le médecin du travail et approuvés par l'intéressé.

Lorsque le salarié lui-même, la MOA RH ou le manager l'estiment nécessaire, le manager organise en accord avec le salarié concerné une information spécifique de l'équipe de travail, en amont de son arrivée. Il peut pour cela s'appuyer sur le correspondant Diversité d'unité, le médecin du travail, le chargé Diversité interrégional ou une expertise externe.

Dans le cas où le salarié exprime des réticences à communiquer sur sa situation de handicap au sein de l'équipe de travail, le correspondant Diversité organise un échange avec le salarié, s'il le souhaite, afin de le sensibiliser à l'intérêt de communiquer sur les conséquences de son handicap en situation de travail afin de favoriser durablement son intégration dans l'équipe.

3.1.2. Grâce à une information spécifique du salarié sur les dispositifs de l'accord

Dès l'intégration du nouvel arrivant, le manager propose systématiquement une rencontre avec le correspondant Diversité d'unité pour que celui-ci lui présente l'ensemble des dispositifs de l'accord et les aides disponibles à l'externe et lui communique les coordonnées de l'assistant(e) social(e).

3.1.3. Grâce à un suivi sur 1 an de la qualité de l'intégration

Dans les 3 mois suivant sa prise de poste, ainsi qu'à l'issue de la 1^{ère} année, des réunions de suivi seront organisées à la demande du salarié ou à l'initiative du correspondant Diversité d'unité. Y prennent part a minima, le salarié, s'il le souhaite et si sa situation le lui permet, le manager de proximité, le médecin du travail, l'assistant(e) sociale(e). A la demande des organisateurs, tout autre acteur impliqué dans

son accueil et son intégration peut s'y joindre, y compris un représentant syndical si le salarié le souhaite. Cette réunion a pour objet de valider l'efficacité des aménagements mis en œuvre et son intégration au sein de l'équipe de travail. Si le bilan le justifie, **des mesures correctrices sont définies et mises en œuvre dans les plus brefs délais** (sensibilisation du management et/ou de l'équipe, aménagement horaire, aménagement technique du poste, ...).

3.2. En dynamisant les parcours professionnels

Recruter et intégrer avec succès un salarié en situation de handicap dans son emploi constituent des étapes indispensables mais non suffisantes pour assurer l'égalité des chances face au déroulement d'une carrière professionnelle motivante et gratifiante.

Le retour d'expérience accumulé au sein d'Enedis durant la mise en œuvre des deux premiers accords¹⁶ montre la nécessité d'accorder une attention particulière sur la durée à l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap.

3.2.1. Grâce à la réalisation d'un diagnostic sur l'évolution professionnelle des salariés handicapés d'Enedis depuis 2008

Grâce à l'engagement des salariés de l'entreprise et à la mise en œuvre d'une politique volontariste, Enedis a vu sa population de salariés en situation de handicap quasiment doubler depuis sa filialisation en 2008.

Pour les plus anciens d'entre eux, se pose légitimement la question de l'évolution professionnelle, au même titre que pour l'ensemble des salariés. Or dans de nombreux cas, l'existence d'un handicap ou la façon dont il est perçu par l'entourage professionnel peut, si ce n'est pas pris en compte, freiner la mobilité, qu'elle soit ascendante, fonctionnelle ou géographique.

C'est pourquoi, afin de mieux comprendre les déterminants et les leviers de leur évolution professionnelle, **un diagnostic sera effectué dans les 6 mois suivant l'agrément de l'accord.**

Ce diagnostic comportera 2 volets :

- Un diagnostic statistique des parcours professionnels des travailleurs handicapés,
- Une étude individualisée sur le parcours des salariés handicapés en CDI.

Les résultats constatés et analysés seront partagés avec les partenaires sociaux signataires et suivis de propositions d'actions en faveur d'une meilleure prise en compte du projet professionnel des salariés en situation de handicap.

3.2.2. Grâce à une meilleure prise en compte de la situation de handicap lors des moments d'échanges entre le salarié et le manager

Le dialogue salarié/manager se nourrit au quotidien et pas seulement une fois par an.

L'entretien annuel et l'entretien professionnel demeurent néanmoins des moments privilégiés durant lesquels le manager doit faire le point sur la qualité du travail accompli par le salarié en situation de handicap au regard des objectifs fixés et aborder les perspectives d'évolution dans l'emploi, ainsi qu'à plus long terme. C'est aussi le moment d'évoquer les actions de formation de nature à favoriser l'évolution professionnelle à court, mais aussi moyen terme, en tenant compte des particularités liées à la situation de handicap.

¹⁶ Indicateurs de suivi des accords et résultat de l'enquête de perception du handicap

De son côté, le salarié en situation de handicap doit, au même titre que l'ensemble de ses collègues, être acteur de son parcours professionnel.

Dans le cas où le manager et le salarié s'estiment insuffisamment outillés pour mesurer les incidences du handicap sur la situation de travail, ils peuvent solliciter le médecin du travail. Dans certaines situations, toujours avec l'accord du salarié, l'appui d'un expert externe est utile, voire nécessaire. Le correspondant Diversité et le Chargé Diversité interrégional peuvent intervenir pour mettre en relation le manager et l'expert. Le coût engendré est pris en charge sur le budget handicap.

Pour autant, évoquer son handicap en situation professionnelle peut être difficile. C'est pourquoi Enedis s'engage à sensibiliser et dans certains cas à accompagner de façon individualisée les salariés en situation de handicap. **Un guide de préparation à l'évocation du handicap en situation professionnelle lors de l'entretien annuel d'évaluation sera ainsi réalisé et mis à disposition des salariés handicapés et des managers sur l'intranet d'Enedis.**

3.2.3. Grâce à un accès facilité et encouragé à la formation professionnelle

La formation constitue un des leviers majeurs pour maintenir l'employabilité et dynamiser les parcours professionnels des salariés en situation de handicap.

• 3.2.3.1. Suivre et encourager la formation des salariés handicapés

Lors de l'entretien professionnel, le management porte une attention particulière aux besoins de formation des salariés en situation de handicap, notamment pour ceux d'entre eux qui n'ont pas bénéficié de formation depuis 3 ans et plus. Un suivi des salariés en situation de handicap n'ayant pas bénéficié de formation depuis trois ans est assuré chaque année. Le résultat de ce suivi sera partagé avec les partenaires sociaux signataires du présent accord. La cause est analysée et les éventuelles actions correctrices mises en œuvre par chaque unité employeur.

Afin de faciliter ce suivi, le Chargé Diversité interrégional, transmet au correspondant Diversité d'unité en décembre de l'année N-1, la liste des salariés handicapés concernés.

Pour mémoire, l'accord de Branche relatif à la Formation professionnelle continue¹⁷ prévoit d'abonder à 100 % le crédit d'heure engagé par un bénéficiaire de l'obligation d'emploi qui décide de mobiliser son CPF dans le cadre de son projet professionnel (voir conditions prévues par l'accord).

• 3.2.3.2. Développer l'accessibilité à la formation pour les personnes handicapées

Les éventuelles difficultés d'accessibilité à une formation, qu'il s'agisse du contenu, des modalités pédagogiques ou des bâtiments, ne peuvent en aucun cas justifier un refus de formation pour un salarié en situation de handicap. Le temps partiel ne doit pas constituer un obstacle à la formation : le manager pourra à titre exceptionnel réorganiser le temps de travail du salarié afin de lui permettre de participer à une session de formation.

Il revient au manager de se mettre en relation, via le correspondant Diversité, avec l'organisme de formation pour adapter les conditions de formation au handicap du salarié.

Ce principe d'accessibilité s'applique également aux formations promotionnelles permettant d'accéder au collège supérieur et aux formations accompagnant la promotion.

Enedis a l'ambition d'intégrer des salariés en situation de handicap dans ces formations et de les accompagner en adoptant les mesures adéquates.

¹⁷ Avenant n°2 à l'accord relatif à la Formation Professionnelle continue dans la Branche des IEG signé le 16 octobre 2015

Par ailleurs, toujours pour développer l'accessibilité des formations, les cahiers des charges élaborés dans le cadre d'appels d'offres destinés à concevoir de nouvelles formations ou à réactualiser des modules existants doivent systématiquement demander au maître d'œuvre la prise en compte de l'accessibilité des lieux de formation et du contenu des modules pour l'ensemble des grandes catégories de handicap (moteur, visuel, auditif, psychique, etc.).

Les surcoûts liés à la situation de handicap et relatifs aux transports, à l'hébergement, à l'accompagnement, à la sensibilisation des formateurs et aux adaptations de postes sont pris en charge par le budget handicap.

3.2.4. Grâce à une détection en amont et à un accompagnement renforcé des souhaits d'évolution des salariés en situation de handicap

- **3.2.4.1. Mobiliser les Conseillers Parcours Professionnels**

Les Conseillers Parcours Professionnels (CPP) d'Enedis assureront un suivi et un accompagnement renforcés des salariés en situation de handicap exprimant un souhait d'évolution, avec l'appui de leur correspondant Diversité et du Chargé Diversité interrégional.

Pour ce faire, à l'issue de la campagne annuelle des entretiens annuels d'évaluation, les CPP identifieront dans l'outil SI dédié à ces évaluations les salariés handicapés ayant demandé à les rencontrer (croisement des demandes de rendez-vous avec le CPP et la liste des salariés handicapés identifiés dans le SIRH). Ils les recevront systématiquement dans les 3 mois suivant la fin de la campagne d'entretiens annuels et au plus tard d'ici la fin du mois de juillet de l'année considérée en cours.

Afin de créer les conditions optimales à l'exercice de ce suivi et de cet accompagnement renforcés, les CPP bénéficieront, au plus tard dans les 12 mois suivant l'agrément du présent accord par la DIRECCTE, d'actions de sensibilisation spécifiques. **Cette sensibilisation portera notamment sur les freins réels ou supposés à l'évolution, les différents types de handicap, les risques de discrimination à éviter, les moyens et les ressources disponibles pour les accompagner et accompagner l'évolution professionnelle des salariés handicapés, etc.**

Parallèlement, une campagne de sensibilisation et d'information des salariés sera conçue et déployée au plus tard dans les 12 mois suivant l'agrément du présent accord pour leur donner les clés d'une mobilité réussie (techniques d'entretien, traitement de la question du handicap, acteurs et ressources mis à leur disposition, ...).

- **3.2.4.2. Etendre l'expérimentation de la démarche PTAH**

La démarche PTAH (Progresser vers ou dans un Travail par l'Autoévaluation de ses capacités tout en tenant compte de son Handicap) d'ores et déjà déployée au sein de la DR Lorraine permet à la fois de réaliser une évaluation factuelle des capacités d'un salarié (plus de 100, réparties en 5 catégories : aptitudes physiques et sensorielles, tolérance de travail, d'ambiance, ainsi que psychologique et sociale), puis de croiser le résultat obtenu avec les capacités requises sur un emploi donné. Si la compatibilité est satisfaisante, le manager peut se concentrer sur les compétences professionnelles et le savoir être du candidat en situation de handicap.

Fruit de deux décennies d'expérience et conçue à l'origine pour sélectionner des candidats par l'Agence Cap Emploi de la Meuse, cette démarche s'avère utile tout au long du parcours professionnelle. C'est pourquoi la DR Lorraine d'Enedis l'a déployée en interne auprès de l'ensemble de ses salariés en situation de handicap (à noter qu'Enedis est actuellement la seule entreprise à tester cette innovation).

Outre le fait d'objectiver la question des capacités « à faire » et donc de rassurer de façon factuelle les managers, cette méthode présente l'avantage, sans rentrer dans les détails, de fédérer tous les acteurs concernés en interne par la question du handicap en milieu professionnel : salarié, médecin du travail, CPP, correspondant Diversité, délégué du personnel et assistant(e) social(e). Elle favorise ainsi pleinement la multidisciplinarité au service du maintien dans l'emploi, mais aussi, et peut-être surtout, de l'évolution professionnelle, dans la mesure où elle constitue une aide à l'accompagnement de la mobilité pour les CPP. Enfin, le PTAH permet de faciliter l'identification des aménagements de postes permettant de compenser les effets d'un handicap dans le travail.

Avant de prendre une décision sur une éventuelle généralisation à l'ensemble d'Enedis, cette démarche nécessite d'abord de confirmer les résultats positifs obtenus en DR Lorraine. C'est pourquoi elle fera l'objet de nouvelles expérimentations sur d'autres périmètres géographiques et/ou de population, afin de confirmer sa robustesse.

Ces expérimentations se dérouleront dans au moins deux autres unités présentant des différences en termes de métier et/ou de culture et/ou de situation géographique au cours des 2 ans suivant l'agrément du présent accord. Ce n'est qu'à l'issue de ces nouvelles expérimentations qu'Enedis se prononcera sur une éventuelle généralisation, ainsi que sur les modalités de celles-ci, après concertation avec les partenaires sociaux.

- **3.2.4.3. Faciliter l'aménagement de poste en cas de mobilité**

Dans le cas d'une mobilité ou d'un changement de site, le salarié en situation de handicap conserve le bénéfice des aménagements de poste d'ordre matériel mis en place dans la mesure où ils demeurent pertinents sur le nouveau lieu de travail et/ou dans la nouvelle activité professionnelle : les équipements de compensation du handicap sont en effet attachés à la personne du salarié, non pas à l'entité cédante. L'entité prenante et l'entité cédante se coordonnent donc pour organiser le transfert du matériel concerné de façon à ce que le salarié puisse en bénéficier dès sa prise de poste. Les coûts induits sont imputés sur la part du budget handicap réservée à l'entité prenante.

En cas de mobilité imposée ou de fermeture de site, une aide peut être attribuée en cas de déménagement (cf. article 5 : « Faire jouer la solidarité collective et individuelle »).

- **3.2.4.4. Limiter au maximum l'impact des réorganisations, des redéploiements ou des mutations technologiques**

La situation des travailleurs handicapés concernés par un projet de réorganisation ou par un dispositif de redéploiement qui pourrait entraîner un changement de travail, d'emploi, ou de métier fait l'objet d'un examen particulier dès l'amont du projet. Au niveau local, la hiérarchie, le Responsable Ressources Humaines, le correspondant Diversité et le CPP sont mobilisés, chacun dans leur domaine de compétence. Une étude d'impact et un point sur leur situation sont réalisés. La Mission Diversité nationale, via les Chargés Diversité interrégionaux, est tenue informée et associée à la définition des plans d'actions nécessaires à l'accompagnement de ces situations.

Une attention particulière est portée à leur accompagnement et à leurs besoins de formation. Tout est mis en œuvre pour prendre en compte le handicap en utilisant les dispositions et les financements du présent accord, notamment pour favoriser les passerelles entre métiers.

Le cas des salariés handicapés concernés par un projet de mutations technologiques est tout particulièrement analysé au cours de son élaboration. Ses conséquences prévisibles sur les conditions d'emploi et les besoins de formation, mais aussi les opportunités que pourraient représenter pour eux l'utilisation de nouveaux matériels sont examinées.

- **3.2.4.5. Garantir l'égalité salariale à situation comparable**

Les salariés en situation de handicap, recrutés pour l'adéquation de leur profil et de leur compétences aux besoins de l'entreprise doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que l'ensemble des salariés une fois les dispositifs de compensation du handicap mis en place quand ils s'avèrent nécessaires.

En cas d'écart de salaire injustifiés¹⁸ à situation comparable au sein de l'unité, des mesures correctrices sont mises en place et se déroulent en deux étapes successives.

- **Etape 1** : A l'occasion de l'attribution des augmentations individuelles au choix au regard de l'examen des niveaux de compétences et de professionnalisme individuels, un examen de la situation de l'égalité salariale entre salariés en situation de handicap et valides est effectué, afin de prendre en compte les éventuels rattrapages à mener.
- **Etape 2** : Annuellement, et au plus tard à la fin du 1^{er} semestre, un examen complémentaire systématique de l'égalité salariale est effectué. Il vise à identifier les éventuels écarts individuels de rémunération injustifiés à situation comparable et à en assurer le rattrapage.

La mesure des écarts tient compte des plages M3E et s'appuie sur les coefficients hiérarchiques moyens de tous les agents statutaires, à situation comparable.

Le Responsable Ressources Humaines de l'unité employeur concernée examine les situations individuelles et procède aux éventuels rattrapages.

Les augmentations individuelles au titre de ce rattrapage sont attribuées au niveau local, hors contingent, avec pour **date d'effet le 1^{er} janvier de l'année en cours**. Elles ne sont pas limitées en nombre et ne doivent pas faire obstacle à l'attribution d'augmentations individuelles au choix, et réciproquement. La Mission Diversité Nationale réalisera une étude sur l'attribution des avancements au titre d'un rattrapage d'un écart salarial non justifié depuis 2013 au plus tard dans les 12 mois suivant l'agrément du présent accord.

Dans des situations où l'examen de l'écart injustifié de salaire fait apparaître un écart notable en Groupe Fonctionnel (GF), le rattrapage peut prendre la forme d'un GF au titre de l'appréciation du professionnalisme qui induit de fait l'attribution de niveaux de rémunérations (NR).

Annuellement, chaque Responsable Ressources Humaines ou son représentant présente une synthèse des rattrapages éventuels effectués en Commission locale de suivi. Cette synthèse indique, par position d'emploi, le nombre de salariés concernés et le nombre de NR attribués. Une synthèse globale est communiquée en Commission nationale de suivi.

Cette mesure n'est pas imputée sur le budget de l'accord mais constitue une contribution complémentaire de l'entreprise.

La méthode d'analyse des écarts sera présentée en commission nationale de suivi dans la première année de la mise en œuvre de l'accord.

¹⁸ Un écart de salaire injustifié est un écart qui ne s'explique ni par le niveau de formation, ni par le niveau de responsabilité (position d'emploi), ni par l'ancienneté et l'expérience, ni par le niveau de performance dans la durée, de l'agent concerné. Sont considérés comme agents ayant une situation comparable, les agents dont la plage M3E, la filière professionnelle, l'ancienneté au sein des IEG et le niveau de formation (initiale, ou acquise et reconnue par l'entreprise en tenant compte de la date d'acquisition du diplôme) sont similaires.

Article 4 : Favoriser le maintien dans l'emploi

Le handicap peut survenir ou évoluer en cours de carrière (maladie invalidante ou évolutive, accident du travail ou de la vie, maladie professionnelle...). L'entreprise porte une attention particulière à ces situations, afin de permettre, en priorité, le maintien ou le retour à l'emploi.

Maintenir dans l'emploi c'est d'abord chercher à anticiper plutôt que de subir des situations individuelles dégradées, pour agir plus vite et les améliorer, dans l'intérêt du salarié concerné, et aussi de celui du collectif de travail dans son ensemble.

4.1. En jouant pleinement la carte de la multidisciplinarité

La réussite des actions de maintien et de retour dans l'emploi est conditionnée par la capacité de l'ensemble des acteurs concernés (médecin du travail, assistant(e) social(e), responsable Ressources Humaines, correspondant Diversité, organismes statutaires compétents, manager, partenaires sociaux) à se concerter et à mettre leurs expertises en commun dans le cadre d'un échange durable.

Afin de rester acteur de son devenir professionnel, le salarié doit évidemment être impliqué dans les décisions qui le concernent : toute action, aussi pertinente soit elle, ne peut produire ses effets sans l'adhésion préalable du salarié concerné.

Un groupe de travail formel peut même être constitué au sein de l'Unité pour élaborer et mettre en place un plan d'actions individualisé.

Ce groupe de travail peut être réuni à la demande du salarié lui-même, de son manager de proximité, du médecin du travail ou du correspondant Diversité. Il est composé a minima du salarié, si sa situation le permet, d'un représentant syndical si le salarié le souhaite, du manager de proximité, du médecin du travail, de l'assistant(e) social(e), du correspondant Diversité. Afin de rechercher les solutions les plus adaptées, une expertise interne ou externe peut en outre être sollicitée.

Dans les trois mois suivant la mise en œuvre du plan d'actions individualisé, et à l'issue de la 1^{er} année, une réunion de suivi est organisée à l'initiative du correspondant Diversité, en présence de l'intéressé. Ces réunions permettent de valider l'efficacité des actions mises en œuvre et d'apporter, si nécessaire, des mesures correctrices.

4.2. En anticipant sur le risque de désinsertion professionnelle

Afin d'anticiper tout risque de désinsertion professionnelle¹⁹ du salarié, et à l'appui d'éléments factuels (absence pour longue maladie, etc.), le manager peut proposer au salarié en situation de handicap, qui est libre de l'accepter, une action de diagnostic de situation individuelle. Ce diagnostic, réalisé par un expert externe, permet de mieux appréhender une situation difficile présentant un risque pour le maintien dans l'emploi du salarié. Un groupe de travail pluridisciplinaire peut se saisir de cette situation dans le but d'aider à la réflexion et à la recherche de solutions.

4.3. En aménageant le poste de travail, de façon à compenser autant que possible les conséquences du handicap en situation de travail

Certaines situations de handicap nécessitent le recours à des aménagements de poste ou d'outils de travail afin de faciliter le maintien ou le retour à l'emploi d'un salarié. Tout aménagement préconisé par le médecin du travail est réalisé en concertation avec le salarié et le manager concerné, avec le

¹⁹ Décret n° 2014-1386 du 20 novembre 2014 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

CHSCT et des experts lorsque cela se justifie. Il est réalisé dans le délai le plus bref et dans la mesure du possible avant la prise de fonction de la personne.

Lorsque les missions du salarié handicapé nécessitent l'utilisation régulière d'un véhicule, la mise à disposition de véhicules professionnels adaptés et aménagés est organisée avec les services impliqués.

Les prestations et matériels relatifs aux aménagements de poste sont pris en charge par le budget de l'accord, y compris ceux relatifs aux situations ponctuelles de télétravail, à condition qu'ils soient spécifiques au salarié et à sa situation de handicap, et qu'ils aient été préconisés par le médecin du travail.

Dans le cas où la distance entre le restaurant d'entreprise et le lieu de travail est incompatible avec le handicap d'un salarié, des solutions adaptées seront recherchées par la filière RH de l'unité en respectant l'équilibre alimentaire standard pour ce salarié.

Dans les situations où le maintien ou le retour à l'emploi est conditionné à un changement géographique du lieu de travail, une solution de mobilité est prioritairement étudiée par le manager en lien avec le CPP.

4.4. En adaptant l'organisation et le rythme du travail

A la demande du salarié et en lien avec le médecin du travail, des horaires et modalités de travail individualisés²⁰ peuvent être mis en place.

En ce qui concerne les départs en inactivité, les conditions spécifiques aux salariés en situation de handicap et le calcul de la majoration de pension sont précisées au sein de la Circulaire n°2015/04 du 10/08/2015.

Tout salarié atteint d'une maladie grave²¹ bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Il en est de même pour :

- ✓ les maladies graves, non inscrite sur la liste des ALD 30 (Affections de Longue Durée), mais comportant un traitement prolongé d'une durée prévisible supérieure à 6 mois et une thérapeutique particulièrement coûteuse,
- ✓ les poly-pathologies, lorsque le salarié est atteint de plusieurs affections caractérisées entraînant un état pathologique invalidant et nécessitant des soins continus d'une durée prévisible supérieure à 6 mois²².

En ce qui concerne les absences de courte durée, nécessitées par des soins en lien avec la situation de handicap du salarié et confirmées au manager par le médecin du travail, elles font l'objet « d'absences autorisées ».

4.5. En prenant en compte la présence de salariés handicapés dans l'élaboration des dispositifs de sécurité sur le lieu de travail

Une attention particulière est portée aux modalités d'accès et d'évacuation des locaux de travail, de formation, de restauration, des locaux sociaux et des installations sanitaires de telle sorte que celles-ci ne constituent un obstacle ni à l'embauche, ni à la formation ou à la mutation d'un travailleur en situation de handicap.

²⁰ Code du Travail : Article L 3122-26 et L5213-6

²¹ Code du Travail : Article L 1226-5

²² Code de la Sécurité Sociale

Les procédures d'évacuation des locaux et l'aménagement des signaux de sécurité doivent systématiquement prendre en compte les personnes en situation de handicap. Les éventuels besoins en équipements spéciaux sont étudiés *a minima* une fois par an et lors de l'arrivée d'un nouveau salarié. Les travailleurs concernés sont informés des dispositifs spécifiques qui leur sont dédiés. Avec leur accord, les équipiers d'étage sont informés de leur arrivée et un exercice individuel d'évacuation personnalisé est réalisé à leur intention, avec le reste de leur équipe si besoin.

Cet exercice spécifique ne dispense pas les salariés concernés des exercices collectifs. Des actions de formation et/ou de sensibilisation relatives à l'évacuation de ces personnes sont organisées pour les acteurs concernés (secouristes, équipiers d'étage, responsables de site, préventeurs santé sécurité, etc.).

4.6. En veillant à l'accessibilité des lieux de travail

Dans le cadre d'une réorganisation, d'un réaménagement ou d'un transfert de site, le correspondant Diversité d'unité doit être tenu informé suffisamment en amont pour faire faire, en lien avec le CHSCT, les éventuels travaux d'aménagement de site pour les salariés concernés.

Des emplacements de parking adaptés sont identifiés sur les sites accueillant des personnes en situation de handicap obligées d'utiliser leur véhicule personnel. Celles-ci, dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun existants pour faire le trajet domicile-lieu de travail, bénéficient d'une aide financière égale à 50% du montant du coût du trajet en transports en commun, sous réserve qu'elles ne bénéficient pas d'une autre prise en charge.

Afin de faciliter le maintien dans l'emploi, des solutions de transport sont examinées localement au cas par cas en mobilisant tout d'abord les aides financières légales existantes (notamment Prestation de Compensation du Handicap (PCH) et aides à la mobilité de l'AGEFIPH). D'une manière générale, les cahiers des charges des « prestataires transport » doivent prendre en compte le cas du transport des travailleurs en situation de handicap ; dans le cas contraire, un avenant à ces contrats est demandé.

Le permis de conduire constitue souvent un pré-requis majeur à la fois pour l'autonomie des personnes en situation de handicap, leur intégration professionnelle et pour un parcours professionnel dynamique. Dans ce cadre, une participation forfaitaire unique à hauteur de 1 000 euros pour le passage du permis de conduire est accordée sur justificatif aux salariés qui en font la demande (hors contribution Agefiph).

Pour les salariés dont la nature du handicap leur semble être, sans contre-indication médicale, un frein à la conduite, Enedis propose une évaluation/conseil par le Centre de Ressources et d'Innovation Mobilité & Handicap (CEREMH) permettant de valider l'aptitude à la conduite, de préciser les aménagements nécessaires du véhicule, de proposer une formation adaptée ou d'orienter vers des auto-écoles spécialisées. Le CEREMH accompagne également la personne dans ses démarches administratives pour le financement de son projet.

4.7. En améliorant l'accessibilité de l'information

Des difficultés d'accès à l'information, y compris numérique, constituent une barrière pour la tenue de l'emploi, la formation, le parcours professionnel ou le maintien dans l'emploi de personnes confrontées à certaines situations de handicap.

C'est notamment pourquoi, dans le cadre de la transformation digitale de l'entreprise, Enedis se doit de contribuer au déploiement d'une politique d'accessibilité numérique.

Des actions de sensibilisation à l'accessibilité numérique seront mises en œuvre dans le cadre du présent accord.

Un audit sera réalisé au cours de la dernière année du présent accord, afin de mesurer le niveau d'accessibilité numérique au sein de l'entreprise.

4.8. En facilitant le retour à l'emploi

4.8.1. Grâce à la systématisation de la visite de pré-reprise

Afin de prendre en charge le plus en amont possible les éventuelles restrictions des salariés « absents depuis de plus de 3 mois » et d'anticiper au mieux leurs besoins, le médecin du travail veille à ce que les salariés concernés bénéficient bien d'une visite de pré-reprise²³.

Cette visite est organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil ou du salarié²⁴.

Le médecin du travail peut recommander des aménagements, faire des préconisations de formations professionnelles pour faciliter le retour du salarié ou son éventuelle réorientation. Sauf opposition du salarié, il en informe l'employeur et le médecin conseil afin que toutes les mesures soient mises en œuvre. C'est pour lui l'occasion d'informer le salarié d'une possibilité d'obtenir ou de renouveler une reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Les salariés en arrêt de travail depuis moins de 3 mois peuvent solliciter un examen dès qu'une modification de leur aptitude est prévisible.

La visite de pré-reprise ne dispense pas de la visite de reprise lorsque le salarié reprend effectivement son poste.

4.8.2. Grâce à l'organisation d'une « Evaluation en Milieu de Travail » quand nécessaire

Après une évolution de l'état de santé, il peut être nécessaire de faire une nouvelle évaluation des capacités du salarié pour redimensionner son poste, sa mission, ses objectifs, ou l'accompagner vers un nouveau métier mieux adapté à sa nouvelle situation.

Dans ce cas, à l'initiative du salarié ou sur proposition de son management, une « Evaluation en Milieu de Travail » (EMT) peut être envisagée. Elle est obligatoirement réalisée par un intervenant externe, expert sur la thématique du handicap et formé à sa mise en œuvre (par exemple, l'UNIRH). Cette évaluation est prise en charge sur le budget handicap.

4.9 Grâce à la prise anticipée des congés d'ancienneté

Tout salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés bénéficie, avec une anticipation de cinq ans, des congés d'ancienneté tels qu'ils sont prévus dans la branche des IEG par la circulaire Pers 753.

En pratique :

- 1 jour de congé dans la 21^{ème} année de service,
- 2 jours de congés dans la 22^{ème} année de service,
- 3 jours de congés dans la 23^{ème} année de service,
- 4 jours de congés dans la 24^{ème} année de service,
- 5 jours de congés dans la 25^{ème} année de service et au-delà.

²³ Décret 2012-135 du 31 janvier 2012

²⁴ Cf. Articles R. 4624-20 et suivants du Code du Travail et circulaire DGT n°13 du 09/10/2012 (p. 60)

Article 5 : Faire jouer la solidarité collective et individuelle

5.1. En finançant la compensation au-delà de la sphère professionnelle

La Commission d'Attribution des Aides Individuelles (CAAI) a été constituée en 2009 après la signature du 1^{er} accord d'Enedis portant sur le handicap. Elle est chargée d'étudier de manière anonyme les demandes de financement des personnes reconnues en situation de handicap dans l'entreprise.

Pilotée par la Mission Diversité d'Enedis, elle est composée a minima d'un médecin du travail référent handicap, d'un(e) assistant(e) social(e), d'un chargé Diversité interrégional ou à défaut d'un correspondant Diversité d'unité et des partenaires sociaux.

Ces aides ont pour vocation à contribuer à compenser la situation de handicap du salarié et à faciliter son intégration professionnelle ou son maintien dans l'emploi.

La CAAI d'Enedis vient en complément des financements externes mobilisables par ailleurs lors des acquisitions de moyens de compensation du handicap. Ces aides peuvent concerner l'achat d'un véhicule, l'aménagement d'un véhicule, les prothèses auditives, l'achat d'un fauteuil roulant, ou encore les frais de renouvellement du permis de conduire...

En cas de déménagement dû à une mobilité imposée ou une fermeture de site, une aide peut être attribuée pour financer des travaux d'accessibilité ou d'adaptation de la nouvelle résidence principale. Cette aide est validée par la Commission d'Attribution des Aides Individuelles²⁵ d'Enedis et peut, à titre exceptionnel être attribuée sur devis.

Les demandes de financement auprès des organismes doivent être faites à partir d'un devis d'achat d'un matériel de compensation du handicap : l'AGEFIPH (pour les aides au forfait), les MDPH, la CAMIEG, les mutuelles, les Conseils Départementaux, les CMCAS. L'examen des demandes d'aide est conditionné par la justification de la réalisation des démarches auprès de ces organismes. Il porte sur les sommes restant à charge une fois déduites les aides des organismes susvisés.

Les aides financières pourront être ensuite versées sur paie, après présentation des factures acquittées d'achat. S'agissant d'une allocation exceptionnelle et circonstanciée, ces aides présentent un caractère de secours et ne constituent donc ni un revenu imposable et n'est pas soumis à cotisations (hors contribution Agefiph).

L'assistant(e) social(e), en lien avec les correspondants Diversité d'unité et les chargés Diversité interrégionaux, apportent une aide aux salariés qui le souhaitent pour constituer leur dossier de demande à la CAAI d'Enedis.

5.2. En aidant les aidants familiaux de personnes handicapées

5.2.1. Une aide forfaitaire annuelle pour les parents d'enfants handicapés

Le dispositif qui permet aux parents d'enfants en situation de handicap « à charge fiscale »²⁶ de bénéficier d'une aide forfaitaire de 300€ par an est reconduit, sur présentation des justificatifs des dépenses liées au handicap de l'enfant et à la reconnaissance du handicap de l'enfant (hors contribution Agefiph).

²⁵ Cf. Article 5 du premier accord sur la Commission d'Attribution des Aides Individuelles (CAAI)

²⁶ Cf. Code des Impôts

5.2.2. Une information sur les dispositifs existants d'aide aux aidants

Un certain nombre de dispositifs légaux et de Branche existent d'ores et déjà pour soulager les aidants familiaux, mais ils sont insuffisamment connus des 1^{ers} intéressés : dons de RTT, autorisations d'absence, congé de solidarité familial, de présence parental, de soutien familial, majoration et anticipation du départ en retraite, etc. C'est pourquoi, Enedis s'engage à faciliter l'accès à ces informations.

Une campagne de communication interne sera déployée sur ce thème dans l'année suivant la signature du présent accord.

5.2.3. En mettant en place un système de « microdons » grâce à l'« arrondi sur salaire »

Enedis souhaite favoriser la participation financière de ses salariés à des associations œuvrant dans le domaine du handicap par le biais de l'« arrondi sur salaire ». Il permet à tout salarié qui le souhaite de faire des dons réguliers à des associations.

Cette démarche consiste à arrondir son salaire net mensuel à l'euro inférieur et à autoriser Enedis à prélever la différence afin de la reverser à une ou plusieurs associations dont l'action est en lien direct avec l'emploi des personnes en situation de handicap. La liste de ces associations est définie avec les partenaires sociaux signataires. Les dons à ces associations seront encadrés par des conventions de partenariat précisant notamment leurs conditions d'utilisations. Le bilan annuel est partagé en Commission nationale de suivi.

Au terme de la loi, le don « arrondi » est de 0,99 euro à 1,99 euro par mois dans le cas d'un arrondi à l'euro inférieur. Le salarié a aussi la possibilité d'effectuer un don proactif minimum de 0,01 euro par mois. Le salarié peut également compléter son don d'un montant fixe qu'il aura librement déterminé lors de son inscription, dans la limite du montant maximal déterminé par Enedis.

Article 6 : Informer, sensibiliser et démontrer

6.1. En faisant la promotion de l'accord handicap en interne de l'entreprise

Dans les 3 mois suivant son agrément, le présent accord sera adressé aux salariés identifiés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le SIRH de l'entreprise. La liste de l'ensemble des correspondants Diversité actualisée à cette date leur sera également adressée, en plus d'être disponible et actualisée sur le site intranet d'Enedis.

Par la suite, la Mission Diversité d'Enedis enverra par mail l'accord, ainsi que la liste des correspondants Diversité aux nouveaux arrivants bénéficiaires de l'obligation d'emploi, au plus tard 1 mois après leur apparition dans le SIRH.

Sous l'impulsion du COMEX, l'accord, sera porté auprès directeurs d'unité et responsables Ressources Humaines, à la filière RH, aux organisations syndicales, aux correspondants Diversité, aux personnels du service de santé au travail, aux médecins conseil, aux assistant(e)s sociaux(les) et une présentation sera réalisée dans tous les Comités de Direction dans les six mois suivant la signature.

Dans les 6 mois suivant l'agrément, cet accord devra faire l'objet d'une présentation dans chaque CODIR d'unité.

Tous les salariés d'Enedis seront informés de son existence et de ses principales dispositions via les supports de communication internes, nationaux et locaux disponibles (Intranet, dépêches, vidéos, journal télévisé d'Enedis, etc.).

Par ailleurs, un guide de présentation de l'accord handicap, des aides individuelles et de la promotion des achats responsables seront réalisés par la Mission Diversité dans les six mois suivant la signature (principaux engagements et dispositifs, interlocuteurs).

6.2. En créant un contexte favorable à la déclaration de la situation de handicap

La démarche de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Elle permet au salarié qui l'effectue de bénéficier des dispositions prévues par le présent accord, adaptées à sa situation. Pourtant, confrontés à des difficultés de santé qui peuvent avoir des répercussions dans leur quotidien professionnel, certains salariés ignorent qu'ils peuvent faire reconnaître leur handicap, ainsi que la nature des dispositifs dont ils peuvent bénéficier.

Dans la continuité des communications déjà faites sur ce sujet, la signature du nouvel accord handicap sera l'occasion de réaliser une information ciblée sur l'intérêt de déclarer sa situation de handicap ou de renouveler sa reconnaissance.

6.2.1. Informer et former les acteurs

Mission Diversité nationale, chargé Diversité interrégionaux, correspondants Diversité, médecins du travail, médecins conseil, responsables Ressources Humaines, assistant(e)s sociaux(les) et partenaires sociaux sont acteurs de cette sensibilisation et apportent leur assistance aux personnes qui souhaitent s'engager dans ce processus.

Au plus tard dans les 18 mois suivant l'agrément du présent accord, la Mission Diversité mettra à la disposition de tous ces acteurs un module de e-learning leur permettant d'entretenir un dialogue constructif avec les salariés concernés. Les chargés Diversité interrégionaux déploieront l'outil auprès des publics pour lesquels il a été conçu par tous les moyens qu'il jugera adapté en fonction du contexte local : réunions de présentation, mailings, etc.

6.2.2. Faciliter les démarches

Une autorisation d'absence rémunérée, sur justificatifs et dans la limite de 2 journées, est accordée par Enedis, pour prendre en compte la contrainte que les démarches de 1^{ère} demande ou de renouvellement de leur titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (quel qu'il soit) peuvent représenter pour les salariés. Cette autorisation permet de répondre aux convocations administratives ou de réaliser les démarches médicales nécessaires à cette obtention ou à ce renouvellement (notamment les démarches auprès de la MDPH et de la CDAPH). Ces absences peuvent être fractionnées par demi-journée et ne donnent pas lieu à récupération au cas où la reconnaissance ne serait finalement pas accordée. En cas de besoin justifié, la durée ou le motif (ex. : démarche de renouvellement du permis de conduire) de cette autorisation d'absence rémunérée peut être étendue en accord avec le manager.

6.2.3. Rendre les salariés acteurs de l'innovation technologique

Afin de permettre aux salariés en situation de handicap de connaître les évolutions technologiques dont eux-mêmes ou leurs collègues pourraient profiter, ils bénéficient d'une autorisation d'absence de courte durée rémunérée, dans la limite d'une journée fractionnable, tous les deux ans, sur présentation de justificatifs.

Ils peuvent ainsi participer à des salons, forums, dédiés au handicap. En contrepartie, ils informent leur correspondant des évolutions marquantes de nature à favoriser l'intégration professionnelle et le maintien dans l'emploi. Un code spécifique (PH) a été créé sous PGI-GTA.

Le montant de cette disposition est imputable au budget de l'accord (hors contribution Agefiph).

6.3. En agissant pour faire évoluer les stéréotypes et pour mieux faire comprendre les handicaps

La méconnaissance des handicaps et les idées reçues sont autant d'obstacles à l'insertion des personnes handicapées dans le monde professionnel, comme à la réussite de leur intégration et de leur parcours professionnel.

Contrairement à ce que l'on peut croire trop souvent, 85% des handicaps surviennent au cours de la vie, 80% des handicaps sont invisibles et seulement 3% des personnes en situation de handicap sont en fauteuil roulant.

C'est pourquoi, Enedis poursuivra tout au long de ce nouvel accord, le travail entrepris au cours des 2 premiers accords, pour informer les salariés et faire évoluer le regard.

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) demeurera un temps fort pour la communication sur l'emploi des personnes handicapées. Cependant, changer nos regards implique de mener des actions de sensibilisation tout au long de l'année. La Mission Diversité, avec l'aide des chargés Diversité interrégionaux et des correspondants Diversité, s'emploiera ainsi à valoriser au fil de l'eau les initiatives locales et nationales permettant concrètement de développer l'emploi durable des personnes handicapées.

6.4 : Communiquer à l'externe de l'entreprise

L'entreprise poursuivra les actions de communication externes qui permettent de l'identifier comme un employeur «handi-accueillant » et ainsi d'attirer de nouveaux salariés handicapés répondant aux

besoins de compétences d'Enedis ou de favoriser la montée en qualification des salariés en situation de handicap.

Enedis participe également activement aux échanges interentreprises ou aux manifestations externes permettant de partager bonnes pratiques et innovations sur le thème de l'emploi et de l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Elle s'associe à des opérations lui permettant d'apporter son témoignage pour aider ou encourager d'autres acteurs à s'engager dans l'intégration professionnelle de personnes handicapées.

Ce 3^{ème} accord sera l'occasion de mieux valoriser auprès de nos parties prenantes locales et nationales les résultats de notre engagement en faveur de l'emploi des personnes handicapées. En effet, Enedis fait vivre au quotidien les valeurs auxquelles elle est attachée : sens du service, respect et engagement et déploie une politique sociale ambitieuse qui contribue à la dynamique économique des territoires, grâce aux emplois qu'elle crée et les achats qu'elle réalise.

Mieux valoriser cette dimension de l'action d'Enedis passe par une meilleure collaboration entre la filière Diversité et les acteurs internes, tant nationaux que locaux, en charge des relations avec les territoires et les collectivités locales (direction du Développement durable, directeurs territoriaux, interlocuteurs privilégiés, etc.). Sous le pilotage de la Mission Diversité nationale, les chargés Diversité interrégionaux auront pour mission d'impulser cette nouvelle dynamique de collaboration entre filières tout au long de l'accord.

Article 7 : Mobiliser, animer et professionnaliser l'ensemble des acteurs

La sphère de proximité et la pluridisciplinarité jouent un rôle essentiel dans l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise. Cela implique un engagement fort et des compétences pointues pour les acteurs internes qui ont la charge d'aplanir les obstacles surgissant sur le parcours professionnel des travailleurs en situation de handicap.

Correspondants Diversité d'unité, équipes médico-sociales, managers, filière Ressources Humaines, partenaires sociaux signataires : tous ces acteurs doivent être animés, accompagnés, mobilisés pour répondre aux engagements du présent accord. A cet effet, la Mission Diversité nationale veille à ce qu'ils puissent accéder à ces compétences à travers différents dispositifs (formations, journées de sensibilisation, guides pratiques, etc.).

7.1. Les chargés Diversité interrégionaux

Les chargés Diversité interrégionaux²⁷, occupent une place centrale dans la mise en œuvre des engagements pris dans le présent accord. Sous le pilotage de la Mission Diversité nationale, ils accompagnent la montée en compétences et la professionnalisation des correspondants Diversité d'unité de leur périmètre.

Par ailleurs, ils impulsent des actions impliquant plusieurs régions, si la maille le justifie, pour accroître l'intégration de salariés et alternants en situation de handicap, améliorer le repérage des chercheurs d'emploi adaptés à nos besoins, développer le recours au secteur du travail protégé et adapté et valoriser nos actions à l'externe. A cet effet, ils sont garants de la bonne utilisation du budget alloué par la Mission Diversité nationale. Ils délivrent à ce titre les autorisations de dépense, puis les valident.

Le temps consacré à cette mission doit être de l'ordre de 50 % d'un temps plein.

La Mission Diversité nationale, les anime en direct, notamment via une conférence téléphonique mensuelle et a minima deux séminaires par an.

7.2. Les correspondants Diversité d'unité

Chaque nouvel arrivant du réseau des correspondants Diversité d'unité²⁸ est formé par le chargé Diversité interrégional afin de l'aider au mieux à remplir sa mission, notamment sur la connaissance du dispositif légal et réglementaire du domaine, des dispositifs de l'accord et des aides, des outils et méthodes, du rôle des acteurs, du rôle des IRP dans le domaine du handicap etc.

Dans le trimestre suivant son arrivée dans la fonction, le nouveau correspondant Diversité est accueilli durant une journée complète au sein de la Mission Diversité nationale afin de l'aider à inscrire son action dans la politique globale de l'entreprise et de donner tout son sens à son activité opérationnelle dans ce domaine.

A sa nomination, le correspondant Diversité, notamment désigné en raison de sa motivation, est reçu par le Responsable RH d'unité qui lui transmet une lettre de mission personnalisée. Le temps consacré à cette mission peut varier selon le contexte local des unités, mais représente en moyenne 25 % d'un temps plein. La Mission Diversité réalisera une enquête auprès de la filière RH sur ce point au cours du 1^{er} semestre 2018 et si nécessaire, une deuxième en 2020.

Dans le cadre de l'animation, des web conférences thématiques et le partage d'expérience sont également renforcés.

²⁷ Cf. Annexe II : Rôle du chargé Diversité interrégional

²⁸ Cf. Annexe III : Rôle du correspondant Diversité d'unité

Un séminaire, réunissant l'ensemble des correspondants Diversité d'unité, est organisé chaque année par le niveau national afin d'évoquer l'actualité interne et externe liée au handicap et d'approfondir une ou plusieurs thématiques du domaine.

Déployé et porté par les chargés Diversité interrégionaux, un guide pratique détaillé et des outils collaboratifs sont enfin mis à leur disposition pour les accompagner dans leur mission.

7.3. Les organisations syndicales signataires

Afin de les appuyer dans l'animation de leur réseau de correspondants, la Mission Diversité nationale prend en charge, une fois par an et par organisation syndicale signataire, les frais de déplacement, de logement pour une nuit et de restauration liés à l'organisation d'une journée, selon les règles en vigueur au sein des unités.

Dans ce cadre, et à leur demande, la Mission Diversité peut également leur fournir des éléments consolidés et actualisés de la cartographie des salariés en situation de handicap et du suivi de l'accord, des éléments de langage et des outils de communication.

7.4. La filière Ressources Humaines

Afin de lui permettre d'exercer ses missions et responsabilités en toute connaissance de cause, la professionnalisation de **l'ensemble de la filière Ressources Humaines** constitue un enjeu important dans l'intégration du handicap au sein d'Enedis. C'est pourquoi, les chargés Diversité interrégionaux, avec l'appui de la Mission Diversité nationale mèneront des actions de sensibilisation auprès des différents acteurs internes RH (responsables Ressources Humaines, conseillers Parcours Professionnel, recruteurs, gestionnaires Contrat de Travail, etc.) pour une meilleure connaissance du handicap et de son cadre légal.

Les recruteurs, qu'ils soient en USR ou en unités opérationnelles, et externes (cabinets de recrutement au marché) sont les 1ers interlocuteurs des candidats en situation de handicap. En complément des actions de sensibilisation, l'entreprise s'engage à organiser à leur attention des formations spécifiques : lecture des CV de personnes en situation de handicap, conduite d'entretiens, dispositifs d'accompagnement ou d'évaluation du handicap, etc.

Les gestionnaires Contrat de Travail assurent, quant à eux, la gestion administrative des salariés en situation de handicap. Ils saisissent dans le SIRH les informations contenues dans les dossiers administratifs de ces salariés. A ce titre, ils sont informés des spécificités réglementaires relatives aux situations de handicap (RQTH, invalidité Catégorie 1, etc.) et sensibilisés aux enjeux de la mise à jour et du suivi des informations relatives aux justificatifs de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

7.5. Les équipes médico-sociales

Ces acteurs, médecins du travail, médecins conseil, et leurs équipes, ainsi que les assistants sociaux, sont principalement concernés par des formations relatives au maintien et au retour à l'emploi des salariés en situation de handicap. Ils bénéficient par ailleurs des formations relatives à des handicaps encore méconnus, faisant l'objet d'avancées scientifiques récentes, et aux dispositifs associés. Ils peuvent exprimer des demandes auprès de la Mission Diversité ou des chargés Diversité interrégionaux.

Des actions à l'intention des acteurs médico-sociaux sont mises en œuvre annuellement par la Mission Diversité nationale :

- Une journée pendant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH) dédiée à l'ensemble des acteurs médico-sociaux,

- Une journée à l'intention des assistants sociaux internes et externes.

7.6. Les managers de proximité

Que ce soit dans le cadre de l'intégration, du maintien dans l'emploi ou dans l'accompagnement des souhaits de mobilité professionnelle, le manager de proximité tient une place centrale dans le suivi des salariés en situation de handicap tout au long de leur carrière au sein d'Enedis. Il coordonne, avec l'appui du médecin du travail et du correspondant Diversité d'unité, la mise en place des dispositifs nécessaires pour faciliter la prise de poste ou préparer la suite de la carrière professionnelle du salarié. C'est pourquoi tous les managers accueillant pour la 1^{ère} fois un salarié handicapé dans leur équipe doivent suivre la formation "Accueillir, intégrer, manager au quotidien des collaborateurs en situation de handicap" (AERDFHND02) si possible en amont et au plus tard dans les 3 mois suivant l'arrivée du salarié. Tous les cadres nouvellement embauchés devront également suivre cette formation dans l'année de leur arrivée à Enedis.

Article 8 : Créer les conditions de l'emploi dans le secteur protégé et adapté

Le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) accueille des personnes, porteuses de handicaps dont l'intensité est incompatible avec une activité dans le milieu ordinaire, et leur permet d'accéder à une activité professionnelle prenant pleinement en compte la nature et l'intensité du handicap tout en développant les compétences de ces personnes.

Le STPA regroupe les Etablissements et Service d'Aides par le Travail (ESAT), établissements médico-sociaux dépendant du Ministère de la Santé, et les Entreprises Adaptées (EA) assujetties au Code du Travail, tout en comptant a minima 80% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs de production.

Ce secteur compte près de 2 200 ESAT et EA, et emploie plus de 150 000 personnes en situation de handicap orientées vers ces structures par les pouvoirs publics via les MDPH. Ces 2 200 structures proposent près de 1 000 prestations, avec un développement ces dernières années des prestations à forte valeur ajoutée.

Mettant en œuvre sa responsabilité sociale, Enedis contribue par sa politique d'« achats responsables » au développement de l'emploi et à la montée en qualification de personnes en situation de handicap au sein d'établissements adaptés et protégés (ESAT et EA).

Enedis s'engage à générer a minima, **600 Unités Bénéficiaires (UB)**, soit **32 % de plus qu'au 31 décembre 2016**, grâce à ses achats aux établissements du secteur du travail protégé et adapté.

Pour ce faire, sans préjudice pour l'emploi interne et dans le respect des procédures d'achats, la Mission Diversité relaie auprès des Chargés Diversité interrégionaux la stratégie d'achats au STPA en dynamisant les achats les plus contributifs à la création d'emplois pour des personnes en situation de handicap et correspondant aux besoins de l'entreprise.

A ce titre, Enedis s'engage à :

- Faciliter les achats auprès du STPA, en acceptant de passer des contrats de gré à gré avec ces structures, lorsque le montant de l'affaire est inférieur au seuil correspondant de la Directive 2014/25 du Parlement européen²⁹.
- Réserver des segments d'achats à fort taux de main d'œuvre aux structures du STPA (par exemple, le nettoyage des Vêtements Image de Marque).
- Expérimenter l'insertion d'une clause sociale dans ses appels d'offres et CGA³⁰, afin d'inciter les fournisseurs à concourir en cotraitance avec des établissements et entreprises du STPA.

Enedis s'engage ainsi à promouvoir le recours au STPA en développant des marchés cadres ainsi qu'en sensibilisant, les prescripteurs, acheteurs et l'ensemble des salariés. Cette ambition suppose une mobilisation de l'ensemble des directions d'Enedis.

²⁹ Enedis est soumise à cette directive et au décret de transposition 2016- 360 du 25 mars 2016. A ce titre, elle a l'obligation de mettre en concurrence tous les marchés atteignant ou dépassant les seuils fixés par la directive (5 225 000 euros pour les travaux et 418 000 euros pour les fournitures et les services au 1er janvier 2016).

³⁰ Conditions Générales d'Achats

L'identification des structures susceptibles de répondre à nos besoins récurrents d'achats sera poursuivie, au niveau national et local, en se concentrant sur les prestations à fort taux de main d'œuvre, pérennes et ancrées dans des segments cœur de métier.

En lien avec les filières de la Politique Industrielle et des Achats, la Mission Diversité, appuyée par les chargés Diversité interrégionaux et les correspondants Diversité d'Unité, s'attache à fournir aux établissements du STPA les moyens d'anticiper leur charge d'activité et leurs besoins en ressources et en compétences (visibilité sur le volume, la durée et la nature précise des prestations confiées). Ces établissements peuvent ainsi faire évoluer leurs offres vers des prestations à plus forte valeur ajoutée dont le distributeur a besoin dans le cadre de son projet industriel.

A cet effet, et de façon à contribuer à la montée en compétence et à l'employabilité des personnels des ESAT et EA, la Mission Diversité déploie sur la durée de l'accord un plan d'appui financier à leur formation piloté en local par les chargés Diversité interrégionaux.

Article 9 : Soutenir les innovations technologiques au profit de l'emploi durable

Dans le cadre du présent accord, Enedis poursuit son soutien à des innovations destinées à favoriser l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'accès au savoir des personnes en situation de handicap. Ces projets pourront être menés en partenariat avec d'autres entreprises, centres de recherches, laboratoires, instituts, écoles et universités, etc., dans une approche visant la mise sur le marché de produits et services « conçus pour tous ».

Parmi les projets soutenus :

- Le « Gyrolift ». Ce moyen de locomotion innovant, conçu par un salarié d'Enedis, permet aux personnes à mobilités réduites de passer d'une position assise à une position debout.
- Un projet de plans sonores et 3D de locaux permettant à des malvoyants de se diriger à l'intérieur de bâtiments.
- ...

Les objectifs, les engagements réciproques pris dans ces conventions, ainsi que le bilan de ces projets font l'objet d'un partage avec les partenaires sociaux signataires.

Article 10 : Modalités de déploiement et de mise en œuvre

Les principes et objectifs du présent accord sont fixés au niveau de l'entreprise et leurs réalisations sont appréciées par la DIRECCTE. Le déploiement de cet accord repose sur l'implication forte de la direction d'Enedis, de toutes les unités, des Fonctions nationales et de toutes les parties prenantes.

10.1. Périmètre d'application

L'accord s'applique à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires des Fonctions nationales d'Enedis et du service commun aux deux filiales Enedis SA et GrDF SA.

10.2. Parties prenantes

Favoriser l'accueil et l'intégration des salariés en situation de handicap suppose un engagement fort et quotidien d'acteurs internes dont le travail commun et la mutualisation des compétences et des expertises permettent de gérer efficacement et durablement différentes situations liées au handicap.

10.2.1. Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Comme tous les autres salariés, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi disposent des informations contenues dans l'accord sur le site intranet de l'entreprise.

Il leur appartient d'exprimer auprès de leur management de proximité, du correspondant Diversité, du médecin du travail, de l'assistant(e) sociale(e) ou du CHSCT, leurs éventuels besoins de compensation du handicap³¹.

10.2.2. La Direction

Afin d'assurer le pilotage de l'accord et l'harmonisation de son déploiement dans toutes les DR, les Fonctions nationales et les autres unités, et de donner à l'externe toute visibilité et légitimité aux actions d'Enedis sur ce sujet, le Directeur des Ressources Humaines d'Enedis nomme un(e) **Responsable Mission Handicap**.

Celui-ci est garant du respect des engagements et de la bonne allocation du budget handicap. Outre le pilotage, il (elle) assure le suivi et l'animation de l'accord et est l'interlocuteur de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Les **directeurs d'Unité** et des Fonctions nationales sont garants de la déclinaison de l'accord à leur maille. Ils contribuent notamment à l'objectif de croissance du taux d'emploi global.

Les **chargés Diversité interrégionaux**³², sous le pilotage de la Mission Diversité nationale, veillent au respect des engagements pris dans le présent accord, impulse les actions de niveau interrégional et animent le réseau des correspondants Diversité d'unité dont ils assurent en parallèle la professionnalisation³³.

Les **correspondants Diversité d'unité**³⁴ assurent la relation de proximité avec les salariés en situation de handicap. Leur activité est définie par une lettre de mission communiquée à l'ensemble des unités et fait l'objet d'un examen des objectifs fixés dans le cadre de l'entretien annuelle d'évaluation (hors réalisation des objectifs quantifiés de recrutement, d'accueil d'alternants, de stagiaires et d'intérimaires). Ils sont animés et accompagnés par les chargés Diversité interrégionaux avec lesquels ils mobilisent, en accord avec la Mission Diversité nationale, les ressources internes et externes nécessaires au déploiement des actions à la maille des unités.

³¹ Cf. Articles 3 et 4 du présent accord

³² Cf. Annexe II : Rôle du chargé Diversité interrégional

³³ Cf. Article 7 du présent accord

³⁴ Cf. Annexe III : Rôle du correspondant Diversité d'unité

En complément de ces acteurs, le manager de proximité assure un rôle d'information et de portage de l'accord au sein de son équipe. Il est l'interlocuteur du médecin du travail pour la transmission du descriptif des activités confiées à l'agent et participe à la mise en œuvre des aménagements lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

10.2.3. Les organisations syndicales signataires

Les organisations syndicales signataires sont parties prenantes de l'élaboration de l'accord et de la mise en œuvre de ses dispositions. A ce titre, elles sont force de propositions dans le cadre des commissions de suivi et d'animation. Elles ont en charge la constitution et l'animation de leur réseau « correspondants handicap syndicaux ». Désignés par les organisations syndicales, ces correspondants s'impliquent dans le portage de l'accord, sa mise en œuvre et la remontée d'informations du terrain.

Afin de permettre à l'ensemble des correspondants handicap syndicaux d'exercer leur mission de proximité, le management local et/ou le correspondant Diversité d'unité faciliteront matériellement (déplacements, temps, ...) la rencontre avec les salariés en situation de handicap qui les sollicitent.

10.2.4. Le médecin du travail et son équipe

Le médecin du travail joue un rôle essentiel dans la mesure où il délivre l'aptitude lors des visites médicales d'embauche, périodiques ou visites de reprise quand le salarié est déjà dans l'entreprise. Il peut aussi être sollicité par le salarié, le correspondant Diversité d'unité, le manager, le CHSCT ou les autres acteurs médico-sociaux. Il réalise enfin les visites de « pré-embauche », ce qui permet d'anticiper les éventuelles inaptitudes au poste ou les éventuels besoins d'aménagement.

Le médecin du travail est force de propositions dans la recherche de solutions de compensation dans le cadre du maintien dans l'emploi, du retour à l'emploi et de la prévention des inaptitudes des salariés en situation de handicap. Il peut également s'appuyer sur l'expertise du chargé Diversité interrégional pour bénéficier d'une information sur les innovations les plus récentes en matière de compensation du handicap. Il sensibilise les salariés aux dispositifs de l'accord et, le cas échéant, les accompagne dans la constitution de leur dossier de demande ou de renouvellement de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)³⁵.

Il peut interpellier le Chargé Diversité interrégionale, les correspondants Diversité d'unité ou la Mission Diversité nationale en vue de leur intervention en Commission Technique.

10.2.5. Le médecin conseil

Le médecin conseil suit les salariés en arrêt de travail et se prononce sur leur capacité à travailler. Il intervient dans le déclenchement de la visite de pré-reprise et dans les décisions de mise en invalidité des salariés (notamment en Catégorie 1).

Il se prononce sur la validation d'un mi-temps thérapeutique³⁶ prescrit par le médecin traitant. Cet aménagement permet au salarié une réadaptation progressive à son emploi, avec pour objectif une reprise à temps complet. Il est organisé par l'employeur en fonction des préconisations du médecin du travail.

Le médecin conseil joue un rôle important auprès des salariés en arrêt de travail de longue durée. Il les informe sur les aides et les dispositifs de l'accord s'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le Service Général de Médecine Conseil (SGMC) pilote des projets de formation et de communication à l'intention des interlocuteurs régionaux et locaux chargés du maintien ou du retour à l'emploi de salariés en situation de handicap.

³⁵ Cf. Article 5 du présent accord

³⁶ Cf. Article 17 de l'arrêté du 13 septembre 2011

10.2.6. L'assistant(e) de service social du travail

L'assistant(e) social(e) contribue à l'intégration des personnes en situation de handicap des unités de leur périmètre. Il (elle) exerce, notamment, auprès des salariés et de leur famille, des fonctions d'écoute, d'information et d'orientation, d'accompagnement et de suivi des personnes (proposition d'évaluations, aides aux prises de décisions, aide à la constitution de dossiers de demande d'aides, etc.). Il (elle) facilite l'accès aux droits et contribue aux actions de sensibilisation et d'information.

Il sensibilise les salariés aux dispositifs de l'accord et, le cas échéant, les accompagne dans la constitution de leur dossier de demande ou de renouvellement de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)³⁷.

A la jonction des sphères privées et professionnelles, il (elle) assure pour le compte du salarié l'interface entre les partenaires internes et externes ainsi qu'avec les institutions et organismes sociaux.

10.2.7. La Direction Santé Sécurité

La Direction Santé Sécurité assure un appui de la filière prévention et du management.

Au niveau national, elle intervient en tant que prescripteur des outils et matériels de sécurité et des vêtements de travail destinés à protéger les salariés des risques inhérents à leur métier ; elle peut mettre à disposition des employeurs qui le souhaitent des vêtements ou équipements « sur mesure » ou les conseiller quant au choix.

Au niveau régional, elle apporte son soutien aux managers et aux experts prévention chargés de coordonner les aménagements permettant l'accessibilité sur les sites et de prévenir les risques « métier ».

10.2.8. Le CHSCT

« Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail³⁸. »

Le CHSCT est notamment consulté pour toutes les questions relatives à l'aménagement des postes, des locaux, de l'organisation du travail et du temps de travail.

10.3. Mise en œuvre de l'accord

Les principes et objectifs de l'accord sont mis en œuvre dès obtention de son agrément. Les actions de déploiement sont en cohérence avec la politique handicap d'EDF SA et en lien avec le Pôle Diversité nationale de GrDF.

S'appuyant sur le bilan qualitatif et quantitatif du précédent accord sur le handicap couvrant la période 2013 – 2016, les chargés Diversité interrégionaux définissent avec leurs correspondants leur plan d'actions annuel, en déclinaison du plan d'actions national.

Ces plans d'actions sont communiqués en début d'année à la Mission Diversité nationale qui valide leur contribution à l'atteinte des objectifs. Ils font l'objet d'une consolidation et sont présentés en comités de coordination au cours du 1^{er} trimestre de chaque année.

³⁷ Cf. Article 5 du présent accord

³⁸ Code du Travail : Article L. 4612-11

Une synthèse annuelle chiffrée du suivi de ces plans d'actions est communiquée par les chargés Diversité interrégionaux à la Mission Diversité nationale pour consolidation. Celle-là est présentée en commission nationale de suivi et d'animation, ainsi qu'à la DIRECCTE.

10.4. Suivi et animation

Le dispositif proposé est sans préjudice des prérogatives des Instances Représentatives du Personnel concernées.

Au niveau national et local, le suivi et l'animation sont propres à Enedis et à GrDF ; ils sont organisés indépendamment par les deux entreprises.

Les partenaires sociaux signataires sont parties prenantes de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi du plan d'actions annuel, via les commissions nationales de suivi et d'animation et les comités de coordination.

10.4.1. A la maille nationale

A la maille nationale, la commission nationale de suivi et d'animation est présidée par le représentant de la Direction, chargé de faire respecter en son nom les engagements pris dans le cadre de l'accord.

Elle est composée du Responsable de la Mission Diversité, de représentants de la Direction, de chargés Diversité interrégionaux, de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire, d'un médecin du travail, d'un(e) assistant(e) social(e) et, si nécessaire, d'experts.

Elle a pour missions principales :

- le suivi de la mise en œuvre de l'accord,
- l'examen des résultats annuels et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs consolidés,
- le suivi du plan d'actions national consolidé,
- le suivi du budget consolidé,
- la présentation des partenariats nationaux,
- la conduite d'études complémentaires,
- l'examen des suggestions émises par ses membres.

Elle peut formuler des recommandations aux unités ou aux Fonctions Nationales sur les éventuelles actions correctrices à mettre en œuvre.

Ses membres ont individuellement une possibilité de saisine de cette instance pour étudier des situations individuelles sur demande des acteurs. En cas de désaccord, et en dernier ressort, l'arbitrage est réalisé par le responsable Ressources Humaines de l'unité de rattachement du salarié concerné.

La commission se réunit six mois après l'agrément de l'accord et au moins deux fois par an tout au long de l'accord. La 1ère réunion de l'année est consacrée à l'analyse des résultats de la mise en œuvre sur l'année précédente, à la présentation des objectifs et des orientations de l'année en cours.

Au 1er trimestre 2019, un bilan consolidé de mi-parcours y est présenté.

Le Comité Central d'Etablissement (CCE) est informé annuellement de la situation de l'entreprise en termes d'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (DOETH), hors liste nominative³⁹, et du plan d'actions national.

³⁹ Code du Travail : Articles L. 5212-5 et R. 5212-1

10.4.2. A la maille locale

Dans chaque établissement CE, un comité de suivi est institué.

Ce comité de suivi, présidé par le Responsable RH d'unité ou son représentant, est composé du correspondant Diversité d'unité, du chargé Diversité interrégional, de représentants de la Direction et de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire.

Il se réunit dans les 6 mois suivant la signature de l'accord et une fois par an.

Ce comité a notamment pour mission d'assurer à son périmètre :

- le suivi de la mise en œuvre de l'accord,
- le suivi du plan d'actions,
- le suivi anonyme, qualitatif et quantitatif des situations individuelles (dont nouveaux embauchés et alternants en situation de handicap en difficulté),
- l'examen des résultats annuels et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs,
- le suivi des partenariats,
- la conduite d'études complémentaires,
- l'examen des suggestions émises par ses membres.

Le Comité d'Etablissement (CE) est informé annuellement de la situation à sa maille en termes d'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap et des actions mises en œuvre.

Cette information a généralement lieu suite à l'établissement de la DOETH (hors liste nominative).

10.5. Financement

Pour marquer son ambition, Enedis consacre au déploiement de l'accord un budget annuel supérieur au montant qu'elle devrait verser annuellement à l'AGEFIPH, au titre de l'obligation d'emploi en l'absence d'accord⁴⁰, sur la période 2017 – 2020. Constant sur la période, il s'élève à 10 millions d'euros sur la période de l'accord et doit être intégralement consommé au terme de l'accord.

Les budgets interrégionaux, gérés et contrôlés par les chargés Diversité interrégionaux, comprennent un volet réservé aux actions collectives et/ou individuelles pour les entités mono-énergie électricité ou mixtes. Dès lors qu'elles concernent les entités mixtes et/ou les salariés mixtes, le financement est assuré conjointement par Enedis et GrDF à la clé des effectifs après accord des deux parties. Toute dépense n'ayant pas fait l'objet d'un accord préalable ne peut s'imposer à Enedis.

⁴⁰ Calcul résultant des dispositions des articles L.5212-10 du Code du travail

Article 11 : Dispositions finales

11.1. Agrément

La mise en œuvre de l'accord s'effectue après l'obtention de l'agrément du Préfet des Hauts-de-Seine. En cas de non-agrément par l'autorité compétente, le présent accord est considéré comme nul et non-avenue.

11.2. Péréquation de l'obligation d'emploi entre les unités employeur

Le calcul de l'obligation d'emploi se fait de manière globale au niveau de l'entreprise par consolidation entre les différentes unités qui entrent dans le champ de l'accord.

11.3. Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter du 1er janvier 2017 et entre en vigueur dès obtention de l'agrément préfectoral, conformément à l'article L. 5212-17 du Code du Travail, à effet rétroactif à la date convenue du 1^{er} janvier 2017. Il cesse immédiatement tout effet le 31 décembre 2020.

11.4. Dépôt et publicité de l'accord

L'accord est déposé, à l'initiative d'Enedis, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail. Les formalités de publicité prévues aux articles L. 2262-5, R. 2262-1 et R. 2262-2 du Code du Travail sont réalisées à l'initiative d'Enedis.

11.5. Révision de l'accord

A la demande de la direction de l'entreprise ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision de l'accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

Une telle révision peut notamment intervenir en cas d'évolution importante de l'organisation de l'entreprise, notamment si celle-ci remet en jeu les niveaux de responsabilité respectifs initiaux des différents acteurs. Il en est de même des évolutions de la réglementation ou de demande de nouveaux services par les autorités de régulation.

Les signataires de l'accord conviennent de se réunir au niveau national afin d'étudier les conséquences de ces évolutions au regard des dispositions ci-dessus.

Fait à Courbevoie, en 7 exemplaires originaux, le 29 mai 2017

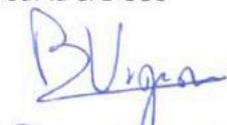
Pour Enedis SA,

Les représentants des organisations syndicales,

Pour la CFDT


Bertrand MURAT

Pour la CFE-CGC


Bertrand VIGNON

Pour la CGT

Pour FO


Romain Rajer

Annexes

ANNEXE I : Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les bénéficiaires⁴¹ de l'obligation d'emploi concernés par les dispositions du présent accord sont :

- ✓ Les personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH) 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 attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- ✓ Les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire, sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service, victimes d'attentats, etc.⁴²,
- ✓ Les orphelins de guerre, veufs/veuves de victimes militaires de guerre, sous certaines conditions⁴³,
- ✓ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité⁴⁴,
- ✓ Les titulaires de la carte d'invalidité⁴⁵,
- ✓ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

⁴¹ Code du Travail : Article L. 5212-13 du Code du Travail

⁴² Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre : Article L. 394

⁴³ Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre : Articles L. 395 et L. 396

⁴⁴ Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service

⁴⁵ Code de l'action sociale et des familles : Article L. 241-3

ANNEXE II : Rôle du Chargé Diversité interrégional

En appui de la Mission Diversité nationale qui est :

- ⇒ Garante du respect des engagements pris par Enedis dans l'accord Handicap et de l'atteinte des objectifs qui en découlent,
- ⇒ En lien avec les délégués Emploi Formation.

Handicap

Le chargé Diversité :

- Centralise les plans d'actions et fait respecter, par les unités de son périmètre, les engagements pris dans l'accord Handicap **en concertation avec les délégués Emploi Formation**,
- Assure l'interface avec la DRHTS et impulse des actions impliquant plusieurs régions, si la maille le justifie, pour accroître l'intégration de salariés et alternants en situation de handicap, développer le recours au secteur du travail protégé et adapté, et valoriser nos actions à l'externe,
- Veille au suivi des dossiers de demandes d'aides individuelles,
- Donne les moyens aux Correspondants Diversité d'unité de communiquer sur l'accord handicap auprès de l'ensemble des salariés, dont les managers en s'appuyant sur les interlocuteurs de la Communication au niveau local,
- Propose, impulse et relaie des actions de sensibilisation de tous les acteurs,
- Contribue au respect du cadre législatif et réglementaire du domaine diversité,
- Anime et informe un réseau de correspondants Diversité d'unité pour capitaliser sur les bonnes pratiques,
- Accompagne la montée en compétences et la professionnalisation des correspondants DR en lien la Mission Diversité nationale,
- Assure un suivi et un reporting mensuel du budget alloué, en collaboration avec le Contrôle de Gestion de l'USR,
- Garantit la bonne utilisation de l'enveloppe budgétaire allouée par la DRHTS,
- Intervient (au moins une fois/an) auprès du corps médico-social (médecins du travail, médecins conseil, assistants sociaux, infirmiers) pour les informer des actions mises en œuvre sur leur périmètre dans le domaine du handicap,
- Accompagne, **en concertation avec les délégués Emploi Formation**, les RRH de DR dans l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs d'Enedis,
- Accompagne les correspondants diversité d'unité dans l'élaboration des bilans présentés en CE
- Veille à la remontée des indicateurs, des plans d'action et des bilans à la maille unité pour la DRHTS,
- Assure un 1^{er} niveau de consolidation des données nécessaires au reporting quantitatif et qualitatif que la DRHTS doit faire aux signataires des accords ainsi qu'aux pouvoirs publics (DIRECCTE),

Le chargé Diversité veillera avec les différents domaines de l'USR à la mise en œuvre des processus liés à la diversité (achats, recrutements, études, immobilier, etc.).

Egalité Professionnelle

Le chargé Diversité :

- Fait respecter les engagements pris dans le nouvel « accord pour la Mixité et l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes d'Enedis » **en concertation avec les délégués Emploi Formation**,
- Assure l'interface avec la DRHTS et impulser les éventuelles actions de niveau interrégional quand la maille le justifiera,
- Anime le réseau régional des correspondants DR des unités employeurs,
- Appuie et accompagne les plans d'actions en matière d'Egalité Professionnelle mises en œuvre dans les DR de son périmètre,
- Accompagne, **en concertation avec les délégués Emploi Formation**, les RRH de DR dans l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs d'Enedis,
- Donne les moyens aux Correspondants Diversité d'unité de communiquer sur l'accord Égalité professionnelle auprès de l'ensemble des salariés, dont les managers en s'appuyant sur les interlocuteurs de la Communication au niveau local,
- Propose, impulse et relaie des actions de sensibilisation de tous les acteurs,
- Accompagne les correspondants d'unité pour veiller à l'application de la réglementation sur l'Egalité Professionnelle (BDES et plans d'action présentés en CE pour avis par le management de l'unité, égalité salariale, non-discrimination, etc.),
- Accompagne la montée en compétences et la professionnalisation des correspondants DR,
- Veille à la remontée des indicateurs, des plans d'actions et des bilans des DR pour la DRHTS,
- Assure un 1^{er} niveau de consolidation des données nécessaires au reporting quantitatif et qualitatif que la DRHTS doit faire aux signataires de l'accord ainsi qu'aux pouvoirs publics (DIRECCTE).

Le chargé Diversité veillera avec les différents domaines de l'USR à la mise en œuvre des processus liés à la diversité (recrutements, études, etc.).

Afin de cadrer leurs activités et responsabilités et d'asseoir leur légitimité dans le domaine de la Diversité, les Chargés Diversité interrégionaux bénéficient d'une lettre de mission émanant du Directeur ou du RRH d'USR.

ANNEXE III : Rôle du Correspondant Diversité d'unité

Pour déployer et mettre en œuvre la politique Diversité d'Enedis, la Mission Diversité Nationale et le Chargé Diversité Interrégional s'appuient sur un réseau de Correspondants Diversité clairement identifiés au sein des unités.

Au sein de chaque unité (DR, UCF, USR, UON), le Correspondant Diversité a la charge d'Impulser des actions pour accroître l'intégration de salariés et alternants en situation de handicap, développer le recours au secteur du travail protégé et adapté, et valoriser la politique d'Enedis à l'externe, et :

- Porte et déploie les accords Handicap et Egalité Professionnelle,
- Définit et met en œuvre, avec l'aide du Chargé Diversité interrégional, les plans d'actions contributifs à l'atteinte des engagements pris dans les accords handicap et égalité professionnelle avec pour cible les objectifs repères annuels transmis par la Mission Diversité nationale,
- Assure un suivi de proximité des salariés en situation de handicap de son unité (au moins un contact par an) afin de faire procéder aux (ou actualiser les) aménagements de poste nécessaires dans les meilleurs délais, contribuer à l'intégration et au maintien dans l'emploi, accompagne les évolutions de carrière, ...,
- Fédère un réseau d'acteurs multidisciplinaire (médecins du travail, assistants sociaux, organisations syndicales) traitant du handicap dans leurs missions,
- Porte la politique de développement des achats au secteur du Travail Protégé et Adapté auprès du Chef d'Agence Achats Approvisionnements et de l'Assistant Politique Industrielle (API) de son Unité de son unité,
- appuie et accompagne les Directions territoriales, avec l'appui des Chargés Diversité interrégionaux, pour la mise en œuvre d'actions et la valorisation de la politique Handicap d'Enedis auprès de nos partenaires externes locaux,
- Veille à la communication sur l'accord Handicap auprès de l'ensemble des salariés et en particulier auprès des managers en s'appuyant sur les interlocuteurs de la Communication au niveau local,
- Accompagne les demandes de reconnaissance du handicap et organiser le suivi des renouvellements,
- Appuie l'assistante sociale pour les demandes d'aides individuelles,
- Elabore les bilans présentés annuellement en CE et les Comités de suivi des accords, avec l'appui du Chargé Diversité interrégional,
- Pilote la préparation de la DOETH à la maille du CE (garantit les échéances et l'accès aux données nécessaires),

- Remonte l'ensemble des informations liées à l'accord et à sa mise en œuvre au Chargé Diversité interrégional (plans d'actions handicap et Egalité Professionnelle, résultats chiffrés et qualitatifs),
- Participe aux réunions du réseau Diversité interrégionales et nationales.

Afin de cadrer leurs activités et responsabilités et d'asseoir leur légitimité dans le domaine de la Diversité, les Chargés Diversité d'unité bénéficient d'une lettre de mission émanant du Directeur ou du RRH de l'unité.

ANNEXE IV : Budget prévisionnel de l'accord

| | BUDGET PREVISIONNEL CUMULE 2017 - 2020 | REPARTITION |
|--|---|--------------------|
| Pilotage et suivi de l'accord | 2 000 k€ | 20 % |
| Information, sensibilisation et communication | 1 000 k€ | 10 % |
| Plan d'embauche | 1 300 k€ | 13 % |
| Accueil et intégration | 600 k€ | 6 % |
| Formation | 1 000 k€ | 10 % |
| Maintien dans l'emploi | 2 700 k€ | 27 % |
| Mesures individuelles | 400 k€ | 4 % |
| Soutien recherche et innovations | 300 k€ | 3 % |
| Accompagnement au développement du secteur protégé et adapté | 700 k€ | 7 % |
| TOTAL | 10 000 K€ | 100 % |
| Estimation de la contribution due à l'AGEFIPH en l'absence d'accord sur la période, sous réserve d'un taux d'emploi constant | ≈ 4 500 k€ | |

ANNEXE V : Indicateurs de suivi de l'accord

Ces indicateurs sont revus selon la périodicité retenue pour les commissions de suivi et d'animation à la maille nationale et locale sous réserve de disponibilité de certaines données, notamment celles issues de la DOETH. Ils font autant que de besoin l'objet d'une analyse qualitative.

| <i>Thèmes</i> | <i>Indicateurs</i> |
|---|---|
| Effectif (stat. et non stat. en part élec.) | <ul style="list-style-type: none"> - Effectif total dans le SIRH - Effectif TH dans le SIRH - % effectif TH / effectif total |
| Recrutements | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'embauches TH statutaires (en part élec.) - Nombre de recrutements statutaires suite à alternance de TH (en part élec.) - Nombre d'alternants TH accueillis (en effectif physique) - Nombre de stagiaires TH accueillis (en effectif physique) - Nombre d'intérimaires TH (en UB) |
| Reconnaissance de qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (stat. en part élec.) | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de nouvelles reconnaissances enregistrées (hors recrutements, mutations ou autres motifs) |
| Parcours professionnels (stat. en effectif physique) | <ul style="list-style-type: none"> - % de promotions des TH / salariés valides - % d'agents ayant eu au moins un avancement au choix - Nombre de dossiers de situations individuelles traités (salariés et alternants TH en difficulté) et actions mises en œuvre - traitement anonyme |
| Evolution des mentalités Sensibilisation | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre et nature des opérations mises en œuvre et publics concernés |
| Achats au secteur protégé | <ul style="list-style-type: none"> - Montant HT des achats facturés par segments |
| Aménagement des locaux de travail | <ul style="list-style-type: none"> - Montant HT des dépenses des travaux réalisés au titre de l'accord handicap - Nature des travaux et sites concernés |
| Aménagement des postes de travail | <ul style="list-style-type: none"> - Montant HT des dépenses (matériels et prestations externes) - Nombre de dossiers traités (non nominatifs) et actions mises en œuvre |
| Suivi des aides individuelles aux salariés | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de dossiers traités (non nominatifs) et nature des demandes d'aides - Montant des dépenses engagées par la Commission d'Attribution des Aides Individuelles |
| Budget Handicap | <ul style="list-style-type: none"> - Budget alloué au titre de l'exercice - Budget réalisé au titre de l'exercice - Ventilation des dépenses par segment d'actions |
| DOETH | <ul style="list-style-type: none"> - Effectif d'assujettissement - Effectif bénéficiaire - Nombre d'unités bénéficiaires - Taux d'emploi |