



ACCORD GRTgaz SA


**En faveur du développement de l'emploi et de l'accompagnement
des personnes handicapées sur la période 2010 à 2012**

R PP

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Che M" with a stylized flourish above it.

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	3
1 – BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD.....	4
2 – OBJECTIFS POUR LA PÉRIODE 2010 à 2012.....	4
3 – PLAN DE RECRUTEMENT.....	5
3.1 Positionner GRTgaz en sa qualité d'employeur	5
3.2 Faire connaître les offres d'emploi de GRTgaz	5
3.3 Contribuer à la formation des candidats à l'emploi	6
3.4 Préparer le recrutement	6
3.5 Préparer l'intégration.....	6
3.6 Ambitions de recrutement et engagements de GRTgaz	7
4 – PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION	7
4.1 Intégrer les salariés.....	7
4.2 Accessibilité des locaux et aménagement des situations de travail.....	8
4.3 Mesures individuelles	8
4.4 Aménager les parcours professionnels.....	9
4.5 Former.....	10
4.5.1 Le socle de compétences des personnels de l'entreprise.....	10
4.5.2 L'accueil des stagiaires.....	10
5 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	11
6 – RELATIONS AVEC LE SECTEUR PROTEGE / ADAPTE	12
7 – INFORMATION ET SENSIBILISATION	12
7.1 Informer et sensibiliser	12
7.2 Créer et animer un réseau de partenaires internes et externes	13
8 – DISPOSITIF DE PILOTAGE.....	13
8.1 - Les structures de pilotage	14
8.1.1. La Structure nationale de pilotage	14
8.1.2. La Maîtrise d'œuvre Etablissement (MOE)	14
8.1.3. La Commission nationale de suivi de l'accord	14
8.2- Budget prévisionnel de l'accord et dépenses éligibles	15
9 - DISPOSITIONS FINALES.....	15
9.1. Champ d'application de l'accord.....	15
9.2. Agrément	15
9.3. Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	15
9.4. Dépôt et publicité de l'accord	16
9.5. Révision de l'accord.....	16
9.6. Dénonciation	16

 2/16
 Che m

PP

PREAMBULE

Forte de l'expérience acquise notamment au travers de l'accord groupe partiel Gaz de France SA/GRTgaz SA, l'entreprise GRTgaz entend fédérer ses énergies et ses moyens en appui du droit de chacun à disposer d'un avenir digne, équitable et durable au sein de la collectivité.

Dans le cadre de la Loi 87 157 du 10 juillet 1987, modifiée par la Loi 2005-102 du 11 février 2005, GRTgaz et les organisations syndicales signataires s'engagent, par le présent accord, en faveur du développement de l'emploi et de l'accompagnement des personnes handicapées.

A ce titre, pour la période 2010 à 2012, les signataires précisent vouloir, en priorité, parfaire et conforter le savoir-faire capitalisé dans l'entreprise, développer le réseau de partenaires internes et externes, et, inscrire leur action dans une dynamique d'amélioration continue de prise en compte des situations de handicap.

En conséquence, les parties conviennent dans le présent accord de :

- Définir un cadre de cohérence.
- Créer une structure nationale de pilotage au niveau GRTgaz.
- Définir le rôle des différents acteurs pour mieux les impliquer
- Assurer le portage et le déploiement de l'accord en impliquant les établissements.
- Inscrire, dans la durée, la dynamique partenariale impulsée par les signataires.
- Retenir des objectifs réalistes.
- Améliorer la mesure des effets produits et tendre ainsi vers sa maîtrise.

Cet accord, soumis à l'agrément de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du siège de l'entreprise [DDTEFP Paris], répond :

- D'une part aux engagements de GRTgaz dans le cadre de l'agrément sollicité
- D'autre part, à la volonté des signataires de construire ensemble des réponses concrètes face à la diversité des questions qui peuvent se poser.

Par ailleurs, les signataires se rejoignent pour préciser les actions à mener mais aussi les autres dimensions à prendre en considération pour appréhender, dans sa globalité, la question du handicap. Il en est ainsi, notamment, des difficultés que peuvent rencontrer les salariés de l'entreprise, en situation d'aidants familiaux ou proches de personnes handicapées, ou des précautions à prendre dès l'amont de projets tels que des réhabilitations de site ou des déménagements dans de nouveaux locaux de travail.

1 – BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD



Au 1^{er} janvier 2010 et selon les termes de l'article L. 5212-13 du Code du Travail, sont bénéficiaires des dispositions du présent accord, toutes les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi notamment :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie,
- 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 deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la 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 ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité délivrée par la commission des droits et de l'autonomie, anciennement Cotorep, dès lors qu'elle constate un pourcentage d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou lorsque la personne a été classée 3e catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

2 – OBJECTIFS POUR LA PÉRIODE 2010 à 2012

Les signataires se fixent deux objectifs principaux :

- D'une part, améliorer et consolider dans la durée l'implication de l'entreprise et ses effets en faveur du développement de l'emploi des personnes handicapées et de leur accompagnement.
- D'autre part, permettre une évolution positive du taux d'emploi et des parcours professionnels des personnes handicapées de GRTgaz en mettant en œuvre l'ensemble des leviers que sont notamment :
 - ✓ le recrutement,
 - ✓ l'accompagnement du salarié et le suivi de son parcours professionnel,
 - ✓ les achats au secteur protégé/adapté,
 - ✓ l'accueil des stagiaires,
 - ✓ l'implication de l'entreprise et de chacun de ses acteurs, en faveur des collaborateurs pouvant bénéficier de l'obligation d'emploi.


4/16




En conséquence, quatre plans d'action soutiennent le programme que GRTgaz entend mettre en œuvre pour la période 2010 à 2012 :

- Plan de recrutement
- Plan d'insertion
- Plan de formation
- Plan de maintien dans un emploi

Viennent en complément des ces trois plans, les actions destinées à améliorer :

- Les relations avec le secteur protégé / adapté
- La communication interne et externe
- L'employabilité des salariés en situation d'aidants familiaux ou proches de personnes handicapées

3 – PLAN DE RECRUTEMENT

Les signataires entendent couvrir, dans le présent chapitre, les étapes clés à mettre en œuvre en amont de l'acte de recrutement. Ils précisent que l'ensemble des acteurs concernés, personnels de l'entreprise ou du groupe et partenaires spécialisés du réseau, doivent disposer des informations relatives aux offres d'emploi pour en faciliter la diffusion.

3.1 Positionner GRTgaz en sa qualité d'employeur

GRTgaz contribue aux actions de communication institutionnelle du groupe GDF SUEZ pour faire connaître ses engagements en faveur du développement de l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise. De manière plus ciblée, GRTgaz entretient avec les organismes de formation et les partenaires emploi spécialisés une relation étroite pour préciser la nature des compétences recherchées et les aides prévues dans le présent accord pour soutenir les personnes handicapées désireuses de se former, soit dans le cadre de la formation initiale, soit dans le cadre de la professionnalisation.

Parmi les partenaires concernés figurent notamment :

- Cap Emploi,
- Pôle Emploi,
- Tremplin,
- l'Association pour Faciliter l'Insertion Professionnelle des Jeunes Diplômés (AFIJ),
- l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA),
- l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (L'ADAPT),
- les Centres de Formation d'Apprentis spécialisés (CFA),
- l'Education Nationale,
- la Fédération des Associations Gestionnaires des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés [FAGERH],
- Les Centres de Rééducation Professionnelle

3.2 Faire connaître les offres d'emploi de GRTgaz

L'élaboration et la diffusion des offres d'emploi sont assurées en interne par la filière Ressources Humaines des établissements en appui de la filière managériale. Ces offres sont accessibles sur les divers médias aux partenaires externes du réseau. Par ailleurs, GRTgaz participe aux manifestations et forums permettant d'entrer en contact direct avec les personnes handicapées, leurs familles et les professionnels de l'éducation spécialisée.

3.3 Contribuer à la formation des candidats à l'emploi

Les métiers de GRTgaz relèvent dans leur grande majorité de la filière « technique » caractérisée par une grande variété de disciplines (exploitation et maintenance réseau transport gaz, exploitation et maintenance des installations de compression, mesurage/méetrologie/automatisme, métallurgie/corrosion/soudage, commercial/marketing, conduite du réseau, ingénierie) et un niveau de qualification qui s'est élevé ces dix dernières années. Prenant en compte cette donnée et les statistiques nationales qui font état d'un niveau de formation des personnes handicapées en moyenne inférieur au niveau national, GRTgaz propose dans le présent accord de contribuer à la formation, initiale ou continue, des personnes handicapées qui souhaitent mettre leur profil de candidat à l'emploi en adéquation avec les besoins de l'entreprise en prenant en compte les compétences acquises quel que soit leur niveau et le domaine de formation initiale et leur motivation.

Dans cette perspective, les établissements (et/ou les unités) utiliseront, entre autre, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, accueilleront des stagiaires et mettront en œuvre des partenariats avec des centres de formation.

3.4 Préparer le recrutement

Les signataires accordent à la préparation des recrutements une attention particulière afin de faciliter les conditions dans lesquelles se déroulent les entretiens et d'optimiser la correspondance entre l'attente de l'entreprise et le potentiel apporté par les candidats à l'emploi.

Pour ce faire ils introduisent dans les moyens servis par le présent accord :

- Une formation spécifique proposée à tout manager et acteur de la filière RH en situation de mener des entretiens de recrutement avec des personnes reconnues travailleurs handicapés. Les modalités de mise en œuvre de cette formation (contenu(s) et organisme(s) de formation) seront convenues avec les structures spécialisées.
- Une préparation aux entretiens de recrutement proposée à tout candidat interne ou externe en situation d'être convoqué. Les modalités de mise en œuvre seront convenues avec des organismes spécialisés.
- La prise en charge des frais de transport et/ou d'accompagnement pour suivre la préparation ou se présenter à un entretien de recrutement.

3.5 Préparer l'intégration

En vue de prévenir les difficultés d'accès à l'emploi des personnes handicapées et de progresser collectivement au sein de l'entreprise dans la juste appréciation des moyens nécessaires pour chaque situation individuelle, les signataires posent comme principe l'évaluation des conditions d'environnement professionnel et personnel avant la prise de fonction.

Cette évaluation doit notamment porter sur :

- L'accès interne et externe aux locaux de l'entreprise, y compris les trajets domicile/lieu de travail
- L'environnement du poste de travail
- L'ergonomie
- L'aménagement des temps, rythmes et modes de travail à la demande du salarié et suivant les recommandations du Médecin du Travail
- Le logement

Cette évaluation est proposée au candidat recruté par le management. Elle est instruite par le correspondant « handicap » de l'établissement qui dispose de l'appui de la structure nationale et des experts médico-sociaux de l'entreprise et des CHSCT pour identifier et quantifier les mesures collectives et/ou individualisées à prendre. Les signataires considèrent que la préparation de l'intégration contribue à garantir l'égalité des chances des personnes handicapées dans leur prise de fonction et dans leur emploi.

3.6 Ambitions de recrutement et engagements de GRTgaz

GRTgaz s'engage à recruter, sur la période 2010 à 2012, 15 personnes handicapées dont trois qui ne possèdent pas un profil de compétences adapté aux besoins de l'entreprise.

Ces recrutements pourvoient prioritairement des emplois statutaires à durée indéterminée et des contrats à durée déterminée longue durée, principalement des contrats d'alternance.

Les signataires s'engagent à faire le maximum pour répartir ces recrutements de la manière suivante : 3 recrutements en 2010, 6 recrutements en 2011 dont un profil de compétences non adapté aux besoins de l'entreprise et 6 recrutements en 2012 dont les deux autres profils de compétences non adapté.

Les signataires rappellent que des dispositions spécifiques, pour les personnes handicapées, sont en vigueur dans l'accord de groupe partiel Gaz de France SA / GRTgaz SA du 21 décembre 2006 sur la « politique et le développement de l'apprentissage ». Elles concernent notamment l'embauche au terme du contrat d'apprentissage si obtention du diplôme et satisfecit managérial en concertation avec le tuteur.

Par ailleurs, la situation des stagiaires de fin d'études et des contrats de professionnalisation feront l'objet d'une attention particulière en fin de stage ou en fin de contrat par les correspondants handicaps au regard d'une embauche éventuelle.

4 – PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

L'ambition des signataires est d'apporter un accompagnement complet et efficace pour chaque situation et lors de chacune des étapes qui jalonne le parcours dans l'entreprise. A cet effet, le plan d'insertion et de formation constitue un axe essentiel du progrès souhaité par les parties.

4.1 Intégrer les salariés

En relation étroite avec la médecine du travail et le CHSCT, un soin particulier est apporté à la mise en œuvre, dans les meilleurs délais, des mesures prescrites lors de l'évaluation décrite dans le paragraphe 3.5.

Par ailleurs, il appartient à chaque établissement de définir le protocole d'accueil et d'intégration à mettre en œuvre en prévoyant, notamment, la remise d'un livret d'accueil, sous la forme la mieux appropriée, dans lequel figurent les informations essentielles telles que organigramme, contacts utiles, n° de téléphone, plans des sites, consignes de sécurité.

Un tuteur ayant signalé sa volonté de s'investir en la matière est mis à disposition du nouvel embauché. Les tuteurs volontaires suivront une formation et/ou recevront les informations qui les préparent à leur mission d'accompagnement du nouvel embauché.

La disponibilité, l'investissement et les qualités humaines dont font preuve les tuteurs volontaires sont trois critères qui sont pris en compte par le management lors de l'appréciation annuelle. La filière RH

est en charge du rappel en temps utile de cette précaution destinée à conforter l'implication d'un nombre croissant de volontaires. Cet engagement sera noté comme mission complémentaire dans l'entretien annuel d'appréciation.

4.2 Accessibilité des locaux et aménagement des situations de travail

En conformité avec la réglementation en vigueur, l'entreprise veille à l'accessibilité des locaux qu'elle utilise. En particulier, elle est attentive à ce que toute occupation nouvelle, réaménagement ou restructuration de bâtiment soit réalisée dans le respect des dispositions légales régissant l'accessibilité des personnes en situation de handicap. Les procédures d'évacuation des locaux et l'aménagement des signaux de sécurité devront prendre en compte les différentes situations de handicap. A cet effet, les formations des secouristes et des équipiers d'étage intégreront les techniques spécifiques d'évacuation. L'accessibilité des transports en commun aux sites de travail est également examinée.

Pour tout salarié ou personnel d'une entreprise prestataire reconnu en situation de handicap, GRTgaz réalise les aménagements techniques de postes nécessaires au maintien dans l'emploi après une approche ergonomique appropriée.

Seront pris en compte dans le budget de l'accord, tout ou partie du coût de l'aménagement du poste de travail et des adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail du bénéficiaire d'emploi ne relevant pas d'une obligation réglementaire.

Les signataires précisent qu'au-delà des mesures qui précèdent sur l'accessibilité et le poste de travail, la situation de travail des personnes reconnues travailleurs handicapés doit être appréhendée dans sa globalité, ce qui peut conduire à des actions du type :


- Prise en compte, dans leur organisation du travail, des recommandations du Médecin du Travail, en termes notamment de prévention de la fatigabilité et d'adaptation aux nécessités de suivi des soins.
- Accompagnement du manager, des collaborateurs et du salarié.
- Mise en œuvre des mesures précisées dans le 4.3

4.3 Mesures individuelles

Par mesures individuelles, les signataires entendent l'ensemble des mesures autres, y compris celles qui complètent un financement ou une prestation octroyés par un organisme tiers externe.

A titre indicatif et non exhaustif, ces mesures peuvent concerner :

- L'utilisation d'un équipement (appareillage, fauteuil,...) ou d'un matériel spécifique.
- Les moyens de transport et/ou d'accompagnement du domicile jusqu'au lieu de travail et/ou une participation financière si utilisation fondée d'un véhicule personnel.
- L'accès à un logement proche et adapté dès lors que la demande est liée à la compensation du handicap du salarié ou lorsque le salarié est en situation d'aidants familiaux ou proches de personnes handicapées à son domicile. Cette mesure est prise en compte dans le budget du présent accord uniquement dans le cas d'un salarié en situation de handicap.


8/16
Che MR

R PR

- L'octroi de prêts à taux préférentiels, destinés à l'acquisition du logement, ou à l'aménagement d'un logement existant, afin d'en faciliter l'accès ou l'habitabilité pour la personne en situation de handicap. Cette disposition n'est pas prise en compte dans le budget du présent accord.
- La prise en compte dans le temps de travail de l'éventuel supplément temps de trajet lié au handicap dans une logique de compensation. Cette disposition n'est pas prise en compte dans le budget du présent accord.

Etant par définition individuelle, l'instruction de ces mesures relève de l'établissement en coordination avec la médecine du travail et le CHSCT concerné. Afin de faciliter si nécessaire l'accès à ces différentes mesures individuelles, il sera fait appel aux différents acteurs concernés (structure nationale, manager, tuteur,...).

4.4 Aménager les parcours professionnels

Les signataires accordent une importance particulière à l'environnement professionnel qui doit à la fois présenter des garanties et offrir des perspectives d'évolution. En premier lieu, ils conviennent à cet effet de mettre à jour annuellement l'étude exhaustive des situations individuelles des salariés reconnus comme travailleurs handicapés réalisée en 2009. Cette étude, dont l'analyse est basée sur les quatre critères suivants : Diplôme / Ancienneté / GF (groupe fonctionnel)/ NR (niveau de rémunération), a pour objectif de mettre en évidence les éventuelles anomalies ou anachronismes, notamment en terme de reconnaissance des compétences, et de les corriger en concertation directe avec le management et le correspondant handicap.

Sur la base de la sensibilisation que cette étude doit favoriser, les signataires entendent en complément systématiser la prise en charge des questions de parcours professionnels et rendre ainsi accessibles et équitables les opportunités dont peuvent bénéficier les salariés reconnus travailleurs handicapés.

A ce titre, ils détaillent ci-après les principaux points de vigilance thème par thème :

- **Reconnaissance des diplômes**
GRTgaz proposera un niveau de diplôme, titre ou certification professionnelle délivré au nom de l'Etat pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ayant obtenu des attestations ou certificats délivrés par des organismes de formation spécialisés.
- **Suivi des salariés**
GRTgaz met en œuvre les dispositions permettant de suivre individuellement les salariés et de les accompagner dans leurs parcours professionnels par une concertation entre les différents acteurs concernés de l'établissement (et/ou unité). Ces dispositions s'appliquent notamment à l'occasion d'un changement d'emploi ou d'affectation, d'une mutation avec une révision des conditions offertes par le nouvel environnement et la définition des mesures d'accompagnement dans les mêmes conditions que celles décrites dans le § 3.5 ci-avant.

~~9/16~~ 9/16

Che / n

B

R r

4.5 Former

4.5.1 Le socle de compétences des personnels de l'entreprise

GRTgaz réaffirme le droit effectif d'accès à la formation des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés qui constituent, au regard des dispositions de l'accord de Branche des IEG du 16 septembre 2005 et de l'accord de groupe partiel Gaz de France SA / GRTgaz SA du 1^{er} avril 2006, une population prioritaire.

Les signataires rappellent, notamment, que l'accord de groupe partiel « formation » prévoit :

- d'une part en son paragraphe II.2 page 15, des dispositions techniques en matière d'anticipation dans la mise en œuvre des droits au Droit Individuel à la Formation (DIF),
- d'autre part, un abondement pris en charge par l'employeur dans le cadre d'une Validation des Acquis de l'Expérience [VAE] nécessitant une formation en vue de se préparer à des épreuves.

En conséquence, la plus grande attention est apportée aux demandes de formation du personnel en situation de handicap, à leur instruction par le management et à la mise en œuvre par la filière RH des décisions qui en résultent, principalement sous forme de périodes de professionnalisation avec mobilisation du DIF, éventuellement anticipé ou abondé, pour permettre l'évolution dans la filière, l'adaptation aux évolutions du métier, la préparation au projet professionnel et ou de mobilité.

A la demande du salarié, le cas échéant, peut être évoquée toute formation permettant de compenser la situation de handicap.

Les formations nécessaires à assurer la reconversion des bénéficiaires de l'obligation d'emploi présentent le plus haut niveau de priorité.

L'ensemble de ces dispositions s'inscrit, d'une façon générale, dans une logique de soutien global notamment en prenant en compte les particularités liées à l'accessibilité à la formation (transport, accès, contenu, tests éventuels, supports).

Par ailleurs, le personnel de l'entreprise qui désire effectuer une formation en vue d'accueillir une personne handicapée, suivra des stages spécifiques.

4.5.2 L'accueil des stagiaires

Les signataires souhaitent progresser dans l'accueil de stagiaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en recherche de stages de formation professionnelle.

Cette progression, outre la possibilité qu'elle offre aux intéressés de satisfaire les exigences de leur cursus de formation, a aussi pour objectifs de :

- Sensibiliser les collègues, dont le management, aux compétences et potentiels des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Concourir à la pré-identification de futurs collègues en s'assurant, de part et d'autre, d'une meilleure probabilité de réussite.
- Etudier l'embauche éventuelle pour les stagiaires de fin d'études
- Contribuer, selon les termes de l'article L. 5212-7 du code du travail, à la progression du taux d'emploi de l'entreprise.

10/16
Che JMK

PP

5 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Dans une optique de prévention, les médecins du travail avec le concours des CHSCT et sur la base des Documents Uniques, identifient des situations de travail qui pourraient concourir dans le temps à placer des personnes en situation de handicap. Le maintien dans l'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés est un objectif prioritaire pour GRTgaz .

A cet effet, les dispositions qui suivent s'inscrivent dans cette volonté de maintien dans l'emploi :

- Actions de reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie ou équivalents à ceux qu'ils occupent.
- Actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement.
- Adaptation individualisée du poste de travail avec redéfinition des missions en recourant aux modalités appropriées.

Les dispositions qui suivent ont vocation à sensibiliser les personnes reconnues travailleurs handicapés sur les dispositions du présent accord et les moyens qui peuvent être mobilisés pour améliorer leurs conditions professionnelles voire personnelles. Les dispositions prises au titre des conditions personnelles ne sont pas imputables au budget du présent accord.

Faciliter la reconnaissance et le renouvellement de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi

Les signataires s'engagent à améliorer la prise en compte des situations de handicap, à faire connaître les dispositifs offerts par le présent accord et à faciliter l'accès aux formalités administratives de demande ou de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Ils rappellent la définition du handicap selon la loi du 11 février 2005 :

« constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »

GRTgaz apporte son soutien aux personnes désireuses de faire reconnaître officiellement, ou renouveler, par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH¹) leur aptitude au travail et disposer en conséquence des mesures et garanties qui font l'objet du présent accord.

Pour faciliter ces démarches, l'Entreprise s'engage également à élaborer un support d'information précisant les étapes clés et les principaux interlocuteurs. Ce support sera diffusé à l'ensemble du personnel.

Le temps passé par les intéressés, pour l'accomplissement de leurs démarches (reconnaissance et renouvellement) et leurs relations avec la CDAPH, est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il est évalué à deux jours.

¹ Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

6 – RELATIONS AVEC LE SECTEUR PROTEGE / ADAPTE

GRTgaz s'engage à conforter dans ce nouvel accord son soutien au secteur protégé / adapté afin de contribuer à l'emploi des personnes handicapées au sein de la collectivité et d'élargir son soutien pour toutes les formes de handicap.

En conséquence, GRTgaz s'inscrit en soutien du développement des structures de travail en milieu protégé/adapté en poursuivant et en améliorant sa politique d'achats dans le cadre de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services, notamment avec les Entreprises Adaptées (E.A.) et les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (E.S.A.T).

A cet effet, pour ces prestations ne relevant pas du budget de l'accord, la structure nationale de pilotage et la direction des achats œuvreront de concert pour :

- Informer les approvisionneurs locaux des possibilités offertes par les contrats cadres établis par les acheteurs.
- Rappeler les latitudes autorisées dans le cadre de la gouvernance des achats au sein de l'entreprise dans le but de passer des commandes auprès de fournisseurs locaux, de taille diverse et répartis sur l'ensemble du territoire.
- Veiller, notamment via le réseau GESAT [Réseau National du Travail Protégé et Adapté] avec lequel est renouvelé le partenariat, à rechercher des prestations et des fournisseurs éligibles et mettre à disposition une base de données actualisée comprenant les fournisseurs répondant aux exigences éthiques et de qualité.

Par ailleurs, GRTgaz poursuivra, son engagement en faveur du secteur protégé/adapté notamment en apportant son soutien dans ses démarches de formation professionnelle continue, visant à développer la compétence des salariés qu'il emploie, et/ou à préparer ces derniers à une embauche éventuelle en milieu ordinaire.

7 – INFORMATION ET SENSIBILISATION

La réussite du présent accord dépend de la connaissance, par toutes les parties concernées, des dispositions ou actions qui en relèvent et de leurs modalités de mise en œuvre effective.

Les signataires poursuivent en conséquence les objectifs suivants :

7.1 Informer et sensibiliser

GRTgaz met en place des actions d'information et de sensibilisation interne et externe sur l'insertion des personnes reconnues travailleurs handicapés auprès :

- De l'ensemble des filières RH, établissements et entreprise, et des managers par une information générale apportant une meilleure connaissance du handicap, les moyens nécessaires pour les préparer à leur mission d'accueil et de suivi des personnes handicapées, et également sur les dispositifs d'aides externes. Une information régulière est effectuée pour apprécier les progrès réalisés en matière d'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs du présent accord.

- Des salariés, en créant des événements de sensibilisation aux handicaps et en mettant à leur disposition les supports de communication interne portant sur l'accord, les partenariats, les échanges d'expériences, les participations du groupe, de l'entreprise ou des établissements à des forums et manifestations. Ces supports de communication doivent être appropriés et prendre ainsi les formes appropriées (plaquettes, journal « RH », emplacements sur les sites intranet..).
- Les cabinets de recrutement spécialisés, en contractualisant des prestations d'assistance, appui et accompagnement, en fonction des résultats. La rémunération des cabinets de recrutement spécialement mandatés sur le sujet sera une dépense éligible.
- Le grand public, en introduisant des pages ciblées vers différentes formes de handicap, dans les portails internet et autres supports de recrutement et de publicité. Les dépenses inhérentes à la communication du grand public n'est pas prise en compte dans le budget du présent accord.

7.2 Créer et animer un réseau de partenaires internes et externes

Les signataires entendent favoriser l'échange d'informations, le partage des expériences positives et la mise en œuvre de réunions thématiques en fonction des difficultés à relever, des connaissances humaines et techniques à capitaliser.

A cet effet, ils créent un réseau de partenaires internes et externes réunissant des spécialistes apportant leur expertise et leurs réponses aux questions variées que peuvent poser l'emploi des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi et leur accompagnement.

Ce réseau comprend :

- Un médecin du travail
- Des partenaires sociaux
- Le ou la chargé(e) de mission handicap
- Les correspondants handicap
- Le ou la pilote du processus transverse recherche/qualification/suivi des candidats reconnus travailleurs handicapés de la DRH Groupe
- Des correspondants achats
- Des représentants des organismes spécialisés cités au § 3.1

Ce réseau est animé par le ou la chargé(e) de la mission handicap. Les heures consacrées par les participants dans le cadre de ce réseau seront prises en compte dans le budget du présent accord.

8 – DISPOSITIF DE PILOTAGE

La dynamique partenariale souhaitée par les signataires, la constitution et l'animation d'un réseau de partenaires spécialisés, l'amélioration continue des actions et la mesure de leurs effets sur un plan quantitatif et qualitatif nécessitent un dispositif de pilotage efficient qui occupe une place centrale pour la réussite de l'accord dans et au-delà de sa période de validité.

Le dispositif de pilotage répond à trois besoins identifiés par les signataires :

- L'impulsion et le portage politique
- La conduite opérationnelle
- La créativité et les apports selon les spécificités et expertises des parties

8.1 - Les structures de pilotage

8.1.1. La Structure nationale de pilotage

Elle comprend :

- La personne en charge de la Direction des Ressources Humaines qui s'engage à porter les ambitions et les objectifs du présent accord au sein de l'entreprise. La Directrice Ressources Humaines donne l'impulsion politique nationale et veille à sa déclinaison au sein des établissements. Elle est périodiquement informée des résultats obtenus dans la mise en œuvre de l'accord au niveau des établissements et décide des éventuelles mesures correctives.
- Un(e) chargé(e) de mission « Handicap » sous l'autorité de la DRH. Sa charge de travail est évaluée à 25% d'un équivalent temps plein conformément à sa lettre de mission.
- Un(e) correspondant(e) « handicap » de chaque Etablissement de GRTgaz qui assure au niveau national le reporting établissement, la contribution de l'établissement aux échanges de pratiques et bénéficie du soutien de la structure nationale et de sa hiérarchie locale.
- La charge de travail d'un correspondant handicap est estimée à 30% d'un équivalent temps plein conformément à sa lettre de mission.
- La personne ayant en charge la politique achat et sa déclinaison au sein de GRTgaz

8.1.2. La Maîtrise d'œuvre Etablissement (MOE)

Organisée et dimensionnée selon les spécificités de l'établissement, elle est constituée par le(la) correspondant(e) « handicap » missionné(e) par le RRH de l'établissement ou son représentant auquel il rend compte. La MOE met en œuvre les leviers les plus adaptés en fonction des besoins de l'établissement, assure le suivi des réalisations et le reporting. Elle dispose de l'appui de la structure nationale avec laquelle elle est en contact pour les engagements financiers et le reporting de l'établissement. La MOE est force de proposition et contribue, à ce titre, à la créativité des mesures mises en œuvre dans l'entreprise. Elle fait appel, le cas échéant, aux prestations de l'assistante sociale.

8.1.3. La Commission nationale de suivi de l'accord

La commission nationale de suivi de l'accord est composée de :

- Le ou La Chargé(e) de mission « Handicap ».
- Un Médecin du Travail de l'entreprise GRTgaz.
- Un (e) Représentant(e) de chaque organisation syndicale signataire

14/16
Che Hh

R PP

La commission nationale de suivi de l'accord a un triple rôle :

- Suivre les mesures engagées au titre de l'accord et établir le bilan annuel, quantitatif et qualitatif dont un exemplaire sera transmis à la DDTEFP.
- Constituer et animer le réseau des partenaires internes et externes.
- Proposer à la structure nationale de pilotage des améliorations, des études, enquêtes, des réunions thématiques, des assises, des carrefours, ...

La commission nationale de suivi est l'instance privilégiée pour donner une réalité à la créativité que les signataires souhaitent faire vivre et pour maintenir une dynamique durable. Elle se réunira 2 fois par an.

8.2- Budget prévisionnel de l'accord et dépenses éligibles

Le financement des dispositions prévues dans le présent accord relève :

- Du budget encadré par les règles fixées par l'administration, d'une part en ce qui concerne l'éligibilité des dépenses, et d'autre part quant aux montants maximaux pouvant être consacrés par type de dépenses. Il correspond à la contribution annuelle que l'entreprise aurait dû verser à l'AGEFIPH chaque année en l'absence d'accord, soit environ 400 keuros par an. Seules les dépenses autorisées par l'administration peuvent en conséquence y être imputées. Le montant annuel du budget est ajusté en fonction de la contribution effectivement due au regard des résultats atteints en matière de taux d'emploi.
- De prises en charge complémentaires, totales ou partielles, par l'entreprise ou par des organismes tiers.

Il appartient à la Structure nationale de pilotage de gérer les dimensions prévisionnelles, de suivi et de réalisation des dépenses en veillant à la destination conforme des fonds, à leur juste niveau et à leur imputation correcte.

9 - DISPOSITIONS FINALES.

9.1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable sur le périmètre de l'entreprise GRTgaz au bénéfice exclusif des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

9.2. Agrément

La mise en œuvre du présent accord est conditionnée par l'obtention de l'agrément du Préfet de Paris.

Si l'agrément n'était pas obtenu, l'accord serait considéré comme nul et non avenu.

9.3. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Dès l'obtention de l'agrément, il entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010 et cessera de produire effet au 31 décembre 2012.

9.4. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé, sur l'initiative de GRTgaz, 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 seront réalisées sur l'initiative de GRTgaz.

9.5. 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 L 2261-7 et L 2261-8 du Code du Travail.

Une telle révision pourra notamment intervenir en cas d'événements non prévisibles ayant une incidence directe ou indirecte sur les termes de l'accord. Dans cette hypothèse, les signataires du présent accord conviennent de se réunir au niveau national afin d'étudier les conséquences éventuelles de ces évolutions et de définir les modalités qui s'ensuivront.

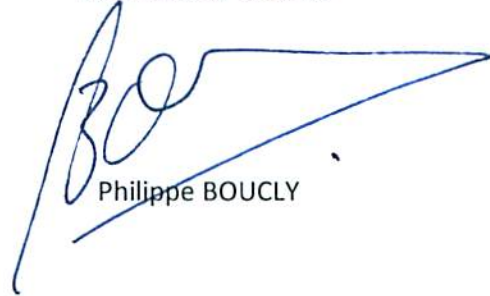
9.6. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L 2261-9 et suivants du Code du Travail.

Fait à Paris, le 4 juin 2010

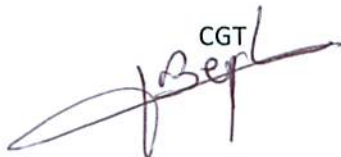
Pour GRTgaz SA :

Le Directeur Général



Philippe BOUCLY

Pour les Organisations Syndicales :

CGT

 JP BEGHIAS

CFDT

 J-L RIGO

CGT-FO

 P. PATROUILLET

CFE CGC

 IS HORTAL

CFTC

 S. CHATRE