

**ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'INTEGRATION
ET POUR L'EGALITE DES DROITS ET DES CHANCES
TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE
DES PERSONNES HANDICAPEES
SUR LA PERIODE 2012 - 2015**

GDF SUEZ SA

ENTRE

L'entreprise GDF SUEZ SA, représentée par

ci-après désignée « GDF SUEZ SA »

d'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives des salariés CFDT, CFE-CGC,
CGT, CGT-FO,

ci-après désignées « partenaires sociaux »

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Contenu

PREAMBULE	5
Chapitre 1 – CHAMP D'APPLICATION	8
1.1 – Périmètre	8
1.2 – Salariés concernés	8
Chapitre 2 – PLAN DE COMMUNICATION - FORMATION	10
2.1 – Communication	10
2.1.1 – Communication interne	10
2.1.2 – Communication externe	12
2.2 – Formation des acteurs internes	12
Chapitre 3 – PLAN D'EMBAUCHE ET D'INTEGRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS LA SOCIETE	13
3.1 - Plan d'embauche en milieu ordinaire	13
3.1.1 – Engagements d'emploi de personnes handicapées	13
3.1.2 – Recrutement et intégration	14
3.1.3 – Développement de l'alternance	15
3.1.4 – Développement des partenariats	16
3.2 – Accueil de stagiaires handicapés	17
3.3 – Accessibilité	18
3.3.1 – Accessibilité des locaux pour tout type de handicap	18
3.3.2 – Accessibilité numérique	18
Chapitre 4 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	19
4.1 – Actions d'anticipation sur les situations d'inaptitude professionnelle	19
4.2 – Faciliter l'accès à une information individualisée et confidentielle pour anticiper les situations d'inaptitude	20
4.3 – Actions de maintien dans l'emploi	20
4.4 – Accompagnement individuel	21
Chapitre 5 – DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE	22
5.1 – Actions de formation des salariés handicapés	22
5.2 – Entretiens Annuels de Progrès (EAP)	23
5.3 – Entretiens de seconde partie de carrière	23
5.4 – Observatoire	24
5.5 – Accès à la VAE et au CIF	24
5.6 – Financement du permis de conduire	24
Chapitre 6 – COLLABORATION AVEC LE SECTEUR ADAPTE	25
6.1 – Information des salariés en charge de passer les commandes	25
6.2 – Adaptation des processus achat	25
Chapitre 7 – MESURES SOCIALES SPECIFIQUES A DESTINATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	26
7.1 – Démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	26
7.2 – Tableau des aides apportées aux personnes handicapées	26
Chapitre 8 – STRUCTURE DE PILOTAGE DE L'ACCORD - COMMISSION DE SUIVI	27
8.1 - Structure de pilotage et de mise en œuvre de l'accord	27
8.1.1 - Structure nationale	27

8.1.2 - Commission nationale de suivi	28
Chapitre 10 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR – CONDITION DE VALIDITE	29
Chapitre 11 – DENONCIATION ET REVISION.....	30
Chapitre 12 – RENOUVELLEMENT.....	30
Chapitre 13 - PUBLICITE	31
ANNEXE 1 – Liste des bénéficiaires	32
ANNEXE 2 – Références légales discrimination.....	34
ANNEXE 3 - Glossaire	35

PREAMBULE

Le développement de l'emploi des personnes handicapées et leur accompagnement dans la durée, dont témoignent notamment l'ensemble des actions menées pour leur maintien dans l'emploi, représentent des axes principaux de la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées de GDF SUEZ SA.

La politique Handicap de GDF SUEZ SA s'inscrit pleinement dans :

- La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 que complète celle du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- Le 1er accord mondial du Groupe GDF SUEZ sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable qui formalise les responsabilités sociétales du groupe, notamment en matière de respect de la diversité et de lutte contre les discriminations dont celles envers les personnes handicapées.

C'est dans ce contexte et avec la volonté réaffirmée des parties à poursuivre et à pérenniser la politique d'emploi des travailleurs handicapés en son sein que GDF SUEZ SA a pris l'initiative d'inviter ses partenaires sociaux à la négociation en vue de la signature d'un 2^{ème} accord en faveur du développement de l'emploi et de l'accompagnement des personnes handicapées. Celui-ci s'appliquera durant la période 2012 à 2015 et ce en application des articles L. 5212-8, L. 5212-17, R. 5212-14 et R. 5212-15 du code du travail.

Les ambitions et actions déclinées dans ce nouvel accord s'inscrivent dans la continuité de la politique Handicap mise en œuvre lors du premier accord 2009-2011 agréé par la DDTEFP de Paris (75) et dont il est important de rappeler ici les avancées significatives.

Les parties prennent actes des données suivantes disponibles à ce jour :

Bilan accord (source DOETH)	Base 2008	1 ^{ère} année de l'accord 2009	2 ^{ème} année de l'accord 2010
Effectif d'assujettissement	7071	7 372	7 064
Nombre total d'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés	424	440	421
Nombre total d'Unités Bénéficiaires Employées	117,28	137,60	160,76
Nombre d'Unités Bénéficiaires au titre des investissements en sous-traitance auprès du secteur protégé ou adapté	0,12%	0,50%	0,56%
Taux d'emploi direct	1,67%	1,87%	2,29%
Taux d'emploi global (direct + sous-traitance)	1,79%	2,37%	2,85%
Nombre total d'Unités Bénéficiaires manquantes après minoration	286,78	254,91	191,99

Accord 2009 – 2011 (chiffres à fin 09/11)	Objectif	Résultat
Nombre Total de recrutements CDI	30	31
Nombre de contrats en alternance		9

Au regard de ce bilan, les parties sont confortées dans leur volonté à développer les actions engagées en faveur des salariés handicapés au sein de GDF SUEZ SA et à élargir la portée du présent accord en mettant en œuvre toutes les actions contributives à l'évolution du taux d'emploi des bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.

Par conséquent, pour soutenir et développer les actions prévues dans le cadre du présent accord, les parties s'appuieront sur les trois idées phares suivantes :

1. **Importance du maintien de la structure de pilotage** de l'accord au niveau de la mission handicap avec pour rôles principaux :
 - la gestion budgétaire,
 - le suivi global de l'accord,
 - l'animation transverse des référents handicap des entités,
 - la mise en œuvre des actions,
 - la mobilisation de tous les acteurs au sein de l'entreprise.

2. **Implication des acteurs et dynamique collective** : Il est entendu que les entités intégrées dans le périmètre du présent accord gardent un niveau d'autonomie de mise en œuvre d'actions pour permettre leur déclinaison au plus près du terrain et ainsi mieux contribuer à l'atteinte des objectifs et ambitions de l'accord. La prise en compte des retours d'expérience est une démarche essentielle permettant de faire fructifier les actions déjà mises en place en s'appuyant sur les acteurs internes (partenaires sociaux, managers, référents handicap, médecins du travail, assistantes sociales, ...) et externes qui ont été mobilisés et qui ont posé les fondamentaux de la politique handicap de GDF SUEZ SA dans le cadre du 1^{er} accord. Ce nouvel accord 2012-2015 s'inscrit donc pleinement dans la dynamique initiée par l'accord précédent.
3. **Renforcement des actions qualitatives** : Le premier accord a démontré qu'un meilleur suivi permet de mieux prendre en compte les situations individuelles des bénéficiaires de l'accord, d'appréhender plus précisément leurs besoins professionnels et par conséquent de pouvoir y répondre avec des moyens appropriés.

Dans ces perspectives, le présent accord s'attachera davantage à développer une culture tournée sur le qualitatif dans toute démarche d'accompagnement des salariés handicapés de GDF SUEZ SA.

La mise en œuvre concrète du présent accord s'appuiera sur les principaux leviers d'action que sont :

- le plan de recrutement,
- le plan d'insertion et de formation,
- le plan de maintien dans l'emploi,
- le développement de l'employabilité,
- le plan de recours à la sous-traitance.

Afin de favoriser l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre du présent accord, des moyens (ressources humaines ou financières) seront déployés pour soutenir les actions envisagées notamment en matière de communication et de sensibilisation à différentes étapes de l'avancée de l'accord.

Chapitre 1 – CHAMP D'APPLICATION

1.1 – Périmètre

Le présent accord est applicable aux établissements de la société GDF SUEZ SA, à savoir :

- le Siège,
- la Branche Energie France (hors filiales),
- la Branche Global Gaz et GNL (hors filiales),
- le Centre de Recherche et d'Innovation Gaz et Energies Nouvelles (CRIGEN),
- Unité de Services Partagés Infrastructures (USPI).

En cas d'évolution du périmètre de la société GDF SUEZ SA, le périmètre d'application de l'accord sera modifié pour s'adapter au nouveau périmètre juridique de l'entreprise.

1.2 – Salariés concernés

Pour la première fois la Loi du 11 février 2005 définit le 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 polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »

Les altérations mentionnées dans la définition ci-dessus peuvent être classées en plusieurs familles de handicap :

- Auditif
- Intellectuel ou mental
- Moteur
- Visuel
- Psychique
- Maladies invalidantes

Sont concernés par les dispositions du présent accord,

- 1- les bénéficiaires travailleurs handicapés définis dans l'article L5212-13 du code du travail entrant dans le champ d'application de la loi du 11 février 2005 et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé, dont la liste complète est rappelée en annexe.
- 2- les salariés ayant engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A.P.H.) de leur département de résidence, via un dossier déposé à la M.D.P.H (Maison Départementale des Personnes Handicapées), et fourni à l'entreprise le récépissé du dépôt de la demande auprès de la C.D.A.P.H.

Cette disposition vise à permettre d'insérer dans le dispositif d'accompagnement proposé par l'accord, en attendant la décision finale de la C.D.A.P.H., les personnes en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

En cas de refus de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le salarié perdra ses droits au bénéfice de cet accord sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre et clôturées. Les actions mises en œuvre postérieurement au refus de la CDAPH ne pourront être imputées sur le budget de l'accord.

Chapitre 2 – PLAN DE COMMUNICATION - FORMATION

La connaissance par l'ensemble des salariés de l'entreprise des dispositions du présent accord ainsi que des modalités de leur mise en œuvre est une condition indispensable à la réussite de la politique d'emploi des personnes handicapées. Plusieurs axes peuvent être développés et les actions de communication envisagées par le présent accord seront mises en œuvre au fur et à mesure de son avancée.

2.1 – Communication

Les parties conviennent qu'un prolongement des actions d'information est nécessaire pour poursuivre le changement des représentations engagé dans le cadre du précédent accord.

Cette action démarrera dès la mise en application du présent accord.

2.1.1 – Communication interne

En interne, la communication visera les managers, les Instances Représentatives du Personnel, les équipes R.H. et plus largement l'ensemble des salariés des établissements du périmètre de l'accord.

2.1.1.1 - Communication autour de l'accord signé entre GDF SUEZ SA et les partenaires sociaux, pour l'ensemble des salariés

Il s'agit ici de communiquer sur le contenu de l'accord et ses engagements à destination de tous les salariés de l'entreprise. La communication pourra prendre la forme d'évènements en interne, de communication écrite sous la forme de brochure ou DVD par exemple. La déclinaison du plan d'actions associé à la mise en œuvre de l'accord constituera aussi l'essentiel des contenus de cette communication.

Les supports de communication habituels de l'entreprise seront aussi utilisés pour véhiculer l'information auprès de l'ensemble des salariés (journal interne, Intranet, ...).

Les points de rencontre managériaux seront au cœur de la diffusion de l'information afin de faciliter les échanges sur ce sujet au sein des équipes. Les managers constituent le premier relais d'information sur le terrain.

Les signataires de l'accord souhaitent faciliter l'expression directe de la Commission de Suivi par la mise en place d'une communication spécifique et informative des travaux de la commission à l'ensemble des salariés suite à chaque commission.

L'entreprise souhaite aussi que l'information puisse être accessible à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur position dans l'organisation, et veillera, dans ce but, à multiplier les canaux d'information et leurs supports.

2.1.1.2 - Information à destination des salariés handicapés

Une information spécifique sera élaborée à destination des bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents au sein de l'entreprise, et dont la reconnaissance de travailleur handicapé a été portée à la connaissance de l'employeur. Un outil de communication rappelant les dispositions prévues pour faciliter leur intégration et leur maintien dans l'emploi sera développé.

Celui-ci sera systématiquement remis, par un circuit approprié restant à définir, aux salariés qui informent l'employeur de leur statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

2.1.1.3 - Information à destination des salariés visant à les sensibiliser à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Les parties signataires rappellent que chaque salarié dispose de la liberté d'engager ou non les démarches en vue de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé ainsi que la liberté de faire connaître ou non à l'employeur sa qualité de travailleur handicapé.

Une communication sera mise en œuvre par l'entreprise afin d'accompagner les salariés handicapés non encore reconnus administrativement comme tels à faire une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à la faire connaître auprès de l'entreprise.

Ce moyen d'accès à une information personnalisée sur les intérêts d'entamer une telle démarche sera mis en place par l'entreprise et accessible de façon confidentielle par les salariés. L'objectif étant de permettre à tout salarié ne souhaitant pas faire connaître sa situation dans l'entreprise de pouvoir échanger, poser des questions et trouver des réponses personnalisées et concrètes. L'accès à cette information se fera par mail. Les demandes seront traitées par un organisme extérieur indépendant qui garantira l'anonymat total des demandeurs. Tous les salariés pourront accéder gratuitement à ce service.

2.1.1.4 - Information à destination des nouveaux salariés

Les nouveaux salariés sont constitués des 3 populations suivantes :

- arrivants mobilité groupe,
- nouveaux recrutés en CDI,
- alternants.

La plaquette d'information générale sera mise en œuvre selon les mêmes modalités que pour l'ensemble des salariés, par exemple dans le cadre de la remise du livret d'accueil sur l'établissement. Chaque référent handicap sera en charge de la mise en œuvre de cette disposition sur son établissement.

2.1.1.5 - Information des services de santé au travail (médecins du travail, assistantes sociales, médecins conseil)

La société GDF SUEZ SA s'engage à communiquer le présent accord aux services de santé au travail compétents dans le mois suivant l'entrée en vigueur de celui-ci.

Le Référent « Handicap » de chaque établissement s'assurera de la communication de cette information et assurera le lien auprès des médecins du travail, assistantes sociales et médecins conseil de son périmètre.

La présence dans la commission de suivi d'un certain nombre de médecins du travail et assistantes sociales viendra renforcer cet accès à l'information souhaité par les signataires du présent accord.

2.1.1.6 – Information complémentaire à destination de la commission de suivi

Dans le cadre de la mise en place éventuelle d'un baromètre diversité au sein de GDF SUEZ SA, les éléments constitutifs de la partie handicap de ce baromètre seront présentés à la commission de suivi.

2.1.2 – Communication externe

Les signataires souhaitent favoriser l'échange d'informations et le partage d'expériences avec des partenaires impliqués sur les thèmes liés à l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans le cadre du précédent accord, un certain nombre de partenariats ont été développés avec succès. L'objectif du présent accord est de poursuivre ces partenariats pour les rendre encore plus efficaces dans la mise en œuvre de la politique d'emploi des travailleurs handicapés de GDF SUEZ SA et d'en développer de nouveaux.

2.2 – Formation des acteurs internes

La formation des acteurs internes de l'entreprise est un des leviers majeurs pour progresser dans la diffusion générale des bonnes pratiques en matière de handicap, lutter contre les stéréotypes et outiller chaque acteur pour le rendre toujours mieux opérationnel.

Des actions de formation ont déjà été engagées dans le cadre du précédent accord et seront poursuivies et amplifiées pendant la durée du présent accord.

Les acteurs suivants feront l'objet d'une attention particulière et des programmes de formation adaptés leur seront proposés :

- référents handicap,
- managers,
- filière RH,
- acheteurs,
- représentants du personnel,
- équipes de travail (en cas de nécessité afin de faciliter l'intégration d'un travailleur handicapé au sein d'une équipe. Exemple : formation à la LSF pour une équipe de travail accueillant un salarié atteint de surdité). Ce type de formation pourra éventuellement être étendu à d'autres populations que les équipes de travail concernées.

Ces programmes de formation seront personnalisés pour intégrer la spécificité de chaque population et comprendront des mises en situation facilitant leur appropriation. D'autres outils comme le théâtre d'entreprise permettront d'appuyer les messages et les contenus si nécessaire.

Chapitre 3 – PLAN D’EMBAUCHE ET D’INTEGRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS LA SOCIETE

Rappel des principes

Dans l’esprit des textes fondamentaux qui forment la culture du Groupe GDF SUEZ, les parties souhaitent rappeler que le développement de l’emploi des personnes handicapées relève des responsabilités sociétales de l’entreprise. Toute démarche de recrutement veillera au respect de la diversité et à la prévention de tout risque de discrimination notamment à l’égard des personnes ayant un handicap, en application de l’article L.1132-1 du code du travail (voir annexe).

Dans le contexte de la démarche diversité dans sa globalité, il est de fait entendu que tout recrutement engagé dans le cadre du présent accord ne peut être basé que sur l’unique évaluation des compétences et des aptitudes du candidat. Cette évaluation objective de chaque candidat tiendra compte, si nécessaire, de la juste compensation du handicap au regard des éventuelles restrictions à l’emploi constatées médicalement.

En tenant compte du bilan et des expériences issus du déploiement du 1^{er} accord et du contexte social, économique et stratégique du Groupe GDF SUEZ, les parties adoptent un plan de recrutement sur la durée du présent accord et qui se déclinera comme suit.

3.1 - Plan d’embauche en milieu ordinaire

3.1.1 – Engagements d’emploi de personnes handicapées

Les parties conviennent d’un volume de recrutement égal à :

70 nouveaux ETP (équivalent temps plein) **salariés bénéficiaires** de la loi du 11 février 2005 sur la durée préconisée du présent accord soit 4 ans. Ces engagements de recrutements favorisant l’intégration de personnes reconnues handicapées seront répartis de la façon suivante :

- 70% des nouvelles intégrations sur des emplois en CDI,
- 30% par la voie de l’alternance (contrats d’apprentissage ou contrat de professionnalisation).

Les parties signataires veulent afficher par cette répartition leur volonté de développer l’alternance au sein de l’entreprise tout en poursuivant les efforts de recrutement sur des emplois en CDI.

Au regard des restrictions à l’emploi formulées par le médecin du travail, les contrats de travail pourront être établis à temps partiel.

Les signataires confirment leur volonté de créer une dynamique d’emploi au sein de GDF SUEZ SA qui permette de dépasser si possible les engagements quantitatifs pris ci-dessus.

3.1.2 – Recrutement et intégration

Afin de favoriser au mieux l'atteinte des objectifs quantitatifs de recrutement fixés dans le cadre du présent accord, le processus de recrutement sera déployé de la façon suivante.

3.1.2.1 – Sourcing

GDF SUEZ SA s'engage à participer aux manifestations et forums susceptibles d'offrir plus d'opportunités de rencontres avec les candidats potentiels et tous les acteurs du secteur du handicap afin d'enrichir son vivier de candidatures de futurs professionnels dans les différents métiers de l'entreprise.

Des partenariats visant à la diffusion des offres d'emploi (multiposting par exemple) sur les principaux jobboards handicap constituent un outil intéressant dans le cadre du plan d'action recrutement et sera privilégié afin de porter à la connaissance des candidats potentiels nos offres d'emploi

Les partenariats mis en place dans le cadre du 1^{er} accord seront pour la plupart poursuivis afin de faciliter le sourcing (Tremplin entreprise, Adecco, JLO Conseil, ...)

GDF SUEZ SA sera également partie prenante des actions menées par le Groupe en termes de sourcing dans la mesure où elle y trouve un intérêt.

3.1.2.2 – Intégration dans l'entreprise

Les signataires du présent accord posent comme principe l'évaluation des conditions d'environnement professionnel et personnel avant la prise de fonction.

L'ensemble des acteurs (recruteur, encadrant, médecin du travail, le futur salarié lui-même) réfléchiront sur :

- l'adaptation éventuellement nécessaire du poste de travail, compte tenu des indications du médecin du travail,
- les besoins en formation du nouveau salarié et son intégration,
- les besoins en assistance animalière ou en AVP (Assistant Vie Professionnelle),
- dans la mesure où le handicap sera connu de l'équipe : les besoins éventuels de soutien de l'équipe d'accueil et du manager, au regard des spécificités des restrictions identifiées.

Une évaluation de l'intégration de chaque nouveau salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi recruté ou faisant l'objet d'une mobilité sera réalisé après 6 mois par le référent handicap de l'entité.

L'objectif de cette action est de veiller à la bonne intégration de chacun de ces salariés et si nécessaire de mettre en place des actions correctives. Ces échanges avec le salarié devront notamment porter sur l'évaluation :

- de l'accès aux locaux de l'entreprise et aux lieux de travail,
- de l'environnement du poste de travail,
- de l'ergonomie du poste de travail,
- de la sensibilisation au handicap de l'équipe de travail.

Dans le même ordre d'action spécifique, les préconisations tirées de l'étude d'ergonomie fonctionnelle, qui a été réalisée dans le cadre du précédent accord concernant les bâtiments T1 et T2 et présentée dans les CHSCT du périmètre feront l'objet de l'élaboration d'un plan d'action qui devra les prioriser et valider leur financement. L'exploitant des tours (DIGL) pilotera ce dossier. Certains travaux en lien direct avec des préconisations pouvant concerner des salariés handicapés in situ pourront être financés par le budget de l'accord dans la mesure où ils ne concernent pas l'accessibilité normative et légale régie par un certain nombre de textes (Code du Travail, Loi handicap, Code de l'Urbanisme, ...)

3.1.2.3 – Adaptation des postes de travail

Une étude portant sur les aménagements nécessaires du poste de travail pourra être demandée par le médecin du travail au regard des restrictions et/ou préconisations spécifiques liées au handicap du salarié recruté, et ceci afin de faciliter au mieux son intégration.

Il pourra être fait appel à une expertise externe en ergonomie.

L'adaptation du poste de travail, si elle est majeure et indispensable à l'exercice de l'activité professionnelle, sera réalisée avant la prise de poste.

Il sera veillé à ce que les aménagements de poste nécessaires soient mis en œuvre dans les meilleurs délais afin de permettre au salarié de prendre son poste dans les meilleures conditions.

3.1.2.4 – Tutorat

Afin de faciliter l'intégration du personnel dans le cadre d'un recrutement, GDF SUEZ SA met en œuvre une politique volontariste en matière de tutorat. Chaque nouvel embauché au sein de GDF SUEZ SA peut bénéficier d'un tutorat réalisé par des salariés de l'entreprise volontaires et formés. En complément, GDF SUEZ SA s'engage à proposer au tuteur en charge de l'intégration d'un salarié handicapé de bénéficier d'un coaching personnalisé et adapté aux spécificités de la prise en compte du handicap dans l'emploi. Ce coaching sera assuré par un organisme externe spécialisé.

3.1.3 – Développement de l'alternance

Afin de renforcer le développement de l'emploi des personnes handicapées, les parties conviennent de l'intérêt à contribuer à la formation des candidats à l'emploi.

A ce titre, GDF SUEZ SA a la volonté de développer l'alternance dans sa globalité. L'alternance est un véritable levier d'intégration dans l'emploi des personnes handicapées en leur offrant la possibilité de parfaire leur formation initiale et d'acquérir de nouvelles compétences, voire de se réorienter. Pour ce faire, GDF SUEZ SA propose dans le présent accord de contribuer à la formation initiale ou continue des personnes handicapées.

Dans cette optique, des contrats d'apprentissage et de professionnalisation seront proposés aux personnes handicapées dont le projet professionnel peut être en adéquation avec les métiers de l'entreprise. Il est rappelé que, pour ce type de

contrat, les limites d'âges applicables n'existent plus pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

A l'issue de la période d'alternance, si une opportunité de recrutement venait à se présenter et dans la mesure où le salarié, comme tout autre salarié de l'entreprise, dispose des compétences pour tenir le poste, un contrat de travail sera proposé à celui-ci, prioritairement au sein de GDF SUEZ SA. Dans ce sens, 3 mois avant le terme du contrat d'alternance, une recherche active d'emploi sera effectuée. Dans le cas contraire, GDF SUEZ SA s'engage à mettre en place des partenariats avec des structures spécialisées pour favoriser l'accès de l'intéressé à un emploi, notamment en le mettant en relation avec d'autres entreprises et en l'aidant dans le cadre d'un accompagnement individuel pour trouver un emploi correspondant à ses compétences et qualifications. Dans ce cadre, la priorité de recherche d'emploi se fera au sein des filiales du Groupe. Un bilan des situations individuelles des salariés concernés sera présenté lors des commissions de suivi.

3.1.4 – Développement des partenariats

GDF SUEZ SA souhaite continuer de s'associer à différents partenaires pour faire connaître ses engagements en faveur du développement de l'emploi des personnes handicapées, déceler des profils et monter des actions spécifiques visant le développement de l'emploi. Les partenariats qui pourront être poursuivis ou développés le seront dans ce but.

Des partenariats pourront être développés avec les structures CAP Emploi et notamment leur service d'appui au recrutement financé par l'Agefiph et accessible aux entreprises sous accord, les CRP (Centres de reclassement professionnel) dont les structures visent à l'intégration dans l'emploi de personnes handicapées par l'acquisition de nouvelles compétences, l'ADAPT, l'AFPA, l'AFIJ, les GRETA, ...

3.1.4.1 – Participation aux forums de recrutement de personnes handicapées

La participation à certains forums pourra être poursuivie en fonction de la cohérence de ces actions avec les besoins réels de l'entreprise.

Pour élargir ses actions de sourcing, GDF SUEZ SA prévoit aussi de contribuer à la mise en place d'un forum emploi spécifique aux métiers du Groupe en collaboration avec les Branches du Groupe et en impliquant les partenaires de l'emploi et les professionnels de l'éducation spécialisée.

3.1.4.2 – Partenariats avec les sociétés de travail temporaire

L'intérim est aujourd'hui l'un des tous premiers moyens d'accès à l'emploi pour les travailleurs handicapés. GDF SUEZ SA entend aussi solliciter cette clé d'entrée pour favoriser l'embauche de futurs salariés handicapés.

Afin de clarifier le recours au personnel handicapé sous contrat d'intérim, un bilan annuel sera fait avec chaque agence prestataire de GDF SUEZ SA, afin de faire le point sur le volume de salariés handicapés placés au sein de l'entreprise

Cet élément sera un des critères de mesure de la qualité de la prestation fournie par les Agences de Travail Temporaire

3.1.4.3 – Partenariats avec les cabinets de recrutement spécialisés

Afin de pourvoir des postes dont les qualifications et les compétences ne sont pas aisément accessibles sur le marché, GDF SUEZ SA pourra recourir à des cabinets spécialisés dans le recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (JLO Conseil, Adensourcing, ...) comme il a commencé à le faire dans le cadre du précédent accord. Une évaluation régulière de la qualité des prestations fournies sera menée.

3.2 – Accueil de stagiaires handicapés

En référence à l'article L.5212-7 du code du travail, l'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en accueillant des personnes handicapées en stage, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Les types de stages pris en compte au titre de la politique d'emploi des travailleurs handicapés et auxquels accèdent les personnes bénéficiaires sont dorénavant :

- les stages pour lesquels l'Etat et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire - art. L. 6341-3 du code du travail,
- un stage organisé par l'Agefiph « Appui Projet » - art. L. 5214-1 du code du travail,
- un stage prescrit par l'institution, le Pôle Emploi – art. L. 5312-1 du code du travail,
- un stage représentant des périodes de formation conduisant à un diplôme technologique ou professionnel au titre de l'article L. 331-4 du code de l'éducation,
- des stages étudiant sous convention tripartite, au titre de l'art. 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Le stage peut être comptabilisé dans la DOETH si sa durée est égale ou supérieure à quarante heures.

Afin de traduire ces intentions en actions concrètes, GDF SUEZ SA s'engage à faciliter l'accueil de stagiaires dans ses établissements et ainsi favoriser leur insertion dans l'activité professionnelle.

Au regard du contexte des métiers de GDF SUEZ SA, il est convenu, sur la période d'application du présent accord, de déployer les moyens disponibles permettant l'accueil de **20 stagiaires reconnus handicapés** dans le périmètre global de GDF SUEZ SA, soit l'équivalent d'un stagiaire par an par établissement.

3.3 – Accessibilité

3.3.1 – Accessibilité des locaux pour tout type de handicap

En conformité avec les dispositions légales et réglementaires, l'entreprise s'assure de l'accessibilité des locaux (bureaux, salles de réunion, salles de conférence, locaux communs, restaurants d'entreprise, ...). Elle y veille aussi lors de la construction de nouveaux locaux ou la rénovation de locaux existants ou en cas de transfert de lieux de travail.

Durant cet accord, d'autres sites que T1 et T2 feront, en cas de nécessité, l'objet d'une étude d'accessibilité.

3.3.2 – Accessibilité numérique

GDF SUEZ SA souhaite s'engager afin de permettre l'accessibilité de tous ses salariés, notamment les salariés handicapés, à l'information en général et aux moyens de communication utilisés dans l'entreprise.

GDF SUEZ SA veillera au développement de l'accessibilité en association avec les interlocuteurs internes ad hoc, notamment en ce qui concerne l'accessibilité numérique. Le but étant d'identifier les problématiques rencontrées et de proposer des solutions pouvant être mises en œuvre (exemple : sous-titrage en français de la webtv intranet). Ce point fera l'objet de la présentation de l'état d'avancement lors de chaque commission de suivi.

Chapitre 4 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Dans le cadre de sa politique globale et conformément à sa culture, GDF SUEZ SA a depuis toujours développé des actions visant au maintien dans l'emploi de ses salariés. Le précédent accord a permis de mettre en œuvre des actions spécifiquement dédiées aux personnes handicapées. Les actions entreprises seront poursuivies et développées.

Cette politique s'inscrit par ailleurs dans une optique de prévention du handicap et de gestion du risque, et vise à anticiper au maximum l'identification de ces situations pour y apporter la réponse la mieux adaptée.

Le principe du maintien dans l'emploi étant ainsi intégré, GDF SUEZ SA souhaite accompagner pleinement toute démarche de maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Des mesures spécifiques liées au maintien dans l'emploi des salariés handicapés sont ainsi prises.

4.1 – Actions d'anticipation sur les situations d'inaptitude professionnelle

Souhaitant accompagner au mieux les salariés handicapés et traiter le plus en amont possible les difficultés de maintien dans l'emploi, un dispositif d'anticipation sur les situations d'inaptitude professionnelle est mis en œuvre.

Ce dispositif comprend les mesures suivantes :

- **suivi médical renforcé** : afin de suivre au mieux les salariés déjà reconnus travailleurs handicapés, ceux-ci bénéficient dans le cadre de l'article R4624-19 du code du travail d'un suivi médical renforcé. Suivant l'article R4624-20, le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte la surveillance médicale renforcée.
- Ce suivi aura pour objectif de faire un point précis sur les restrictions et/ou préconisations à l'emploi liées au handicap et les exigences du poste occupé par le salarié. Il permettra d'anticiper les adaptations du poste de travail rendues nécessaires par l'éventuelle évolution du handicap.
- **accompagnement développé** :
 - faciliter les démarches administratives qui doivent être engagées par l'intéressé auprès de la C.D.A.P.H. (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) pour l'obtention ou le renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par un accompagnement du référent Handicap et/ou des services de santé au travail
 - montrer aux salariés concernés par un handicap l'intérêt d'engager la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ainsi bénéficier des mesures d'accompagnement du présent accord.

4.2 – Faciliter l'accès à une information individualisée et confidentielle pour anticiper les situations d'inaptitude

Le dispositif mis en place dans le cadre du paragraphe 2.1.1.2 aura aussi vocation à favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise. Il permettra un accès facilité à l'information et l'anticipation des situations d'inaptitude. Si le salarié le souhaite, les informations recueillies pourront être communiquées au médecin du travail ou au référent handicap, après validation par le salarié qui aura connaissance de la nature et du contenu des informations transmises.

4.3 – Actions de maintien dans l'emploi

Au regard de la volonté de la société de mettre en œuvre toutes les « mesures appropriées » pour permettre le maintien dans l'emploi de salariés, en particulier en cas d'inaptitude, la société s'engage à rechercher des solutions de maintien dans l'emploi dans le poste de travail par des aménagements portant sur :

- les conditions de travail,
- l'organisation du travail,
- les horaires et rythmes de travail (aménager les horaires en fonction du handicap, favoriser l'accès au temps partiel, décaler les horaires de travail, ...),
- le poste de travail.

Ces aménagements sont tributaires des contraintes imposées par l'activité de l'entreprise et ses rythmes de travail.

Les aménagements seront faits au regard des restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail.

Les mesures suivantes sont aussi considérées comme contribuant au maintien dans l'emploi et pourront être mises en œuvre en fonction des besoins :

- faciliter l'accès au bilan de compétences, puis le cas échéant, permettre l'ouverture vers un nouveau métier, au besoin par une période de professionnalisation ou une action de formation adaptée,
- utiliser les différents dispositifs existants et visant à détecter le potentiel des personnes en cours de reclassement et étudier les pistes d'orientation possible dans l'entreprise,
- sur la base du volontariat du salarié, étudier les possibilités de télétravail, dès lors que celui-ci est compatible avec le contenu des missions confiées au salarié. En tout état de cause, le télétravail ne devra pas couper les salariés handicapés de l'entreprise et préserver, tant que faire se peut, la relation avec l'équipe de travail,
- utiliser un équipement ou un matériel spécifique, validé par le médecin du travail, permettant la compensation du handicap,
- mettre en place un moyen de transport adapté domicile/travail si celui-ci est nécessaire au salarié, après validation par le médecin du travail,
- mettre en œuvre les moyens nécessaires à l'obtention d'un logement adapté dès lors que la demande est liée à la compensation du handicap du salarié, après validation par le médecin du travail.

En tout état de cause, l'objectif étant en premier lieu d'anticiper sur les situations d'inaptitude et la recherche de solutions de maintien dans l'emploi, GDF SUEZ SA prévoit de construire un réel partenariat avec les médecins du travail et les instances représentatives du personnel (notamment les CHSCT). L'intervention d'ergonomes sera sollicitée en lien avec les services de santé au travail afin d'établir des préconisations adaptées à chaque situation.

4.4 – Accompagnement individuel

Les salariés qui auront communiqué leur statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, du fait d'une première reconnaissance, bénéficieront eux aussi des dispositions du paragraphe 3.1.2.2.

Les salariés nouvellement touchés par le handicap ou ceux dont l'évolution du handicap retentit fortement sur la vie professionnelle peuvent bénéficier d'un accompagnement psychologique individualisé. Cet accompagnement, d'un volume maximal de 5 jours, devra permettre aux personnes concernées de mieux gérer cette phase difficile. Il sera mis en œuvre sur demande expresse du salarié qui sera informé de cette possibilité par le référent handicap, son management ou le médecin du travail.

Chapitre 5 – DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE

L'entreprise se fixe comme objectif de permettre aux salariés reconnus handicapés ou dont la reconnaissance est en cours d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise ; pour cela, l'entreprise veille à ce que ces salariés soient en mesure :

- d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification et compatible avec leur handicap,
- d'exercer leur emploi et de progresser au sein de l'entreprise,
- de suivre des formations adaptées à leurs besoins comme tout autre salarié.

5.1 – Actions de formation des salariés handicapés

La société GDF SUEZ SA consacre chaque année un volume budgétaire important aux financements des actions de formation dans le cadre du plan de formation professionnelle continue de l'entreprise.

Afin de garantir une égalité d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle dont l'esprit est intégré à la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (G.P.E.C.) de l'entreprise, il est prévu que :

- le contenu pédagogique des modules de formation ou les conditions matérielles, techniques ou humaines de mise en œuvre de la formation sont, au besoin, adaptés pour tenir compte de la spécificité du handicap du salarié,
- les demandes de formation exprimées par un salarié handicapé, en lien avec une meilleure adéquation au poste de travail, une réorientation professionnelle ou des changements technologiques sont examinées de façon prioritaire,
- la possibilité est offerte de suivre tous types de formation proposée aux salariés valides exerçant le même métier pour leur permettre de parfaire leurs connaissances et leurs compétences au regard de leurs perspectives d'évolution professionnelle,
- en cas d'impossibilité pour le salarié de suivre une session de formation, pour des raisons en lien avec son handicap, des moyens sont débloqués pour que le salarié puisse être formé ultérieurement,
- si la formation se déroule dans un lieu extérieur nécessitant un déplacement et que le handicap génère un niveau de fatigabilité, une période de compensation est accordée au salarié à son retour de formation. Les frais de déplacement et d'hébergement supplémentaires nécessaires pour favoriser la récupération du salarié sont pris en charge par l'entreprise.

Dans ce même cadre et pour anticiper la nécessité d'un éventuel changement d'emploi, l'entreprise favorisera au besoin la réalisation d'un bilan de compétences pour tout salarié handicapé qui le souhaite.

Le bilan de compétences sera effectué par un organisme spécialisé lui permettant de :

- faire un bilan complet de son parcours professionnel,
- définir ses compétences,
- élaborer un projet professionnel,
- étudier le cas échéant la mise en œuvre d'un projet de formation adaptée permettant de maintenir la personne handicapée dans l'emploi.

5.2 – Entretiens Annuels de Progrès (EAP)

Les EAP sont l'occasion de faire un point complet avec le salarié sur ses missions, ses objectifs et ses résultats. Moment important dans la vie professionnelle du salarié, il est important que l'ensemble des salariés, et tout particulièrement les travailleurs handicapés, puissent bénéficier de ce moment d'échange privilégié avec leur responsable hiérarchique.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à ce que tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi puissent avoir les moyens techniques et humains pour bénéficier de l'EAP. Par exemple, la mise à disposition d'un interprète en Langue des Signes Française (LSF) pourra être proposée aux salariés qui en feraient la demande.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où le manager a connaissance du handicap du salarié et si le salarié le souhaite, l'entretien pourra aborder l'évaluation de l'impact du handicap sur la tenue du poste et l'atteinte ou non des objectifs. Pour préparer au mieux cet entretien, le manager concerné pourra s'appuyer sur le référent handicap de l'établissement et sur les services RH compétents.

5.3 – Entretiens de seconde partie de carrière

Conscients que le handicap peut être un facteur de fatigabilité en lien avec le vieillissement des personnes, les personnes handicapées bénéficieront dès 45 ans, d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière. Cet entretien découle de la mise en œuvre de l'accord Sénior signé le 8 décembre 2009 au périmètre Groupe France.

Cet entretien a pour objectif de faire un point complet de la situation professionnelle de chaque salarié handicapé et d'échanger sur :

- les compétences acquises par le salarié et ses besoins de formation complémentaires,
- ses moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de sa vie professionnelle. Les spécificités liées au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi seront prises en compte,
- la situation du salarié handicapé, compte tenu de ses restrictions à l'emploi, au regard de l'évolution des métiers de l'entreprise et de ses perspectives d'emploi,
- les souhaits de celui-ci concernant la poursuite de sa carrière professionnelle,
- les moyens de formation nécessaires pour son maintien dans le poste, pour son adaptation à l'évolution du métier ou pour le développement des compétences.

Cette analyse peut être complétée par un travail collaboratif avec le médecin du travail permettant de déterminer l'impact des restrictions à l'emploi sur l'activité professionnelle et d'identifier les mesures possibles de compensation du handicap.

5.4 – Observatoire

En vue de pouvoir observer l'impact des mesures du présent accord sur l'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise, la société GDF SUEZ SA créera un Observatoire de l'emploi des personnes handicapées.

Cet observatoire aura pour objectif d'identifier des indicateurs de suivi de la politique d'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise et d'en mesurer la performance dans la durée. Cet observatoire intégrera des données quantitatives mais également qualitatives afin de mesurer la pertinence des actions engagées et de déceler des axes de progrès.

Pour cela, il pourra s'appuyer sur les résultats de l'étude menée dans le cadre du précédent accord sur l'analyse des situations individuelles des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi et de la comparer avec un échantillon représentatif des salariés de l'entreprise. Cet observatoire sera un éclairage pour la commission de suivi qui abordera chaque année ses résultats.

L'étude des situations comparées réalisée en 2010 fera l'objet d'une présentation des mesures prises en terme de rattrapage, si besoin est, des écarts constatés en matière de déroulement de carrière. De plus, une nouvelle étude du même type sera réalisée en 2014 sur l'ensemble des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé.

5.5 – Accès à la VAE et au CIF

GDF SUEZ SA réaffirme le droit d'accès à la formation professionnelle des salariés reconnus travailleurs handicapés pour leur permettre un même accès à la promotion au sein de l'entreprise. La mise en œuvre des droits au Droit Individuel de Formation (DIF) d'une part, et l'accès au dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) d'autre part seront favorisés.

5.6 – Financement du permis de conduire

L'accès à l'entreprise et à l'emploi passe souvent par un moyen de transport adapté. Quand les transports en commun ne sont pas disponibles, en raison des horaires de travail ou de l'éloignement du domicile, le véhicule personnel est souvent le seul moyen de transport pour accéder à son emploi.

La société GDF SUEZ SA proposera dans la limite de plafond de 800 € pour le permis B porté à 1 300 € sur un véhicule aménagé ou nécessitant un interprète LSF le financement du permis de conduire au salarié reconnu travailleur handicapé présent depuis plus de 6 mois au sein de l'entreprise. Pour les apprentis, le plafond est majoré à 1 000 € (au lieu de 800 €) conformément à l'accord apprentissage de 2006.

Cette mesure permettra aussi un développement de l'employabilité des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en cas de changement de poste, d'horaires ou de site. Cette mesure fera l'objet d'une validation par la hiérarchie avant sa mise en œuvre.

Chapitre 6 – COLLABORATION AVEC LE SECTEUR ADAPTE

Le précédent accord a permis de construire une réelle politique d'achat et de soutien au secteur protégé et adapté. Des partenariats ont été mis en œuvre et seront poursuivis (par exemple avec le Gésat), d'autres pourront être initiés, par exemple avec l'UNAPEI, pour diversifier les moyens d'actions. Des collaborations durables et pérennes ont été construites pour une politique d'achat permettant d'assurer dans la durée la pérennité d'emplois indirects (par exemple avec l'APF). Le présent accord entend donc poursuivre cet effort et l'amplifier pour en faire un des piliers de la politique durable d'intégration des personnes handicapées dans l'emploi.

GDF SUEZ SA continue de s'inscrire en soutien du développement des structures de travail en milieu protégé et adapté par la poursuite et l'amélioration de sa politique d'achats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service.

Il est rappelé que les achats auprès du secteur protégé ou adapté viennent renforcer les efforts de l'entreprise et améliore son taux d'emploi dans la limite de 50% de son obligation d'emploi. Les dépenses relatives à ces achats ne relèvent donc pas du budget de l'accord.

Par contre, l'entreprise pourra disposer des moyens du budget de l'accord pour favoriser la montée en compétence de ses fournisseurs du secteur protégé ou adapté ou pour aider ces structures à répondre à ses besoins.

6.1 – Information des salariés en charge de passer les commandes

L'entreprise souhaite développer les actions de sensibilisation et d'information à destination de tous les salariés amenés à passer des commandes de fournitures ou de prestations de services. L'information systématique de l'existence d'entreprises adaptées ou d'ESAT référencés dans la base fournisseurs favorisera le volume d'achats auprès de ces fournisseurs.

6.2 – Adaptation des processus achat

Un travail d'analyse et d'adaptation des processus achat sera engagé avec la direction des achats. L'accès des prestataires du secteur protégé et adapté doit être facilité par tous les moyens possibles.

La sensibilisation des acheteurs, initiée dans le précédent accord, sera poursuivie et amplifiée.

Chapitre 7 – MESURES SOCIALES SPECIFIQUES A DESTINATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

7.1 – Démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Afin de faciliter les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la C.D.A.P.H. (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), le temps passé pour ces démarches est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les frais spécifiques engagés par les salariés dans le cadre de ces démarches et restant à leur charge seront pris en charge par l'entreprise, sur présentation des justificatifs.

7.2 – Tableau des aides apportées aux personnes handicapées

Les parties signataires du présent accord sont conscientes que le handicap peut générer des difficultés dans l'accès à l'emploi et à la poursuite des carrières. C'est pourquoi le présent accord prévoit des aides visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi pour les personnes handicapées.

Ces aides sont étroitement liées au dispositif en vigueur à l'Agefiph. Elles viennent en complément des aides dont le salarié pourrait bénéficier (remboursement Sécurité Sociale, aide MDPH, mutuelle, CAS, Agefiph...)

Le tableau ci-dessous énumère à titre d'exemple certaines aides et leur montant.

Type d'aide	Montant *
Prothèses auditives	50 % du coût total de l'appareillage, dans la limite de 950 € par oreille appareillée
Frais d'acquisition d'un Véhicule	Plafond de 4.575 €
Aménagement du véhicule	50 % maximum de l'aménagement dans la limite de 9.150 €
Transport adapté	Plafonné à 9150 € /an

* à titre indicatif, montants 2011 révisables chaque année par l'AGEFIPH

Chapitre 8 – STRUCTURE DE PILOTAGE DE L'ACCORD - COMMISSION DE SUIVI

Le pilotage de l'accord, dans la durée, nécessite des ressources dédiées et un dispositif efficace. Le premier accord a permis de valider un mode de fonctionnement qui a prouvé son efficacité à la fois dans le pilotage opérationnel et stratégique du projet mais aussi dans ses résultats.

Les signataires du présent accord confirment donc leur volonté de maintenir la structure mise en place dans l'accord antérieur.

Cette organisation répond à trois besoins identifiés clairement par les signataires :

- la dynamique et le portage politique,
- la conduite opérationnelle,
- l'innovation et l'expertise.

8.1 - Structure de pilotage et de mise en œuvre de l'accord

8.1.1 - Structure nationale

La structure de pilotage national comprend 4 niveaux avec pour chacun un rôle clairement défini.

8.1.1.1 – Le Directoire RH de GDF SUEZ SA

Composé par les DRH de Branche, il porte les ambitions et les objectifs du présent accord au sein de leurs établissements. Le Directoire RH donne l'impulsion politique nationale et veille à sa déclinaison au sein des établissements. Il est régulièrement informé des résultats obtenus dans la mise en œuvre de l'accord au niveau des établissements et décide des mesures correctives.

8.1.1.2 – Un Responsable de Projet « développement de l'emploi des personnes handicapées »

Déléataire des pouvoirs de Direction, il assume principalement le pilotage opérationnel du projet engageant la responsabilité nationale de l'entreprise. Il met en œuvre les dispositions de l'accord, assure le suivi des actions réalisées, prépare les dossiers destinés aux membres des instances des filières CHSCT et Comité d'Entreprise, supervise les engagements financiers, évalue les résultats obtenus et effectue le reporting national au Directoire.

8.1.1.3 – Un Chargé de Mission Handicap sous l'autorité du Responsable de Projet

Le chargé de mission handicap met en œuvre opérationnellement les dispositions de l'accord en lien étroit avec les Responsable de Projet. Il assure notamment le suivi des indicateurs de pilotage et développe les partenariats. Il assure la coordination des intervenants internes et externes du projet. Il communique régulièrement auprès des référents handicap d'établissement

8.1.1.4 – Un Référent Handicap d'établissement

Le référent handicap d'établissement GDF SUEZ SA s'assure, sous l'autorité du DRH, de la mise en œuvre dans son établissement des engagements de l'accord. Il assure le reporting des actions qu'il mène dans l'établissement, développe les échanges avec ses collègues et favorise la diffusion des bonnes pratiques. Il s'appuie sur la structure nationale pour atteindre ses objectifs. Certains référents handicap n'étant pas dédiés uniquement à cette mission, les missions du référent handicap lui seront précisées dans une lettre de mission spécifique.

8.1.1.5 – La Maitrise d'œuvre d'Etablissement (MOE)

Organisée et dimensionnée selon les spécificités de l'établissement, elle est constituée par le référent handicap missionné par le DRH de l'établissement ou son représentant auquel il rend compte. La MOE met en œuvre les leviers les plus adaptés en fonction des besoins des établissements, assure le suivi de ses 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 l'innovation des mesures mises en œuvre dans l'entreprise.

8.1.2 - Commission nationale de suivi

La Commission nationale de Suivi de l'accord est composée :

- du Responsable de Projet Développement de l'emploi et accompagnement des personnes handicapées qui en assure l'animation,
- du Chargé de mission Handicap,
- des référents handicap des établissements,
- des médecins du travail du périmètre Ile de France de l'entreprise GDF SUEZ SA,
- des assistantes sociales du périmètre Ile de France de GDF SUEZ SA,
- de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire.

La Commission nationale de suivi de l'accord a un double rôle :

- Suivre les mesures engagées au titre de l'accord et établir le bilan annuel quantitatif et qualitatif qui sera aussi présenté à l'UT 92 de la DIRECCTE
- Proposer des améliorations, des études, des réunions thématiques. La Commission nationale de suivi est l'instance privilégiée pour donner une réalité à la créativité que les signataires souhaitent développer et pour maintenir une dynamique durable en faveur des personnes handicapées dans l'entreprise. A cet effet, la commission nationale de suivi disposera d'une ligne budgétaire spécifique pour son fonctionnement.

La Commission nationale de suivi de l'accord se réunira au moins une fois par semestre.

Chapitre 9 - FINANCEMENT DE LA POLITIQUE D'INTEGRATION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Budgets prévisionnels de l'accord (par année et sur la durée de l'accord)

Objet	2012	2013	2014	2015	2012-2015	%
Plan de Communication Formation	69 415 €	64 116 €	38 162 €	21 115 €	192 809 €	15%
Plan d'embauche et d'intégration	69 415 €	64 116 €	38 162 €	21 115 €	192 809 €	15%
Plan de maintien dans l'emploi	92 554 €	85 489 €	50 883 €	28 153 €	257 078 €	20%
Développement de l'employabilité	69 415 €	64 116 €	38 162 €	21 115 €	192 809 €	15%
Collaboration avec le secteur protégé	46 277 €	42 744 €	25 441 €	14 077 €	128 539 €	10%
Mesures sociales spécifiques	23 138 €	21 372 €	12 721 €	7 038 €	64 270 €	5%
Pilotage et cellule de suivi	92 554 €	85 489 €	50 883 €	28 153 €	257 078 €	20%
Total	462 769 €	427 443 €	254 413 €	140 767 €	1 285 392 €	100%

GDF SUEZ SA s'engage à compléter les montants annuels prévus dans le cadre des prévisions de calcul ci-dessus à hauteur de

- 2012 : + 200 K€
- 2013 : + 240 K€
- 2014 : + 300 K€
- 2015 : + 300 K€

Chapitre 10 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR – CONDITION DE VALIDITE

Ce présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Sous réserve des formalités préalables à son dépôt et des règles applicables à la validité des accords collectifs, le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012 pour prendre fin le 31 décembre 2015.

Trois mois avant le terme du présent accord, un bilan exhaustif des actions mises en place et des résultats enregistrés sera établi et présenté à la Commission de suivi.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par l'Unité Territoriale 92 de la DIRECCTE à Nanterre conformément aux dispositions de l'article L.5212-8 du code du travail. A défaut d'agrément par l'autorité administrative compétente, le présent accord est réputé nul et non écrit.

Chapitre 11 – DENONCIATION ET REVISION

Le présent accord étant un accord à durée déterminée, il pourra être dénoncé dans les conditions par les articles L 2261-9 et suivants du Code du Travail.

Sa révision peut être demandée par la majorité des organisations syndicales signataires ou par la Direction de la société, au cas où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Dans ce cas, toutes les organisations syndicales sont convoquées par la Direction de la société dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

La demande de révision devra être formulée par la partie diligente par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'avenant de révision devra être signé par la majorité des organisations syndicales signataires de cet accord dit accord initial.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord d'entreprise se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord d'entreprise qu'il modifie.

La validité de tout avenant de révision au présent accord est soumise, comme l'accord initial, à la condition d'agrément par l'autorité administrative compétente, suivant les mêmes procédures de dépôt et de publicité.

Un changement du périmètre du présent accord qui aurait pour effet d'impacter les objectifs pris par l'entreprise pourra entraîner sa révision. Cette révision devra avoir fait l'objet d'une demande selon les modalités définies dans le présent paragraphe.

Chapitre 12 – RENOUELEMENT

Dans le courant de sa quatrième année d'application, et au plus tard trois mois avant le terme de validité d'application du présent accord, soit au plus tard le 30 septembre 2015, si la mise en place du présent accord intervient au 1^{er} janvier 2012, la Direction de la société convoquera les organisations syndicales pour examiner ensemble le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour décider de l'intérêt de négocier un nouvel accord portant sur le même objet relatif à l'emploi des personnes handicapées.

Le présent accord à durée déterminée arrivant à expiration cessera de plein droit de produire ses effets et ne pourra se transformer ni être requalifié en un accord à durée indéterminée.

Chapitre 13 - PUBLICITE

Le présent accord et ses annexes ainsi que tous avenants modificatifs éventuels seront déposés par les soins de la Direction de GDF SUEZ SA, en 2 exemplaires à l'Unité Territoriale 92 de la DIRECCTE de Nanterre comprenant un original en version papier et une version électronique.

Un exemplaire dûment signé par les parties sera remis à chaque signataire.

Un exemplaire de l'accord signé sera donné pour information à chacune des organisations syndicales représentatives dans la société ayant participé aux négociations mais ne l'ayant pas signé.

Il fera également l'objet d'un affichage sur les différents sites et sur l'intranet RH.

Fait à Courbevoie, le mercredi 7 décembre 2011

En 10 exemplaires, dont un pour chaque partie

Pour GDF SUEZ SA :

Elisabeth HUSSON
Directeur Ressources Humaines Siège

Denis RIEFFEL
Directeur Ressources Humaines BEF

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

Signature

ANNEXE 1 – Liste des bénéficiaires

Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212- 2 :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° 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 ;
- 3° 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 ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- 6° : abrogé
- 7° : abrogé
- 8° : abrogé
- 9° 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 ;
- 10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Article L394 du code des pensions militaires (Modifié par [LOI n°2008-492 du 26 mai 2008 - art. 1](#))

Les emplois réservés sont accessibles, sans conditions d'âge, de délai, ni de durée de service :

- 1° Aux invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres ou des expéditions déclarées campagnes de guerre par l'autorité compétente ;
- 2° Aux victimes civiles de la guerre ;
- 3° Aux sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
- 4° Aux victimes d'un acte de terrorisme ;
- 5° Aux personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
- 6° Aux personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission,

se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

Article L395 du code des pensions militaires (Modifié par [LOI n°2008-492 du 26 mai 2008 - art. 1](#))

Les emplois réservés sont accessibles, sans conditions d'âge ni de délai :

- 1° Aux conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité et concubins :
- a) D'une personne mentionnée à l'article [L. 394](#) décédée ou disparue dans les circonstances imputables aux situations définies à cet article ;
 - b) D'un militaire dont la pension relève des dispositions de l'article [L. 124](#) ;
- 2° Aux personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée à l'article L. 394 ou dont la pension relève des dispositions de l'article L. 124.

Article L396 du code des pensions militaires (Modifié par [LOI n°2008-492 du 26 mai 2008 - art. 1](#))

Les emplois réservés sont également accessibles, sans condition de délai :

- 1° Sous réserve que les intéressés soient, au moment des faits, âgés de moins de vingt et un ans :
- a) Aux orphelins de guerre et aux pupilles de la Nation ;
 - b) Aux enfants des personnes mentionnées à [l'article L. 394](#) dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées au même article ;
 - c) Aux enfants des militaires dont la pension relève de [l'article L. 124](#) ;
- 2° Sans condition d'âge, aux enfants des personnes mentionnées aux [articles 1er et 6 de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994](#) relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie.

ANNEXE 2 – Références légales discrimination

Article L1132-1

Modifié par la LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 6

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

ANNEXE 3 - Glossaire

AAH : Allocation Adulte Handicapé

AFIJ : Association pour Faciliter l'Insertion des Jeunes diplômés

AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes

AGEFIPH : Association pour la GEstion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

APF : Association des Paralysés de France

CCAS : Caisse Centrale d'Action Sociale

CDAPH : Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées

CRP : Centre de Reclassement professionnel

DDTEFP : Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DIF : Droit Individuel à la Formation

DIRECCTE (remplace la DDTEFP) : Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

GESAT : Groupement des Etablissements et Services d'Aide par le Travail

GRETA : Groupement d'Etablissements de l'Education Nationale

IPP : Incapacité Permanente Partielle

LSF : Langue des Signes Française

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

RLH : Reconnaissance de la Lourdeur du handicap

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

UNAPEI : Union Nationale des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés

UT : Unité Territoriale dans une DIRECCTE et compétente pour un département

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience