

**ACCORD**  
**POUR L'INTEGRATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS**  
**HANDICAPES AU SEIN DE GrDF**  
**2009-2012**

## Sommaire

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>3</b>
1.1 : PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION.....	3
1.2 : DEFINITION DU HANDICAP .....	3
1.3 : LES BENEFICIAIRES .....	3
<b>ARTICLE 2 : ORGANISATION PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD</b> .....	<b>4</b>
2.1 : ORGANISATION.....	4
2.2 : PILOTAGE ET PARTIES PRENANTES .....	4
2.3 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD.....	6
2.4 : COMMISSIONS DE SUIVI.....	6
2.5 : FINANCEMENT .....	7
<b>ARTICLE 3 : ACCROITRE LE TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES</b> .....	<b>8</b>
3.1 : RECRUTER DES PERSONNES HANDICAPEES .....	8
3.2 : SOUTENIR L'EMPLOI EXTERNE DES PERSONNES HANDICAPEES .....	9
3.3 : FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI EXTERNE ET A LA PROFESSIONNALISATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPEES..	10
3.4 : INVITATION ET ACCOMPAGNEMENT A LA PREMIERE DECLARATION ET AU RENOUELEMENT DE DECLARATION DE BENEFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI .....	11
<b>ARTICLE 4 : REUSSIR L'ACCUEIL ET L'INTEGRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES</b> .....	<b>11</b>
4.1 : FACILITER L'ARRIVEE DU SALARIE HANDICAPE .....	11
4.2 : FACILITER L'ACCES A L'INFORMATION .....	12
4.3 : ACCOMPAGNER LE PARCOURS PROFESSIONNEL, LA MOBILITE, ET L'EVOLUTION DANS L'ENTREPRISE.....	12
<b>ARTICLE 5 : MAINTENIR DANS L'EMPLOI LES SALARIES HANDICAPES</b> .....	<b>13</b>
5.1 : VEILLER A L'ACCESSIBILITE DES LOCAUX.....	14
5.2 : AIDER AU TRANSPORT.....	14
5.3 : AMENAGER LES POSTES DE TRAVAIL.....	15
5.4 : PRENDRE EN CONSIDERATION LES CAS DE HANDICAP LOURD.....	15
5.5 : FACILITER L'ACCES AUX FORMATIONS.....	15
5.6 : AIDE A LA MOBILITE .....	16
5.7 : DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL ET A LA DUREE D'ACTIVITE .....	16
<b>ARTICLE 6 : INFORMER , SENSIBILISER ET COMMUNIQUER</b> .....	<b>16</b>
<b>ARTICLE 7 : AIDES ET DISPOSITIONS PARTICULIERES</b> .....	<b>17</b>
7.1 : COMMISSION D'ATTRIBUTION DES AIDES INDIVIDUELLES .....	17
7.2 : AIDE AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPES .....	17
7.3 : AIDE AU LOGEMENT ET A SON AMENAGEMENT .....	17
<b>ARTICLE 8 – DISPOSITIONS FINALES</b> .....	<b>18</b>
8.1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD .....	18
8.2 : AGREMENT .....	18
8.3 : PEREQUATION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI ENTRE LES UNITES EMPLOYEUR .....	18
8.4 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD .....	18
8.5 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD.....	18
8.6 : REVISION DE L'ACCORD .....	18
8.7 : DENONCIATION .....	19
<b>ANNEXE 1 : : INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD</b> .....	<b>20</b>
<b>ANNEXE 2 : PROJET DE LETTRE DE MISSIONS TYPE DU CORRESPONDANT « HANDICAP-DIVERSITE »</b> .....	<b>21</b>
<b>ANNEXE 3 : GLOSSAIRE</b> .....	<b>22</b>

## Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n°87-157 du 10 juillet 1987 modifiée par 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 » et son décret d'application du 29 décembre 2005.

Il reflète la volonté réelle de GrDF d'améliorer les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les signataires de l'accord affirment les ambitions suivantes :

- Améliorer le taux d'emploi des salariés handicapés afin d'atteindre à terme le taux d'emploi de 6%, avec pour objectif de le faire progresser a minima de + 1 point sur la durée du présent accord ce qui correspond à une **progression relative de +40% du taux d'emploi GrDF constaté à fin 2008**
- Contribuer à une meilleure intégration des travailleurs handicapés dans le milieu professionnel par la mise en place d'actions concrètes et mesurables
- Assurer l'équité entre tous les salariés de GrDF et favoriser l'autonomie de ceux en situation de handicap
- Changer le regard porté sur les travailleurs handicapés et mieux refléter la diversité de la société et des handicaps
- Contribuer à faire de GrDF une entreprise socialement responsable-reconnue
- Favoriser la mise en œuvre de démarches permettant une meilleure gestion des parcours professionnels des salariés en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi

## Article 1 : Champ d'application

### 1.1 : Principe de non-discrimination

« 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 » (extrait loi du 11 février 2005).

Cette loi impose à l'employeur de justifier par des éléments objectifs étrangers à tout critère discriminant une différence de traitement qu'il appliquerait à un salarié handicapé.

### 1.2 : Définition du handicap

« Constitue un handicap ... toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant. » (Extrait loi du 11 février 2005).

### 1.3 : Les bénéficiaires

Sont bénéficiaires tous les salariés concernés par les dispositions des articles L.5212-2 et L.5212-13 du Code du Travail, à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH,
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité,

- Sous certaines conditions, les veuves, veufs et orphelins de guerre,
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés.
- Les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre s'ils bénéficient de l'article L.124 du Code des pensions militaires d'invalidés et des victimes de la guerre.

Dans ce cadre, tous les salariés statutaires et non statutaires, en CDI ou en CDD y compris les alternants, sont susceptibles d'être inclus dans la liste « des bénéficiaires ». C'est la reconnaissance de bénéficiaire de l'obligation d'emploi détermine la mise en œuvre des mesures particulières prévues dans le présent accord.

## **Article 2 : Organisation pilotage et suivi de l'accord**

### **2.1 : Organisation.**

La mise en œuvre de la politique de GrDF en faveur des travailleurs handicapés repose sur l'implication forte de la Direction et de toutes les Régions à savoir les Directions Opérationnelles et le Service Gaz (« Régions » dans la suite de l'accord)

Le pilotage et le suivi sont en conséquence organisés au niveau national et au niveau régional.

### **2.2 : Pilotage et parties prenantes**

#### 2.2.1 La Direction, niveau national

Dans le cadre du pilotage national de la mise en œuvre de l'accord, un Chef de Projet Handicap GrDF est nommé.

Le Chef de Projet Handicap garantit le respect des engagements pris dans le présent accord et notamment garantit l'objectif de progression du taux d'emploi.

Il veille à la cohérence entre les objectifs définis dans les plans d'action des Régions et les objectifs globaux nationaux (progression du taux d'emploi, nombre des embauches, progression des achats au secteur protégé...)

Il valide les plans d'actions des Régions et fait procéder, lorsque nécessaire (ex : si les bilans l'imposent), aux ajustements de ces plans d'actions.

Il est l'interlocuteur de la Direction Départementale du travail (DDTEFP) dans le cadre de l'agrément de l'accord et de son suivi.

#### 2.2.2 La Direction, niveau régional

Les Directeurs des Régions sont garants de la déclinaison à leur maille des engagements pris par GrDF et contribuent à l'objectif de croissance global du taux d'emploi de 1% des salariés handicapés sur la durée de l'accord.

Un Correspondant Handicap Diversité est mis en place pour chacune des Régions et pour le Service Gaz GrDF.

Ce correspondant coordonne, promeut et favorise les actions relatives à la mise en œuvre du présent accord via la déclinaison du plan d'action de sa Région.

Le Correspondant Handicap Diversité est chargé de faire respecter les engagements pris au nom du Directeur. Il s'entoure des ressources nécessaires afin de mener à bien sa mission et d'assurer la relation de proximité avec les salariés en situation de handicap.

La mission de Correspondant Handicap Diversité est assurée par une personne dédiée à hauteur de 0,2 ETP<sup>1</sup> ou à hauteur de 25% de son temps pour le Service Gaz.

Une information est faite au sein de l'ensemble des unités de sa Région sur son rôle et ses missions.

La lettre de missions type du Correspondant Handicap Diversité est annexée au présent accord (Annexe 2)

### 2.2.3 Les organisations syndicales signataires

Elles sont parties prenantes de la mise en œuvre des engagements du présent accord.

En particulier, elles s'assurent de la mise en œuvre de l'accord en participant aux commissions nationales et aux comités régionaux de suivi (voir §2.4) Elles sont forces de proposition dans la mise en œuvre des diagnostics et des actions de progrès.

Elles communiquent ces engagements auprès de leur organisation et oeuvrent à l'engagement de l'ensemble des salariés de l'entreprise pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés.

### 2.2.4 Le médecin du travail et son équipe

Ils interviennent en première ligne dans les champs relatifs à l'aménagement des postes de travail, à l'intégration professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés handicapés, des accidentés du travail et des accidentés de la vie.

Ils accompagnent à la première déclaration de RQTH ou à son renouvellement.

Ils peuvent être sollicités par le salarié, par le Correspondant Handicap-Diversité, par la ligne managériale et les autres acteurs médico-sociaux intervenant dans le domaine du handicap.

### 2.2.5 Le médecin conseil

Le médecin conseil suit les agents en arrêt de travail. Il intervient dans le déclenchement de la visite de pré-reprise et dans les décisions de mise en invalidité et notamment en catégorie 1 qui permet la reprise d'un travail à temps partiel d'un salarié handicapé dans l'entreprise.

Le Service Général de Médecine Conseil (SGMC), en tant que service de régime de sécurité sociale de branche, pilote des projets de formation et de communication vers les interlocuteurs chargés du maintien ou du retour à l'emploi de salariés handicapés. Acteur relais en matière d'information sur le maintien dans l'emploi, par le biais de sa cellule nationale, il contribue et apporte son expertise aux actions régionales et locales dans le domaine.

### 2.2.6 L'assistant(e) de service social du travail<sup>2</sup>

Il (elle) contribue, avec les différents acteurs internes et externes, à l'intégration des personnes handicapées dans les unités pour lesquelles il (elle) intervient. Il (elle) assure auprès des salariés et/ou de leur famille des fonctions d'écoute, d'information, d'orientation, d'accompagnement et de suivi des personnes, etc.

<sup>1</sup> *Equivalent Temps Plein*

<sup>2</sup> *Désigné(e) par l'assistant(e) social(e) dans le reste du texte*

### 2.2.7 L'expertise nationale handicap du CERH<sup>3</sup>

Elle intervient au périmètre du Service Commun dans le champ de ses attributions sur le domaine spécifique du handicap.

Elle peut être sollicitée par les régions pour la mise en œuvre des engagements en faveur des salariés en situation de handicap.

### 2.2.8 L'expertise externe

Elle est sollicitée lorsque GrDF ne détient pas les compétences spécifiques.

### 2.2.9 Le (les) CHSCT

Il dispose de compétences larges en matière de mise, de remise ou de maintien au travail des salariés handicapés, en application des dispositions du Code du Travail (article L. 4612-11)

## 2.3 : Mise en œuvre de l'accord

Les principes et objectifs du présent accord sont mis en œuvre par les Régions dès obtention de l'agrément de l'accord à partir d'un pré-cadrage fourni par le Chef de Projet Handicap GrDF.

Ce pré-cadrage, à fournir au plus tard dans les 2 mois suivant l'agrément de l'accord, permet le lancement d'actions immédiates en Régions portant notamment sur les embauches statutaires, les achats au secteur protégé, l'aide individuelle de salariés handicapés, l'aménagement des postes de travail... Le pré-cadrage vise une répartition équilibrée des engagements entre les différentes Régions.

Par ailleurs, les Régions définissent leurs plans d'actions à partir du pré-cadrage national et d'un diagnostic prenant en compte le contexte régional. Le diagnostic est à établir dans les 5 mois suivant l'agrément de l'accord.

Ces plans d'actions font l'objet d'une consolidation et d'une validation par le Chef de Projet Handicap GrDF puis sont présentés en commission nationale de suivi afin de garantir la réalisation des objectifs globaux de l'accord.

Les diagnostics et les plans d'actions sont partagés dans les comités régionaux communs de suivi (voir § 2.4.2).

Une synthèse de ces plans et de leur suivi sont communiqués annuellement à la commission nationale de suivi (voir § 2.4.1)

## 2.4 : Commissions de suivi

### 2.4.1 La commission nationale de suivi

Une commission nationale de suivi du présent accord, composée de représentants de la Direction, d'experts et de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire est mise en place.

Cette commission est présidée par le Chef de Projet Handicap GrDF.

La commission se réunit afin d'examiner les conditions de la réalisation des engagements de l'accord et les résultats obtenus.

Ses missions principales sont :

- le jalonnement des objectifs et engagements de l'accord en lien avec les plans d'actions des Régions

<sup>3</sup> CERH : Centre d'Expertise Ressources Humaines

- le suivi des résultats de la mise en œuvre de l'accord notamment via le suivi des indicateurs présentés en Annexe 1
- formuler des recommandations sur les actions correctrices
- conduire des études complémentaires

Elle traite des problématiques générales et du retour d'expérience. Les cas individuels restent dans les prérogatives des IRP compétentes.

Elle se réunit 6 mois après l'agrément de l'accord et au moins deux fois par an tout au long du présent accord. La première réunion de chaque année est tout particulièrement consacrée à l'analyse des résultats de la mise en œuvre sur l'année N-1.

Le compte-rendu de la commission trace les débats ainsi que les propositions et/ou recommandations émises. Il est diffusé aux participants mais aussi aux Correspondants Diversité Handicap des Régions.

#### 2.4.2 Les comités régionaux communs de suivi

Dans chaque Région, un comité régional de suivi est mis en place.

Afin de faciliter la pertinence des échanges au sein des Régions appartenant au Service Commun aux deux distributeurs GrDF et ERDF, ce comité régional commun de suivi assure conjointement le suivi des accords GrDF et ERDF.

Un comité pour le Service Gaz GrDF vient compléter le dispositif. Ce comité est aussi appelé « comité régional »

Le comité régional de suivi est présidé par le Correspondant Handicap Diversité. Il est composé de représentants de la Direction de la Région et de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire.

Le comité régional se réunit afin d'examiner les conditions de la réalisation des engagements de l'accord et les résultats obtenus.

Ses missions principales sont :

- le jalonnement des objectifs et engagements de l'accord en lien avec le plans d'actions de la Région
- le suivi des résultats de la mise en œuvre de l'accord notamment via le suivi des indicateurs régionaux présentés en Annexe 1
- formuler des recommandations sur les actions correctrices
- conduire des études complémentaires

Elle traite des problématiques générales et du retour d'expérience. Les cas individuels restent dans les prérogatives des IRP compétentes.

Elle se réunit 6 mois après l'agrément de l'accord et au moins deux fois par an tout au long du présent accord, en amont des commissions nationales. La première réunion de chaque année est tout particulièrement consacrée à l'analyse des résultats de la mise en œuvre sur l'année N-1.

Le compte-rendu de la commission trace les débats ainsi que les recommandations émises. Il est diffusé aux participants mais aussi au Chef de Projet Handicap GrDF

## **2.5 : Financement**

Le budget prévisionnel annuel de l'accord GrDF correspond a minima au montant de la contribution que GrDF devrait verser à l'AGEFIPH pour l'année concernée, au titre de l'obligation d'emploi en l'absence d'accord.

Le budget année N est ajusté annuellement en fonction du montant de la contribution effectivement due et correspondant aux résultats atteints au 31/12/N.

Le budget est aussi ajusté annuellement de manière à permettre le financement de tous les engagements pris dans le présent accord sur les 4 ans.

En accord avec la DDTE, les éventuelles sous consommations du budget année N sont reportées sur le budget année N+1. Le bilan global budgétaire est à assurer pour le 31/12/2012.

Le budget de l'accord devra être intégralement consommé à son terme.

### Article 3 : Accroître le taux d'emploi des personnes handicapées

**L'objectif des signataires est d'améliorer le taux d'emploi des salariés handicapés de + 1 point a minima sur la durée de l'accord (4 ans) soit une progression relative du taux d'emploi de + 40% par rapport au taux d'emploi GrDF à fin 2008.**

Le taux d'emploi cible de GrDF au terme de l'accord est de 3,4%

Pour atteindre cet objectif, l'effort sera réparti sur l'ensemble des Régions et un ensemble de leviers (recrutements, achats au secteur protégé, accueil de stagiaires, recours à l'intérim, etc.) sera actionné.

En complément, un accompagnement à la reconnaissance de bénéficiaire de l'obligation d'emploi et à son renouvellement est prévu (voir § 3.4)

Des objectifs sont quantifiés pour chacun des principaux leviers à savoir : embauches statutaires, alternance, achats au secteur protégé, stagiaires.

Afin de respecter l'objectif de progression du taux d'emploi cible (+1%) qui reste l'objectif majeur, et en fonction des résultats qui seront effectivement constatés dans le cadre de la mise en œuvre des plans d'actions des Régions, les objectifs pour chacun des leviers seront actualisés autant que nécessaire et dans le respect des engagements a minima définis.

#### 3.1 : Recruter des personnes handicapées

Il est rappelé par les signataires de l'accord que tous les métiers de GrDF sont ouverts à l'accueil des travailleurs handicapés.

##### 3.1.1 Embaucher

L'objectif de GrDF est d'embaucher a minima 15 travailleurs handicapés statutaires par an (ETP part gaz) sur la durée de l'accord.

Dans le cadre de l'ambition « changer le regard porté sur les travailleurs handicapés », GrDF demande, via le pré-cadrage (voir §2.3), à chacune des Régions d'intégrer dans son plan d'action de progrès une action visant à l'insertion et l'embauche de travailleurs lourdement handicapés en milieu professionnel.

##### 3.1.2 Avoir recours à l'alternance

Le recours à l'alternance de travailleurs handicapés (contrat de professionnalisation, apprentissage) pour répondre au besoin de renouvellement des compétences est poursuivi et renforcé.

L'objectif de GrDF est d'accueillir a minima 9 alternants par an sur la durée de l'accord.

Les signataires rappellent que la limite d'âge de 30 ans pour l'accès aux contrats d'apprentissage des travailleurs handicapés est supprimée à partir de 2009 par la Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 de Finances pour 2009.



Conformément aux accords pour le développement de l'apprentissage à GrDF, les apprentis dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue peuvent voir la durée de leur contrat allongée.

Les apprentis handicapés ayant obtenu leur diplôme et le satisfecit de leur management bénéficient d'une proposition d'embauche statutaire.

Le panel des métiers qui accueillent des travailleurs handicapés est élargi autant que possible.

### 3.1.3 Reconnaître la valeur de titres certifiés pour les personnes handicapées

Les candidatures émanant des CRP font l'objet d'un examen systématique pour reconnaître la valeur professionnelle des diplômes ou titres professionnels qu'ils délivrent au nom de l'Etat.

Cet examen est étendu aux diplômes ou titres professionnels délivrés par les centres AFPA au nom de l'Etat à des personnes en situation de handicap.

### 3.1.4 Favoriser le sourcing et le recrutement de candidats

Les plans d'actions des Régions identifient les canaux les plus efficaces pour collecter les candidatures de personnes en situation de handicap correspondant à leurs besoins ainsi que les actions à mettre en œuvre pour les activer.

Les actions peuvent prendre par exemple la forme suivante :

- contractualisation avec des cabinets de recrutement spécialisés sur le handicap
- participation à des forums/manifestations d'employeurs destinés à faire connaître nos recherches de compétences et favoriser des candidatures spontanées
- information sur les prévisions d'embauches auprès des associations représentant les personnes handicapées et des réseaux externes spécialisés (Cap Emploi, ANPE, Tremplin, Association pour Faciliter l'Insertion Professionnelle des Jeunes Diplômés ou AFIJ, ...)
- partenariats avec des organismes spécialisés dans la formations et l'insertion professionnelles des personnes handicapées pour les filières de formation intéressant GrDF (FAGERH, AFPA...)
- partenariats avec les CFA accueillant de jeunes handicapés, l'Education nationale, l'Enseignement supérieur...

Le Chef de Projet Handicap GrDF intervient autant que nécessaire pour conseiller et accompagner les Régions dans leurs actions de sourcing (ex : mise en œuvre de partenariat national).

### 3.1.5 Soutenir les associations et organismes d'insertion de travailleurs handicapés

Les Régions apportent un soutien financier à des associations de personnes handicapées dont la finalité est une meilleure intégration professionnelle des personnes handicapées.

## **3.2 : Soutenir l'emploi externe des personnes handicapées**

L'objectif est d'apporter un soutien matériel et/ou financier aux établissements employant en majorité des travailleurs en situation de handicap que ces établissements soient prestataires ou pas de GrDF.

Ce soutien leur permettra de conforter leurs emplois, d'en créer de nouveaux, de faire évoluer leurs structures et équipements pour répondre favorablement à nos demandes de prestations de services.

Il permettra d'offrir à des personnes lourdement handicapées des possibilités nouvelles de formation (ex : CACES) et une approche progressive du milieu ordinaire de travail.

### 3.2.1 Achats de prestations au secteur protégé

L'objectif de GrDF est de fortement développer le réflexe de consultation du secteur protégé dans les domaines sur lesquels l'offre de service correspond à ses besoins d'achats.

Sur la durée de l'accord, GrDF a pour objectif de multiplier par 2,6 le nombre des unités bénéficiaires issues d'achats de prestations au secteur protégé.

Cet objectif est porté par les Régions et les unités qui :

- utilisent localement les marchés cadres élaborés par les directions des Achats,
- donnent priorité aux achats locaux auprès du secteur protégé sur les segments de prestations où le taux de main d'œuvre est important,
- tiennent une comptabilisation rigoureuse des unités bénéficiaires issues des achats effectués auprès du secteur protégé

Les directions des Achats ainsi que la Direction Immobilière poursuivent la démarche d'identification de segments d'achats pouvant donner lieu à des marchés cadres, sur lesquels les établissements du secteur protégé peuvent se positionner à la maille géographique adaptée et avec une visibilité dans le temps suffisante.

Pour atteindre l'objectif d'augmenter fortement les achats au secteur protégé, une rubrique du budget de l'accord est consacrée au soutien matériel et/ou financier des entreprises du secteur protégé dans le cadre des marchés d'achats.

Les outils permettant de faciliter les achats des distributeurs aux EA et ESAT seront développés en partenariat avec leurs organisations professionnelles.

GrDF s'attache à ce que les établissements sollicités soient « éthiques » et socialement responsables. Une information sera assurée dans ce sens auprès des Directions des Achats. Priorité sera donnée aux adhérents du GESAT signataires de la Charte « Ethique et Respect ».

### 3.2.2 Accueil des salariés issus du secteur protégé

GrDF développe l'accueil de salariés issus du secteur protégé sous forme de stages ou prestations de service dans les locaux de GrDF.

### 3.2.3 Recours aux travailleurs handicapés intérimaires.

GrDF privilégie les agences de travail temporaire disposant de services spécialisés pour la mise à disposition de travailleurs en situation de handicap.

Pour toute mission d'intérim, sauf désaccord de la personne concernée et préalablement à son arrivée, l'équipe de travail est systématiquement sensibilisée et informée de la situation de handicap du travailleur intérimaire. Cet accueil est réalisé sans préjudice des dispositifs spécifiques qui peuvent être mis en œuvre par l'entreprise de travail temporaire.

## **3.3 : Favoriser l'accès à l'emploi externe et à la professionnalisation des travailleurs handicapés.**

GrDF contribue à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap afin de développer leur qualification et leur employabilité.

En particulier, GrDF favorise l'accueil de stagiaires : cet accueil contribue à l'intégration professionnelle future et permet aux stagiaires de disposer d'une première expérience du monde du travail tout en sensibilisant les responsables et les équipes de travail au handicap.

L'objectif de GrDF est d'accueillir 9 stagiaires par an sur la durée de l'accord soit un triplement de l'accueil par rapport au passé

Pour tout stage, sauf désaccord de la personne concernée et préalablement à son arrivée, l'équipe de travail est systématiquement sensibilisée et informée de la situation de handicap du stagiaire handicapé.

### **3.4 : Invitation et accompagnement à la première déclaration et au renouvellement de déclaration de bénéficiaire de l'obligation d'emploi**

La démarche de première reconnaissance de bénéficiaire de l'obligation d'emploi doit être accompagnée et la démarche de renouvellement de cette reconnaissance doit être suivie.

Le médecin conseil joue un rôle important en incitant l'agent en arrêt de travail longue durée à effectuer une démarche de reconnaissance de travailleur handicapé avant le retour au travail.

La médecine du travail est l'acteur central de l'accompagnement du travailleur dans sa démarche de reconnaissance. Sous l'impulsion du correspondant Handicap Diversité, le Médecin du Travail et les acteurs impliqués mènent des actions de sensibilisation sur ces démarches. Ils apportent leur aide et leur soutien aux salariés qui souhaitent s'engager dans le processus de reconnaissance en tant que bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Les dossiers de demande RQTH sont mis à disposition à la médecine du travail, à la médecine de contrôle, au sein des Directions des Ressources humaines des différentes unités ainsi qu'auprès des assistant(e)s sociaux(les).

Les salariés sont invités à faire parvenir le justificatif à jour et/ou le renouvellement de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (titre d'invalidité, etc.... voir liste § 1.3) à l'employeur afin qu'il ait connaissance de leur situation et puisse ainsi les faire bénéficier de l'ensemble des mesures du présent accord.

Les gestionnaires du contrat de travail sont sensibilisés sur la nécessité de rapidement inscrire les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le Système d'Information RH et de rassembler les éléments justificatifs.

Un suivi du renouvellement des déclarations est mis en place par le Correspondant Handicap Diversité.

Pour aider les salariés concernés à l'obtention ou au renouvellement de la reconnaissance de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les managers accordent sur justificatifs des autorisations d'absence de courte durée rémunérées leur permettant de mener leurs démarches auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et sa CDAPH

Ces autorisations d'absence visent strictement à répondre aux convocations de la Commission et à réaliser les démarches médicales nécessaires à l'obtention ou au renouvellement de leur reconnaissance de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le montant de cette disposition est imputable au budget du présent accord.

## **Article 4 : Réussir l'accueil et l'intégration des travailleurs handicapés**

### **4.1 : Faciliter l'arrivée du salarié handicapé**

Lors d'un recrutement, d'une mutation, d'un transfert suite à changement d'organisation, d'un retour à l'emploi après accident de la vie ou du travail, il convient de faciliter l'arrivée du salarié handicapé.

Le Correspondant Handicap Diversité s'entoure d'un réseau pluridisciplinaire d'acteurs qu'il mobilise autant que de besoin. Le médecin du travail y joue un rôle central.

Le Correspondant Handicap Diversité peut définir des mesures spécifiques d'accueil des nouveaux embauchés handicapés (ex : recevoir systématiquement tous les nouveaux embauchés handicapés, rechercher un éventuel accompagnant, etc.). Cet accueil n'exclut pas d'autres actions d'intégration individuelles et collectives habituelles.

Le Correspondant Handicap Diversité informe, le plus en amont possible, le Chef de Projet Handicap GrDF de toute arrivée de nouvel embauché handicapé. Cette information permet au Chef de Projet Handicap GrDF d'éventuellement suivre cette arrivée et analyser les retours d'expérience.

Sauf désaccord de la personne concernée et préalablement à son arrivée, l'équipe de travail est sensibilisée et informée (via le manager et avec l'appui du médecin du travail) de la situation de handicap du salarié.

Le dispositif d'accueil doit impérativement prendre en compte les aspects relatifs à l'aménagement du poste de travail et à l'accessibilité des locaux lorsque nécessaire.

En cas de difficultés à l'arrivée du salarié handicapé, en cours du stage statutaire ou en période d'alternance le Correspondant Handicap Diversité en est informé le plus rapidement possible.

Si nécessaire, il constitue un réseau d'acteurs opérationnels regroupant les compétences locales les mieux à même à résoudre rapidement le problème. La composition du réseau est adaptée au cas par cas et intègre a minima le médecin du travail, le manager local et un des membres OS du comité régional de suivi.

Les actions de ce réseau ne remettent pas en cause les prérogatives des IRP ou des comités régionaux de suivi.

#### **4.2 : Faciliter l'accès à l'information**

L'accès à l'information, y compris numérique, peut constituer 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.

Une attention particulière sera portée à cette dimension au cours de l'accord et des moyens mis en œuvre.

Par ailleurs, les managers accordent des autorisations d'absence de courte durée rémunérée afin de permettre aux salariés handicapés la visite de salons dédiés au handicap dans la limite d'une journée tous les 2 ans. A son retour, le salarié handicapé pourra intervenir en réunion d'équipe afin de faire partager les informations qu'il a pu découvrir sur le salon et sensibiliser à bon escient ses collègues sur l'insertion des travailleurs handicapés.

#### **4.3 : Accompagner le parcours professionnel, la mobilité, et l'évolution dans l'entreprise.**

Un travailleur handicapé ne doit pas faire l'objet de discrimination dans l'entreprise du fait de son handicap, notamment pour la mobilité professionnelle laquelle doit s'inscrire dans un principe d'équité et de gestion des compétences.

Dans ce cadre, les orientations à suivre sont précisées ci-dessous.

##### 4.3.1 Examen annuel des parcours professionnels

Un examen annuel des parcours professionnels des travailleurs handicapés est effectué au niveau de chacune des Régions par le Correspondant Handicap Diversité en collaboration avec les Directeurs d'unités.

Le correspondant Handicap s'appuie sur le Chef de Projet Handicap national qui met à disposition les données chiffrées permettant la comparaison des situations.

Les éventuels écarts repérés concernant des situations comparables font l'objet d'une analyse présentée au Directeur de Région qui décide des actions managériales adéquates à engager pour supprimer les inégalités avérées.

Une synthèse factuelle de l'examen et des rattrapages effectués est présentée annuellement en comité régional de suivi. Le comité régional fait appel au Chef de Projet Handicap GrDF en cas de désaccord sur l'examen.

#### 4.3.2 Projet de parcours professionnel

A l'occasion de l'entretien annuel, le manager aborde avec le salarié l'adéquation de ses objectifs avec sa situation de handicap. Si une adaptation doit être envisagée, elle peut se faire en liaison avec le médecin du travail.

Lors de l'entretien individuel avec un collaborateur en situation de handicap, une attention particulière est apportée au volet relatif au parcours professionnel.

Il est proposé au salarié handicapé ayant un projet de mobilité géographique ou fonctionnelle de bénéficier d'un accompagnement spécifique par son manager en lien avec le Correspondant Handicap Diversité. En cas de perspective de changement d'emploi, les périodes d'immersion sont favorisées.

Les sollicitations particulières dont peuvent faire l'objet certains membres d'une équipe accueillant une personne handicapée sont prises en compte par le manager lors des entretiens individuels des membres de cette équipe pour fixer des objectifs et évaluer leurs résultats.

A l'occasion d'un changement d'emploi ou de la mutation d'un salarié handicapé, le nouveau poste de travail doit faire l'objet des aménagements nécessaires en amont de la prise de fonction. L'unité cédante transfère les éventuels aménagements de poste préexistants à l'unité accueillante.

#### 4.3.3 Réorganisation

Le Correspondant Handicap Diversité est informé des projets de réorganisation.

Il identifie, avec le management, les salariés handicapés susceptibles d'être concernés par le projet et il en informe le comité régional de suivi.

Un accompagnement spécifique et des mesures complémentaires nécessaires sont accordées aux salariés handicapés. Les surcoûts directement imputables au handicap afférents à la mobilité sont pris en charge sur le budget du présent accord.

L'accompagnement spécifique et les mesures complémentaires nécessaires sont déterminées au cas par cas par le Correspondant Diversité Handicap qui sollicite autant que de besoin le réseau d'acteurs opérationnels locaux.

Le Correspondant Handicap Diversité informe le comité régional des mesures prises pour les salariés handicapés concernés.

En cas de difficultés liées à une mobilité inter-unités, le Correspondant Handicap Diversité en est informé et apporte sa contribution à la recherche de solution. En cas de difficultés persistantes, ou hors périmètre régional, le Chef de Projet Handicap GrDF est informé et œuvre de manière à identifier une solution prenant en compte au mieux les intérêts des parties en présence.

Les surcoûts afférents à la mobilité et directement imputables au handicap sont pris en charge sur le budget du présent accord.

### **Article 5 : Maintenir dans l'emploi les salariés handicapés**

Le maintien dans l'emploi des salariés handicapés est un objectif prioritaire pour les signataires du présent accord.

Dans ce cadre et pour des salariés handicapés qui seraient dans des situations particulières, la commission nationale des aides (voir §7.1) peut être sollicitée pour des aides spécifiques qui seront accordées pour des

périodes limitées et dans des conditions maîtrisées (exemples : aide au transport par taxi, recours au télétravail, aide à la réduction du temps de travail...)

### 5.1 : Veiller à l'accessibilité des locaux

Une attention particulière est à porter 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 handicapé.

Dans ce cadre, il convient de vérifier que les procédures d'évacuation des locaux accueillant des salariés handicapés et l'aménagement des signaux de sécurité prennent en compte les personnes en situation de handicap.

Les éventuels besoins en équipements spéciaux sont étudiés à l'occasion de cette vérification. Les travailleurs handicapés sont informés des dispositifs spécifiques qui leur seront dédiés.

Lors de l'arrivée d'un collaborateur handicapé, un exercice individuel d'évacuation personnalisé doit être réalisé à son intention et avec le reste de son équipe si besoin. Celui-ci ne dispense pas le salarié handicapé des exercices collectifs.

Des actions de formation et/ou de sensibilisation relatives à l'évacuation des personnes en situation de handicap sont organisées pour les acteurs concernés (secouristes, équipiers d'étage, responsable de site...).

Par ailleurs, GrDF poursuit le déploiement du programme de travaux immobilier visant à favoriser l'accès des installations intérieures de l'entreprise aux travailleurs handicapés.

### 5.2 : Aider au transport

Des solutions de transport sont recherchées et examinées localement en mobilisant les aides financières légales existantes (notamment PCH<sup>4</sup> et aides à la mobilité de l'AGEFIPH<sup>5</sup>).

Des emplacements de parking adaptés sont identifiés sur les sites accueillant d'ors et déjà des personnes handicapées qui sont contraintes d'utiliser leur véhicule personnel du fait de leur handicap.

Il convient de vérifier que les cahiers des charges des « prestataires transport » prennent bien en compte le cas du transport des travailleurs en situation de handicap. Dans le cas contraire, un avenant à ces contrats est demandé.

Le Correspondant Handicap Diversité est sollicité pour aider à la mobilisation des aides financières légales existantes, lorsque nécessaire (notamment CDAPH dans le cadre de la Prestation de compensation du handicap et l'AGEFIPH dans celui des aides à la mobilité).

Les salariés handicapés ont la possibilité de solliciter une participation financière pour adapter un véhicule personnel dans le cadre du budget du présent accord. Cette participation est allouée après sollicitation par le salarié handicapé des aides dispensées par les organismes de droit commun (CDAPH, conseil général, CMCAS, AGEFIPTH) et elle vient compléter celles-ci. La décision relative à l'attribution de cette participation est confiée à la commission des aides individuelles (voir § 6.1).

Par ailleurs, les salariés qui se trouvent dans l'impossibilité d'utiliser les transports publics pour faire le trajet domicile / lieu de travail du fait de leur handicap et qui ne bénéficient pas d'aides financières particulières pour effectuer ce trajet<sup>6</sup>, peuvent solliciter, via le Correspondant Handicap Diversité, une aide financière<sup>7</sup> à la commission nationale des aides individuelles (voir § 7.1)

<sup>4</sup> PCH : Prestation de Compensation du handicap

<sup>5</sup> AGEFIPH Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

<sup>6</sup> ne sont pas concernées les aides à l'aménagement d'un véhicule par exemple mais les aides relatives à la prise en charge de frais de transport adaptés (taxi, transport privé spécialisé...)

<sup>7</sup> cette aide sera a minima égale à 50% du montant du coût du trajet en transports publics

### 5.3 : Aménager les postes de travail

Certaines situations de handicap nécessitent le recours à des aménagements de poste de travail ou organisationnels, afin de faciliter la situation de travail.

Tout aménagement de poste de travail préconisé par le médecin du travail est étudié en collaboration avec le salarié concerné et avec l'appui d'experts compétents les mieux à même de définir leurs besoins. Les aménagements sont réalisés dans le délai le plus bref et dans la mesure du possible avant la prise de fonction de la personne.

Les prestations et matériels relatifs aux aménagements de poste sont intégralement pris en charge par le budget de l'accord y compris ceux relatifs aux situations de télétravail à condition qu'elles soient spécifiques au travailleur en situation de handicap.

Tout aménagement de poste de travail préconisé par le médecin du travail est réalisé dans le délai le plus bref et, sauf impossibilité avérée, avant la prise de fonction de la personne.

A l'occasion d'un recrutement ou d'un changement d'emploi quelle qu'en soit la cause le nouveau poste de travail doit faire l'objet des aménagements nécessaires et en amont de la prise de fonction. L'unité cédante transfère les éventuels aménagements de poste préexistants à l'unité accueillante.

Pour les salariés ayant un handicap visuel, auditif ou psychique, il peut être également fait appel aux experts internes et/ou externes.

### 5.4 : Prendre en considération les cas de handicap lourd

Le Correspondant Handicap Diversité accompagne le management dans l'identification et la démarche de reconnaissance par la DDTEFP des salariés dont le handicap est susceptible d'être reconnu comme lourd (demande à faire par l'employeur à la DDTEFP)

La situation particulière où peut se trouver une équipe de travail accueillant une personne dont la lourdeur du handicap est reconnue par la DDTEFP fait l'objet d'une étude menée conjointement par le manager et le correspondant Handicap Diversité. Si la situation le nécessite, notamment si la productivité de l'équipe est impactée par exemple, des solutions correctives sont identifiées et mises en œuvre.

Le Correspondant Handicap Diversité met en place un suivi particulier des salariés dont la lourdeur du handicap est reconnue (ex : visite et entretien réguliers, échange avec le manager...)

### 5.5 : Faciliter l'accès aux formations

Les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes accès aux dispositifs de formation que l'ensemble du personnel.

Les moyens les plus appropriés (outils de formation, transports...) sont mis en œuvre pour faciliter l'accès à la formation des salariés en situation de handicap.

Les parties signataires conviennent que les actions de formations relevant du DIF demandées par un travailleur handicapé sont réalisées sur le temps de travail.

Un suivi des salariés handicapés n'ayant pas bénéficié de formation depuis 3 ans est mis en place, les causes sont analysées et les actions correctives mises en place.

Une condition d'accessibilité à l'ensemble des salariés est inscrite dans le cahier des charges générique de l'organisation logistique des formations

Les surcoûts liés au handicap et relatifs aux transports, à l'hébergement et à l'accompagnement indispensables pour permettre la participation du salarié handicapé à une action de formation sont imputés sur le budget de l'accord.

## 5.6 : Aide à la mobilité

Les aides attribuées ne peuvent en aucun cas se substituer aux autres financements sollicités et/ou obtenus par ailleurs auprès d'organismes tels que l'AGEFIPH, les MDPH, la CPAM, les CMCAS, les mutuelles, les Conseils généraux ou diverses associations dans le cadre des dispositions prévues à l'intention de tout salarié en situation de handicap.

Elles ont uniquement pour vocation d'apporter un complément aux financements de droit commun. L'examen des demandes est conditionné à la justification de la réalisation des démarches auprès de ces organismes.

En cas de mobilité, les éventuels surcoûts individuels engendrés par la situation de handicap du salarié sont examinés en commission d'attribution des aides individuelles. Les montants éventuellement alloués sont imputés sur le budget de l'accord (voir §7.1)

Les parties signataires assurent une communication sur les dispositifs d'aide à la mobilité (ex : CILGERE, CSE mobilité) et veillent à leur mise en œuvre.

## 5.7 : Dispositions relatives au temps de travail et à la durée d'activité

Sur demande du salarié handicapé, conformément aux articles L3122-26 et L5213-6 du Code du Travail, des horaires individualisés peuvent être mis en place. Leur mise en œuvre doit être directement liée au handicap et viser le maintien dans l'emploi du salarié handicapé concerné.

Les travailleurs handicapés dont le taux d'invalidité est au moins égal à 80% peuvent bénéficier d'une anticipation de départ en inactivité à partir de 55 ans et d'une majoration de pension dans les conditions prévues par l'accord de branche du 24 avril 2008 relatif aux pensions versées en cas d'invalidité aux agents des IEG et du décret 2008-627 du 27 juin 2008 relatif au régime de retraite et d'invalidité du personnel des IEG.

## Article 6 : Informer , sensibiliser et communiquer

L'information, la sensibilisation et la communication sont des leviers indispensables pour progresser vers une meilleure intégration des salariés en situation de handicap. Elles permettent à chacun de disposer des bons outils et contacts, de partager les expériences, et de faire évoluer les mentalités.

Le présent accord est adressé à l'ensemble des salariés de l'entreprise bénéficiaires de l'obligation d'emploi, aux médecins du travail, aux médecins conseil, aux assistant(e)s sociaux(les)

Il est mis en ligne sur l'intranet de GrDF. Un accès vers les informations relatives au handicap, aux structures institutionnelles et privées compétentes dans le domaine du handicap et aux aides complémentaires à l'accord auxquelles les travailleurs handicapés ont droit est prévu.

Le Chef de Projet Handicap GrDF assure le portage de l'accord vers les CODIR des Régions, les Correspondants Handicap Diversité et vers les RRH.

Chacune des Régions identifie précisément les actions de sensibilisation qu'elle met en œuvre. Ces actions doivent viser l'ensemble des salariés. Des actions spécifiques sont prévues à l'intention des managers.

Les Régions sont encouragées à organiser des événements internes autour du handicap. Ces actions peuvent être organisées en partenariat avec des associations spécialisées, la Fédération Française Handisport, la Fédération Française de Sports Adaptés ...

Les actions d'information, de sensibilisation et de communication identifiées dans les plans d'actions sont imputables au budget de l'accord.



Afin de favoriser l'information des salariés concernés, une attention particulière est portée à la diffusion des informations sur les dispositions internes<sup>8</sup> concernant le handicap (ex : conditions de mise en inactivité, subventions ou prêts dans le cadre du 1% logement pour travaux d'adaptation du logement aux besoins des personnes handicapées, autorisations spécifiques d'absence et conditions spécifiques du CESU petite enfance pour les parents d'enfants handicapés)

Les bonnes pratiques locales ainsi que les initiatives prises par les salariés relatives à la gestion du handicap sont valorisées aux niveaux régional et national.

A l'externe, le caractère « handi-accueillant » de l'entreprise sera affirmé.

## **Article 7 : Aides et dispositions particulières**

### **7.1 : Commission d'attribution des aides individuelles**

La Commission des aides individuelles est pilotée par le Chef de Projet Handicap GrDF qui s'entoure lorsque nécessaire d'experts internes ou externes

Cette commission décide des suites à donner aux demandes qui sont présentées par les Régions à partir d'un dossier remonté par les Correspondants Handicap Diversité.

Les aides attribuées par la commission ne peuvent en aucun cas se substituer aux autres financements sollicités et/ou obtenus par ailleurs auprès d'organismes tels que l'AGEFIPH, les MDPH, la CPAM, les CMCAS, les mutuelles, les Conseils généraux ou diverses associations dans le cadre des dispositions prévues à l'intention de tout salarié en situation de handicap.

Elles ont uniquement pour vocation d'apporter un complément aux financements de droit commun. L'examen des demandes d'aide est donc conditionné à la justification de la réalisation des démarches auprès de ces organismes.

Un suivi des aides attribuées est présenté à la commission nationale de suivi. Il donnera lieu à échanges afin de s'assurer de la meilleure utilisation des aides et de la rapidité de leur mise en œuvre.

Les aides attribuées sont financées par le budget de l'accord.

### **7.2 : Aide aux parents d'enfants handicapés**

Pour les parents d'enfants atteints d'une incapacité de 50% et plus, les droits au CESU Petite Enfance sont étendus jusqu'au 7ème anniversaire de l'enfant. Cette disposition n'est pas imputable au budget du présent accord.

Les autorisations d'absences pour les parents d'enfants handicapés prévues par la note DP 31-107 feront l'objet d'une plus large communication aux agents. Cette disposition n'est pas imputable au budget du présent accord.

### **7.3 : Aide au logement et à son aménagement**

Les signataires de l'accord s'engagent à faire connaître les dispositifs CILGERE existants et spécifiques aux travailleurs handicapés.

Les aides complémentaires spécifiques sont à étudier au cas par cas en cas de mobilité géographique imposée pour réorganisation. L'examen des aides individuelles est du ressort de la Commission d'attribution des aides individuelles.

Les éventuels compléments apportés par cette commission sont imputables au budget du présent accord.

<sup>8</sup>(non imputées sur le budget du présent accord)

## Article 8 – DISPOSITIONS FINALES

### 8.1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires des établissements de GrDF y compris les salariés du service commun aux deux filiales ERDF SA et GrDF SA.

### 8.2 : Agrément

La mise en œuvre du présent ne s'effectuera qu'après l'obtention de l'agrément du Préfet de Paris

### 8.3 : 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.

### 8.4 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans et entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2009, dès obtention, de l'agrément préfectoral, conformément à l'article L.5212-17 du Code du travail.

Cet accord cessera immédiatement tout effet le 31 décembre 2012.

### 8.5 : Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé, sur l'initiative de GrDF, conformément aux dispositions des articles L2231-6 et D2231-2 du Code du travail<sup>9</sup>.

Les formalités de publicité prévues aux articles L2262-5, R2262-1 et R2262-2 du Code du travail seront réalisées sur l'initiative de GrDF.

### 8.6 : Révision de l'accord

A la demande de la direction de l'entreprise ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues aux articles L2261-7 et L2261-8 du Code du travail.

Une telle révision pourra notamment intervenir en cas d'évolution importante de l'organisation de l'entreprise, d'évolution de la réglementation ou de demande de nouveaux services par les autorités de régulation.

Les signataires du présent accord conviennent de se réunir au niveau national afin d'étudier les conséquences de ces évolutions au regard des dispositions du présent accord.

<sup>9</sup> Ancienne codification : article L.132-10

## 8.7 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L2261-9 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 30 mars 2009

Pour Gaz Réseau Distribution France :



Pour les Fédérations Syndicales :


CFDT


CFE-CGC


CFTC

CGT

CGT-FO

  
Gilbert CONTE

  
Guy Pasquenteil

  
Patrice Deprege

  
Alain Andrieu

## ANNEXE 1 : : Indicateurs de suivi de l'accord

Ces indicateurs permettent le suivi des engagements pris et des actions mises en œuvre dans le cadre de l'accord d'entreprise pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

NB : En grisé : non pertinent au niveau local

Type d'indicateur	Indicateur (en part gaz pour GrDF et en part Elec pour ERDF)	Périodicité	Mailles		
			National	DOR	Unités
Effectif	- Effectif dans le SIRH	Annuel	X	X	X
	- Effectif TH dans le SIRH (statutaires, CDI...)	Annuel	X	X	X
	- %Effectif TH sur Effectif	Annuel	X	X	X
Recrutements	- Nombre d'embauches TH statutaire	Comité et commission de suivi	X	X	X
	- Nombre d'alternants TH accueillis				
	- Nombre de stagiaires TH				
	- Nombre d'intérimaires TH				
Reconnaissance de la Qualité de Bénéficiaire	- Nombre de nouvelles reconnaissances enregistrées	Annuel	X	X	X
Parcours professionnel	- % de promotion des TH/travailleurs valides	Annuel	X	X	
Evolution des mentalités sensibilisations	- Nombre d'opérations de niveau national	Comité et commission de suivi	X		
	- Nombre d'opérations au niveau DOR			X	X
Achats au secteur protégé	- Montant HT	2 fois /an	X	X	X
Aménagements des locaux de travail	- Montant HT des dépenses DIRIM/DIM	2 fois /an	X		
	- Montant HT des dépenses unités			X	X
Aménagements de postes de travail	- Montant HT des dépenses	Annuel	X	X	X
Suivi des aides individuelles aux agents	- Montant HT de dépenses engagées par la commission nationale des aides	2 fois /an	X		
DOETH	- Effectif d'assujettissement	Annuel	X		X
	- Effectif bénéficiaire	Annuel	x		x
	- Nombre d'Unités bénéficiaires	Annuel	x		x
	- Taux d'emploi	Annuel	X		X

## ANNEXE 2 : Projet de lettre de missions type du correspondant « Handicap-Diversité »

Les engagements de GrDF en faveur de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés sont formalisés dans l'accord d'entreprise 2009 – 2012 signé le DATE dont la Direction Opérationnelle XXXX / le Service Gaz est porteur(se) sur son périmètre.

Dans ce cadre, la Direction Opérationnelle XXX / Le Service Gaz désigne PRENOM NOM comme Correspondant Handicap –Diversité

En conséquence, PRENOM NOM dédie son temps à hauteur de la part gaz de sa Région<sup>10</sup> au portage et à la déclinaison des engagements de GrDF en faveur de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés formalisés dans le cadre de l'accord national précité.

Sur le périmètre de sa Direction , PRENOM NOM a notamment en charge de :

- Etre le garant du respect des engagements pris au nom de l'entreprise
  - ⇒ Coordonner les diagnostics établis dans les unités
  - ⇒ Elaborer, déployer et assurer le suivi du plan d'actions de sa Direction / du Service Gaz en déclinaison de d'accord national
  - ⇒ Apporter les ajustements nécessaires
  - ⇒ Piloter et d'animer les comités régionaux
  - ⇒ Impulser ou relayer les actions de sensibilisation et de communication
  - ⇒ Alerter le Chef de Projet Handicap GrDF en cas de difficultés relatives aux engagements pris
  - ⇒ Contribuer au réseau national des correspondants « handicap-diversité »
- Etre l'interlocuteur interne et externe sur les sujets relatifs ou connexes à l'accord handicap :
  - ⇒ Interlocuteur privilégié des salariés en situation de handicap
  - ⇒ Interlocuteur privilégié des partenaires sociaux signataires du présent accord
  - ⇒ Interlocuteur privilégié des managers dans la recherche de candidats, d'alternants, de stagiaires ou d'intérimaires en situation de handicap et dans leur accueil et leur intégration
  - ⇒ Interlocuteur privilégié du Chef de Projet Handicap GrDF
- Participer activement au développement d'actions de maintien dans l'emploi des personnes handicapées (recherche de financement, recherche de parcours de formation ou reconversion, accompagnement à la mobilité, etc.)
- Fédérer les compétences locales susceptibles d'être sollicitées dans le cadre du réseau d'acteurs opérationnels : médecine du travail, médecine conseil, membres des CHSCT, OS signataires, assistants sociaux, et autres acteurs dont la contribution est indispensable à la mise en œuvre de l'accord
- D'assurer la relation au niveau local avec les acteurs externes du handicap (ex. : AGEFIPH, DDTEFP, secteur protégé (ESAT), associations, réseaux d'entreprises, etc.)

Enfin, PRENOM NOM peut être amené à participer à la commission nationale de suivi sur invitation du Chef de Projet Handicap GrDF.

<sup>10</sup> 25% pour le Service Gaz

### ANNEXE 3 : GLOSSAIRE

AAH	: Allocation aux Adultes Handicapés
ADAPT	: Association pour l'Insertion Sociale et Professionnelle des Travailleurs Handicapés
AFIJ	: Association pour la Formation et l'Intégration des Jeunes
AFPA	: Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	: Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés
ANPE	: Agence Nationale pour l'Emploi
CDAPH	: Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CE	: Comité Etablissement
CCE	: Comité Central d'Etablissement
CIF	: Congé Individuel de Formation
CRAM	: Caisse Régionale d'Assurance Maladie
CERH	: Centre Expertises Ressources Humaines (EDF)
COTOREP	: Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CHSCT	: Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail
CRF	: Centre de Rééducation Fonctionnelle
CRH	: Chargé de Ressources Humaines
CRP	: Centre de Rééducation Professionnelle
DDTEFP	: Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DIF	: Droit Individuel à la Formation
DIM	: Direction de l'Immobilier
DOETH	: Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.
EA	: Entreprise Adaptée
ESAT	: Etablissement ou Service d'Aide par le Travail
FAGERH	: Fédération des Associations Gestionnaires des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés.
GESAT	: Groupement Etablissement Secteur d'Aide par le Travail
IME	: Institut Médico-Educatif
IMPRO	: Institut Médico-professionnel
IPP	: Incapacité
IRP	: Instance Représentative du Personnel
LSF	: Langue Signes Française
LPC	: Langue parlée Complète
MDPH	: Mission Départementale des Personnes Handicapées
OPCAREG	: Organisme Paritaire Collecteur Agréé Régional
PCH	: Prestation de Compensation du handicap
PDITH	: Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés
PEP	: Pupilles de l'Enseignement Public
RQTH	: Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RRH	: Responsable de Ressources Humaines
SGMC	: Service Général de Médecine Conseil
TH	: Travailleur Handicapé