

ACCORD D'ENTREPRISE
POUR L'INTEGRATION PROFESSIONNELLE,
LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'EVOLUTION DE CARRIERE
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
SUR LA PERIODE 2013 - 2016



erdf

ÉLECTRICITÉ RÉSEAU DISTRIBUTION FRANCE



ACCORD D'ENTREPRISE
POUR L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE,
LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
SUR LA PÉRIODE 2013 - 2016

ENTRE :

Électricité Réseau Distribution France, représentée par Madame Christine GOUBET-MILHAUD,
Directrice des Ressources Humaines d'ERDF, dûment mandatée à effet de négociier et de
conclure le présent accord,

ET :

Les organisations syndicales représentatives du personnel :

CFDT

CFE-CGC

CGT

FO

Il a été conclu le présent accord.

le
ES
Rm

✍



Sommaire

	Préambule	5
	ARTICLE 1 : Principes	6
	1.1. Principe de non-discrimination	6
	1.2. Définition du handicap.....	6
	1.3. Bénéficiaires.....	6
	1.4. Objectif de l'accord.....	7
	ARTICLE 2 : Modalités de déploiement	7
	2.1. Périmètre d'application.....	7
	2.2. Parties prenantes	7
	2.3. Mise en œuvre	10
	2.4. Suivi et animation.....	11
	2.5. Financement	12
	ARTICLE 3 : Sensibiliser, informer, communiquer	13
	3.1. Actions vis-à-vis de l'externe.....	13
	3.2. Actions à mener en interne	13
	3.3. Donner du sens.....	14
	ARTICLE 4 : Faciliter l'accès aux métiers de l'entreprise	15
	4.1. Via la mise en œuvre d'opérations « pilote » en faveur de la formation initiale.....	15
	4.2. Via le recrutement direct	16
	4.3. Via l'accueil en alternance	16
	4.4. Via le recours à l'intérim.....	17
	4.5. Via l'accueil en stages.....	18
	4.6. Via les partenariats	18
	ARTICLE 5 : Créer les conditions de la réussite de l'accueil et de l'intégration sur la durée	19
	5.1. Via une préparation « en amont »	19
	5.2. Via un accompagnement tout au long de la carrière	19
	5.3. Via la formation des parties prenantes de l'accord.....	20
	ARTICLE 6 : Dynamiser les parcours professionnels	22
	6.1. Via l'accessibilité de l'ensemble de la chaîne de formation.....	22
	6.2. Via un accompagnement des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques	22

	ARTICLE 7 : Veiller à l'égalité de salaire à situation comparable	23
	ARTICLE 8 : Permettre le maintien et le retour dans l'emploi.....	24
	8.1. Via l'implication des acteurs de proximité	24
	8.2. Via les aménagements de postes de travail.....	25
	8.3. Via une organisation du travail adaptée	25
	8.4. Via l'accessibilité des locaux	25
	8.5. Via l'accessibilité de l'information	26
	8.6. Via la systématisation de la visite de pré-reprise	26
	8.7. Via l'Evaluation en Milieu de Travail.....	27
	ARTICLE 9 : Créer les conditions de l'emploi dans le secteur protégé et adapté	27
	ARTICLE 10 : Soutenir la recherche et les innovations au profit de l'emploi....	28
	ARTICLE 11 : Donner accès aux aides individuelles	28
	11.1. Commission d'Attribution des Aides Individuelles	28
	11.2. Bénéficiaires et conditions d'attribution des aides.....	28
	ARTICLE 12 : Dispositions finales	29
	12.1. Agrément.....	29
	12.2. Péréquation de l'obligation d'emploi entre les unités employeur.....	29
	12.3. Entrée en vigueur et durée de l'accord	29
	12.4. Dépôt et publicité de l'accord	29
	12.5. Révision de l'accord	30
	Annexes	31



Préambule

Porteuse de missions de service public, ERDF est naturellement concernée par les enjeux sociétaux. Elle conduit notamment une politique de développement durable associant toutes ses parties prenantes : salariés, clients, collectivités locales, pouvoirs publics, entreprises partenaires et associations.

La démarche volontariste d'ERDF en faveur de l'intégration professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap s'est affirmée dans un premier accord 2009 - 2012. Outre les résultats quantitatifs obtenus, il a permis une forte mobilisation de l'ensemble de l'entreprise et la montée en compétences des parties prenantes.

Ce deuxième accord s'inscrit dans le cadre de la loi n°87-157 du 10 juillet 1987 modifiée par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » et les textes qui en découlent.

Il réaffirme l'engagement d'ERDF, capitalise sur la maturité acquise, et renouvelle le travail accompli sur le front de l'intégration professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap. Ses propositions s'inscrivent en cohérence avec l'ensemble des accords de l'entreprise et les accords handicap EDF SA et GrDF.

ERDF vise ainsi à intégrer la « composante handicap » dans ses projets, afin de créer une dynamique favorable à « l'inclusion » d'un plus grand nombre de personnes en situation de handicap.

C'est donc avec l'ambition de **faire progresser de + 1 point son taux d'emploi global** de personnes en situation de handicap constaté au 31 décembre 2012 sur la période 2013 – 2016, permettant à ERDF de se rapprocher de l'obligation réglementaire d'un taux de 6%, que l'entreprise et ses partenaires sociaux ont conclu le présent accord.

Ensemble, ils affirment leur engagement à mettre en œuvre un plan d'actions quantitatif et qualitatif pour :

- 00 Contribuer à une intégration durable des travailleurs en situation de handicap au sein d'ERDF,
- 00 Assurer l'équité entre tous les salariés en favorisant l'autonomie et le maintien dans l'emploi de ceux qui sont en situation de handicap,
- 00 Faire évoluer le regard porté sur les personnes concernées, leur situation et le handicap, en estompant les stéréotypes,
- 00 Contribuer à faire d'ERDF une entreprise socialement responsable, inclusive, qui se développe et s'adapte pour accueillir des hommes et des femmes qui reflètent les diversités de la société.

Le principe « d'accessibilité pour tous », quel que soit le handicap, est inscrit dans la loi de février 2005. De nombreuses actions destinées à sensibiliser le plus grand nombre découlent de cette volonté politique et, plus généralement, d'une démarche citoyenne.

Dans ce contexte, ERDF et ses partenaires sociaux ont choisi de faire de « l'accessibilité » le fil conducteur de cet accord.



ARTICLE 1 : Principes

1.1. Principe de non-discrimination

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

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

1.2. Définition du handicap

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne, en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant². »

1.3. Bénéficiaires

Les bénéficiaires³ de l'obligation d'emploi concernés par les dispositions du présent accord sont :

- ☐ Les personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH) par la « Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées » (CDAPH),
- ☐ Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- ☐ Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- ☐ Les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire, sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service, victimes d'attentats, etc.⁴,
- ☐ Les orphelins de guerre, veufs/veuves de victimes militaires de guerre, sous certaines conditions⁵,
- ☐ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité⁶,
- ☐ Les titulaires de la carte d'invalidité⁷,
- ☐ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que listés ci-dessus sont invités à en informer, s'ils le souhaitent, l'entreprise afin qu'elle puisse mobiliser l'ensemble des mesures de l'accord à leur attention.

¹ Code du travail : Article L. 1132-1

² Extrait de la Loi de 2005

³ Code du Travail : Article L. 5212-13 du Code du Travail

⁴ Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre : Article L. 394

⁵ Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre : Articles L. 395 et L. 396

⁶ 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

⁷ Code de l'action sociale et des familles : Article L. 241-3

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

1.4. Objectif de l'accord

Le précédent accord d'ERDF (2009-2012) a permis de faire évoluer le taux d'emploi global de l'entreprise de 2.74% au 1^{er} janvier 2009 à 3.64% au 31 décembre 2011.

L'objectif du présent accord est de **faire croître le taux d'emploi global d'ERDF de + 1 point sur la période 2013-2016** pour tendre vers l'obligation réglementaire de 6%.



ARTICLE 2 : Modalités de déploiement

Le déploiement de cet accord repose sur l'implication forte de la Direction, de toutes les Inter-régions et Fonctions Nationales, Unités et de toutes les parties prenantes.

2.1. Périmètre d'application

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

2.2. Parties prenantes

Les contributions des parties prenantes sont complémentaires : l'approche collective et la mutualisation des compétences et des expertises permettent un traitement efficace et durable des difficultés liées aux situations de handicap des salariés.

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

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

Il leur appartient d'exprimer auprès de leur management de proximité, du coordinateur handicap interrégional ou des Fonctions Nationales, du correspondant handicap en unité, du médecin du travail, de l'assistant(e) social(e) ou du CHSCT, leurs éventuels besoins de compensation du handicap.

Dans la mesure où leur situation de handicap le leur permet, ils s'impliquent dans les décisions les concernant et sont acteurs de leur mise en œuvre.

2.2.2. La Direction

Afin d'assurer le pilotage de l'accord et l'harmonisation de son déploiement dans toutes les Directions Interrégionales, les Fonctions Nationales et les unités, et de donner à l'externe toute visibilité et légitimité aux actions d'ERDF sur ce sujet, le Directeur des Ressources Humaines d'ERDF nomme un(une) Responsable Mission Handicap⁸.

Celui-ci est garant du respect des engagements et de la bonne allocation du budget handicap.

⁸ Cf. Annexe 2 : Contenu de mission du Responsable Mission Handicap

Outre le pilotage, il (elle) assure le suivi et l'animation de l'accord. Il (elle) est l'interlocuteur de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi⁹ dans le cadre de son suivi.

Les Directeurs Interrégionaux et des Fonctions Nationales sont garants de la déclinaison de l'accord à leur maille. Ils contribuent notamment à l'objectif de croissance du taux d'emploi global.

Un coordinateur handicap¹⁰ est nommé pour chacune des Directions Interrégionales et pour les Fonctions Nationales par le Directeur des Ressources Humaines concerné. Il est « volontaire » et dispose d'un niveau hiérarchique le légitimant dans sa mission. Il peut, dans les situations qui le nécessitent, référer sans intermédiaire, au Directeur des Ressources Humaines ou à l'Assistant RH.

Son activité est définie par une lettre de mission communiquée à l'ensemble des unités. Celle-ci et ses objectifs font l'objet d'un examen lors son Entretien Annuel d'Appréciation du Professionnalisme (EAAP), hors réalisation des objectifs quantifiés de recrutement, d'accueil d'alternants, de stagiaires et d'intérimaires.

La mission du coordinateur correspond à la charge de travail d'un Equivalent Temps Plein. Pour l'assurer pleinement, il peut s'appuyer sur un correspondant handicap en unité¹¹ clairement identifié. Le coordinateur est responsable de l'information faite aux unités, des rôles et missions des correspondants.

Les Directions Interrégionales et les Fonctions Nationales veillent à la continuité, sur toute la durée de l'accord, des compétences et des actions initiées dans le cadre de leur plan d'actions.

Le réseau des correspondants assure la relation de proximité avec les personnes en situation de handicap. En lien avec le coordinateur, il mobilise les ressources internes / externes nécessaires au déploiement des actions à la maille des unités.

Au sein des unités mixtes, le correspondant est commun à GrDF et à ERDF.

En complément de ces acteurs, le manager de proximité assure un rôle d'information et de portage de l'accord au sein des unités. Dans ce cadre, il en remet un exemplaire ainsi que les coordonnées du correspondant et du coordinateur aux salariés concernés.

Il est l'interlocuteur du médecin du travail pour la transmission du descriptif des activités confiées à l'agent. Il participe à la mise en œuvre des aménagements lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

Il lui incombe par ailleurs de veiller à la bonne intégration du salarié et, le cas échéant, et en accord avec lui, de faire une information spécifique de l'équipe de travail, en amont de son arrivée.

Il peut pour cela s'appuyer sur le correspondant, le coordinateur, la Mission Handicap ou sur un expert externe.

2.2.3. Les organisations syndicales signataires

Elles sont parties prenantes de l'élaboration de l'accord et de la mise en œuvre de ses dispositions. A ce titre, elles sont force de propositions dans le cadre des commissions nationales de suivi et d'animation et des comités de coordination interrégionaux et des Fonctions Nationales.

Elles ont pour interlocuteur principal les coordinateurs.

⁹ DIRECCTE du 92

¹⁰ Cf. Annexe 3 : Rôle du coordinateur handicap interrégional ou des Fonctions Nationales

¹¹ Cf. Annexe 3 : Rôle du correspondant handicap en unité

Les organisations syndicales signataires ont en charge la constitution et l'animation de leur réseau de « correspondants handicap syndicaux ». Désignés par les organisations syndicales, ces correspondants s'impliquent dans le portage de l'accord, sa mise en œuvre et la remontée d'informations du terrain.

2.2.4. Le médecin du travail et son équipe

Le médecin du travail est un acteur de premier rang. Il délivre l'avis d'aptitude lors des visites médicales d'embauche, périodiques ou visites de reprise alors que l'agent est déjà dans l'entreprise. Il peut être sollicité par le salarié, le coordinateur, les correspondants, la ligne managériale, le CHSCT ou les autres acteurs médico-sociaux.

Dans le cas d'un recrutement de travailleur en situation de handicap, une visite de « pré-embauche » est réalisée. Elle permet d'anticiper les éventuelles inaptitudes au poste ou les éventuels besoins d'aménagement.

Le médecin du travail est force de propositions dans la recherche de solutions de compensation dans le cadre du maintien dans l'emploi, du retour à l'emploi et de la prévention des inaptitudes des salariés en situation de handicap. Il y associe les travailleurs en situation de handicap. Lorsque nécessaire, il préconise des aménagements (organisation, travail, matériels, humains, horaires, etc.).

Il sensibilise les salariés aux dispositifs de l'accord et, le cas échéant, les accompagne dans la constitution de leur dossier de demande ou de renouvellement de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)¹².

Il est informé des études/protocoles/innovations initiés par ERDF, au profit d'un salarié en situation de handicap ou sur cette thématique.

Il peut interpellier la Mission Handicap ou les coordinateurs en vue de leur intervention en Commission Technique.

2.2.5. Le médecin conseil

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

Il se prononce sur la validation du mi-temps thérapeutique¹³ prescrit par le médecin traitant. Cet aménagement permet au salarié une réadaptation progressive à son emploi, avec pour objectif une reprise à temps complet. Il est organisé par l'employeur en fonction des préconisations du médecin du travail.

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

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

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

L'assistant(e) social(e) contribue à l'intégration des personnes en situation de handicap de ses unités d'intervention. Il (elle) exerce, notamment, auprès des salariés et de leur famille, des fonctions d'écoute,

¹² Cf. Article 5.2.4 : Un accompagnement à la demande de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

¹³ Cf. Article 17 du décret du 13 septembre 2011

d'information et d'orientation, d'accompagnement et de suivi des personnes (proposition d'évaluations, aides aux prises de décisions, aide à la constitution de dossiers de demande d'aides, etc.). Il (elle) facilite l'accès aux droits et contribue aux actions de sensibilisation et d'information. A la jonction des sphères privées et professionnelles, il (elle) assure pour le compte du salarié l'interface entre les partenaires internes et externes ainsi qu'avec les institutions et organismes sociaux.

2.2.7. L'expertise interne nationale handicap du CERH

Le CERH intervient au périmètre du service commun et des Fonctions Nationales au titre de son expertise sur le domaine du handicap. Il peut être sollicité par les coordinateurs et intervient au sein des unités, après information et validation de la Mission Handicap. Il peut, en lien avec le salarié et le coordinateur concernés, mettre en œuvre des actions de compensation, d'information, de sensibilisation. Au titre de son expertise, il intervient dans le cadre de la Commission d'Attribution des Aides Individuelles¹⁴ et de la consolidation annuelle de la Déclaration d'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (DOETH).

2.2.8. L'expertise externe

Elle est sollicitée lorsque l'entreprise ne dispose pas en interne des compétences spécifiques (notamment ergonomes, psychologues du travail, etc.).

2.2.9. La Direction Santé Sécurité

La Direction Santé Sécurité assure un appui de la filière prévention et du management. Au niveau national, elle intervient en tant que prescripteur des outils et matériels de sécurité et des vêtements de travail destinés à protéger les salariés des risques inhérents à leur métier ; elle peut mettre à disposition des employeurs qui le souhaitent des vêtements ou équipements « sur mesure » ou les conseiller quant au choix. Au niveau régional, elle apporte son soutien aux managers et aux experts prévention chargés de coordonner les aménagements permettant l'accessibilité sur les sites et de prévenir les risques « métier ».

2.2.10. Le CHSCT

« Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail¹⁵. » Il est notamment consulté pour toutes les questions relatives à l'aménagement des postes, des locaux, de l'organisation du travail et du temps de travail.

2.3. Mise en œuvre

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

S'appuyant sur les résultats des groupes de travail paritaires et pluridisciplinaires réunis par chaque Direction Interrégionale en 2012, les coordinateurs définissent avec leurs correspondants leur plan d'actions annuel, en déclinaison du plan d'actions national.

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

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

¹⁴ Cf. Article 11 : Donner accès aux aides individuelles

¹⁵ Code du travail : Article L4612-11

2.4. Suivi et animation

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

Aux mailles nationale, interrégionales et des Fonctions Nationales, le suivi et l'animation sont propres à ERDF et à GrDF ; ils sont organisés indépendamment par les deux entreprises.

A la maille interrégionale, la mise en cohérence et la coordination des actions avec GrDF est assurée par la présence, au sein des unités mixtes, d'un correspondant commun aux deux entreprises.

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

Afin de les appuyer dans l'animation de leur réseau de correspondants, la Mission Handicap prend en charge, une fois par an et par organisation syndicale signataire, les aspects logistiques et coûts afférents à l'organisation d'une journée, selon les règles en vigueur au sein des unités. Dans ce cadre, et à leur demande, la Mission Handicap peut leur fournir des éléments consolidés et actualisés de la cartographie des salariés en situation de handicap et du suivi de l'accord, des éléments de langage et des outils de communication.

A la maille nationale, la commission nationale de suivi et d'animation est présidée par le représentant de la Direction, chargé de faire respecter en son nom les engagements pris dans le cadre de l'accord. Elle est composée du Responsable de la Mission Handicap, de représentants de la Direction, de coordinateurs, de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire, d'un médecin du travail, d'un(e) assistant(e) social(e) et, si nécessaire, d'experts.

Elle a pour missions principales :

- 00 le suivi de la mise en œuvre de l'accord,
- 00 l'examen des résultats annuels et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs consolidés¹⁶,
- 00 le suivi du plan d'actions national consolidé,
- 00 l'examen des recours liés à la mise en œuvre des plans d'actions,
- 00 le suivi du budget consolidé,
- 00 la présentation des partenariats nationaux,
- 00 la conduite d'études complémentaires,
- 00 l'examen des suggestions émises par ses membres.

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

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

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

Au 1^{er} trimestre 2015, un bilan consolidé de mi-parcours y est présenté.

¹⁶ Cf. Annexe 1 : Indicateurs de suivi de l'accord

Le Comité Central d'Etablissement (CCE) est informé annuellement de la situation de l'entreprise en termes d'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (DOETH), hors liste nominative¹⁷, et du plan d'actions national.

A la maille des Directions Interrégionales et des Fonctions Nationales, un comité de coordination est mis en place, présidé par le coordinateur concerné.

Il est composé du Directeur des Ressources Humaines ou de son assistant, de correspondants, de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire, d'un médecin du travail et d'un(e) assistant(e) social(e). Il se réunit dans les quatre mois suivant l'agrément de l'accord et au moins trois fois par an tout au long de l'accord, en amont des commissions nationales.

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

- 00 le suivi de la mise en œuvre de l'accord,
- 00 le suivi du plan d'actions,
- 00 le suivi anonyme, qualitatif et quantitatif des situations individuelles (dont nouveaux embauchés et alternants en situation de handicap en difficulté),
- 00 l'examen des résultats annuels et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs¹⁸,
- 00 le suivi du budget,
- 00 le suivi des partenariats,
- 00 la conduite d'études complémentaires,
- 00 l'examen des suggestions émises par ses membres.

Le Comité d'Etablissement (CE) est informé annuellement de la situation à sa maille en termes d'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap et des actions mises en œuvre. Cette information a généralement lieu suite à l'établissement de la DOETH (hors liste nominative).

2.5. Financement

Pour marquer son ambition, ERDF consacre au déploiement de l'accord un budget annuel supérieur au montant qu'elle devrait verser annuellement à l'AGEFIPH, au titre de l'obligation d'emploi en l'absence d'accord¹⁹, sur la période 2013-2016. Constant sur la période, il correspond a minima au montant dû au titre du taux d'emploi global constaté au 31 décembre 2012 et doit être intégralement consommé au terme de l'accord.

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

Afin que le budget contribue aux engagements de l'accord et respecte les contraintes de l'administration²⁰, les comptes sont certifiés à mi-accord et en fin d'accord par un commissaire aux comptes.

¹⁷ Code du Travail : Articles L. 5212-5 et R. 5212-1

¹⁸ Cf. Annexe 1 : Indicateurs de suivi de l'accord

¹⁹ Calcul résultant des dispositions des articles L.5212-10 du Code du travail

²⁰ Cf. Note interne ERDF-PRO-RH_08 du 28 mai 2009



ARTICLE 3 : Sensibiliser, informer, communiquer

La sensibilisation, l'information, et la communication sont des leviers indispensables pour progresser vers une meilleure compréhension et intégration des salariés en situation de handicap. Elles permettent à chacun de partager les expériences, et de faire évoluer durablement les mentalités et les représentations du handicap.

Les actions sont ciblées pour atteindre tous les publics internes et externes (organismes de formation, acteurs institutionnels, etc.).

Celles identifiées dans les plans d'actions sont imputables au budget de l'accord.

3.1. Actions vis-à-vis de l'externe

Déployées en lien avec la Direction de la communication, ces actions ont notamment pour objectifs de renforcer l'engagement d'ERDF en faveur du handicap.

Le caractère « accessible » de l'entreprise aux travailleurs en situation de handicap est porté auprès des acteurs institutionnels et privés de leur formation et de leur intégration professionnelle : MDPH, AGEFIPH, organismes de formation (CRP, ERP, AFPA, GRETA, universités, grandes écoles, etc.), Cap Emploi, UNIRH, cabinets de recrutements, agences d'intérim, associations, etc.

Ces actions visent à développer l'attractivité de l'entreprise pour des candidats en situation de handicap et à faire connaître, en lien avec sa Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), ses métiers et perspectives d'embauche.

Pour cela, les outils d'information sur ce thème, dont le site Internet d'ERDF, sont amenés à évoluer.

3.2. Actions à mener en interne

3.2.1. Diffusion du présent accord et information sur le contenu

Une communication sur l'accord et ses principales dispositions est faite à l'ensemble des salariés au travers des supports disponibles en interne (publications internes, panneaux d'affichage, Intranet, etc.).

Pour appuyer ces actions à l'interne, la Mission Handicap réalise et diffuse un guide à destination des salariés dans les six mois suivant la signature de l'accord. Son objectif : présenter son contenu, les interlocuteurs internes et leur rôle (dont médecin du travail, assistants sociaux, etc.), les principaux acteurs externes et les dispositifs d'accompagnement.

Il est porté par l'ensemble de la ligne managériale, du Comex aux managers de proximité, qui le remet en main propre « en version papier » à ses salariés en situation de handicap. En complément, une information est donnée sur la politique handicap de l'entreprise lors des réunions d'accueil des « nouveaux arrivants » ; l'accord leur est remis dans la « mallette d'accueil ».

Une présentation est également réalisée par la Mission Handicap dans les six mois suivant sa signature aux acteurs directement impliqués dans sa mise en œuvre : Directeurs Interrégionaux et des Fonctions Nationales, Directeurs des Ressources Humaines, Assistants Ressources Humaines, Responsables Ressources Humaines, Responsables recrutement, médecine du travail, médecine conseil, assistants sociaux. Les coordinateurs s'assurent de cette présentation aux managers.

L'accord, l'annuaire des coordinateurs, et toute autre information sur ce domaine sont mis en ligne sur le portail RH du Distributeur et sur le site Intranet.

Une attention particulière est portée à rendre l'information accessible²¹.

3.2.2. Sensibilisation ciblée des acteurs

Pour répondre au mieux aux attentes et aux questions de toutes les parties prenantes, l'entreprise cible les actions de sensibilisation.

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

-  1 journée pendant la Semaine pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEPH) dédiée à l'ensemble des acteurs médico-sociaux ;
-  1 journée dédiée à la médecine du travail et à la médecine conseil ;
-  1 journée à l'attention des assistants sociaux internes et externes.

Afin de témoigner des réussites collectives d'accueil, d'intégration, de maintien dans l'emploi, d'évolution de carrière, de reconversion professionnelle et de recours au secteur protégé et adapté, ces actions sont valorisées nationalement. Elles contribuent à porter un message positif sur les parcours des salariés concernés et à faire tomber les « idées reçues. »

Le travail spécifique engagé en 2012 par la Mission Handicap, avec le concours des Unités, et visant à enrichir les pratiques managériales dans la gestion des situations de handicap, est poursuivi et déployé.

Ces informations sont relayées via les dispositifs de communication interne.

3.2.3. Mesure de l'évolution de la perception du handicap

Pour évaluer l'évolution de la perception du handicap par l'ensemble des salariés, une étude est menée au sein de l'entreprise, en trois étapes. La première, servant de référence, est réalisée dans les six mois suivant la signature de l'accord, la seconde à mi-parcours. Elle est l'occasion, si nécessaire, de procéder à d'éventuels ajustements des plans d'actions. La troisième intervient en fin d'accord.

Chaque étape fait l'objet d'une restitution dans le cadre de la commission nationale de suivi et d'animation et en comités de coordination.

3.3. Donner du sens

Afin d'impliquer les salariés, il est nécessaire de les sensibiliser aux représentations et aux préjugés, aux enjeux individuels et collectifs.

3.3.1. Rendre les salariés acteurs de la démarche

Les personnes en situation de handicap sont pleinement associées à leur intégration professionnelle, à leur maintien dans l'emploi et aux dispositifs prévus par l'accord et les plans d'actions.

En tant que personnes vivant elles-mêmes une situation de handicap, leur point de vue et leur vécu sur leurs besoins et solutions spécifiques sont primordiaux. Elles sont une source d'information incomparable.

A ce titre, elles sont invitées à partager leurs propositions en toute confidentialité via l'adresse suivante : erdf-mission-handicap@erdfdistribution.fr. Au même titre que l'ensemble des salariés, elles peuvent également transmettre sur cette adresse, candidatures, demandes de formation en alternance ou de stages de personnes en situation de handicap, et toute autre suggestion.

3.3.2. Rendre les salariés acteurs de l'engagement d'ERDF

Pour faire évoluer positivement la perception de la déclaration administrative du handicap, l'entreprise s'engage à verser à des associations partenaires²² qui œuvrent en faveur de l'intégration

²¹ Cf. Article 8.5 : Via l'accessibilité de l'information

²² Cf. Annexe 5 : Liste des associations partenaires d'ERDF au 1^{er} janvier 2013

professionnelle, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, l'équivalent de 50% de la réduction AGEFIPH correspondant à leur déclaration.

Ainsi, tout salarié qui présente pour la première fois un justificatif de sa situation de bénéficiaire de l'obligation d'emploi peut demander à la Mission Handicap le versement de cette somme à l'association de son choix parmi la liste des associations proposées. Cette liste peut être complétée pendant les quatre années de l'accord après vérification des statuts des associations proposées.

Cette action marquant l'ambition de l'entreprise et imputée au budget de l'accord relève de la contribution complémentaire de l'entreprise.

3.3.3. Rendre les salariés acteurs de la veille technologique

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

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

Le montant de cette disposition est imputable au budget de l'accord.



ARTICLE 4 : Faciliter l'accès aux métiers de l'entreprise

ERDF inscrit son action dans le contexte d'un taux de chômage des personnes en situation de handicap deux fois supérieur au taux de chômage national.

4.1. Via la mise en œuvre d'opérations « pilote » en faveur de la formation initiale

Forte de ses missions de Service Public, et acteur majeur de l'emploi sur les territoires, ERDF encourage et soutient les initiatives locales en faveur de la formation initiale, notamment via l'alternance.

L'entreprise a pour ambition de lancer 2 à 3 actions « phares » dans le domaine de la formation initiale. Ces actions, pilotées en région, sont soutenues par la Mission Handicap.

Par ailleurs, les initiatives locales permettant la constitution de promotions d'alternants en situation de handicap ou de promotions « handi-valides » sont soutenues et encouragées par l'entreprise. Elles visent à dynamiser les sourcing de candidats et à accompagner les Unités dans la réalisation de leurs objectifs annuels. Les diplômes préparés sont en lien avec les métiers cibles d'ERDF.

Pour le montage de ces opérations, la mutualisation des besoins entre Unités d'ERDF, entreprises des IEG et entreprises externes prestataires d'ERDF, est encouragée ainsi que le recours à l'Académie des Métiers du Distributeur. Pour les alternants en situation de handicap de ces promotions, le reliquat de formation non pris en charge par les AGEFOS²³ est imputable au budget handicap à la clef de répartition du salarié et l'ensemble des dispositifs du présent accord est mobilisable.

²³ AGEFOS : Association de GEstion de FOrmation des Salariés

4.2. Via le recrutement direct

Le premier objectif de l'accord est d'améliorer le taux d'emploi global d'ERDF de 1 point, principalement par l'emploi direct de personnes en situation de handicap au sein des effectifs.

Pour l'atteindre, des objectifs, quantifiés et revus annuellement, sont répartis sur l'ensemble des Directions Interrégionales et les Fonctions Nationales. Ils sont définis en cohérence avec les éléments de la politique de GPEC, DEFI Formation et les projets d'entreprise en cours (Accueil Distributeur par exemple). Ils sont partagés avec l'ensemble des acteurs. Les signataires de l'accord rappellent que tous les métiers d'ERDF sont ouverts à tous, sur tous les collègues.

L'objectif est de **recruter a minima 40 travailleurs en situation de handicap statutaires par an** sur la durée de l'accord.

Les Directions Interrégionales et les Fonctions Nationales y contribuent au prorata de leurs prévisions d'embauches annuelles.

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

Les titres certifiés sont délivrés par le Ministère chargé de l'Emploi, ce qui ne leur confère pas la valeur des diplômes délivrés par l'Education nationale.

Tableau des équivalences :

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

Par ailleurs, et en cohérence avec les pratiques du Groupe EDF, ERDF s'engage à simplifier autant que possible le processus de recrutement des candidats en situation de handicap.

A cet effet, une note interne²⁴ précise les points relatifs à la « simple évaluation des candidats en situation de handicap par le cabinet de recrutement mandaté. » Elle mentionne également la dérogation suivante : « Concernant les candidats en situation de handicap, des accords passés avec des cabinets spécialisés permettent de réaliser l'embauche directe des candidats du niveau exécution qui seraient retenus par le management à l'issue du processus de sélection de ce cabinet. »

Les frais de présélection et de sélection des candidats issus des cabinets spécialisés sont imputables au budget de l'accord.

4.3. Via l'accueil en alternance

En lien avec la politique de GPEC, l'accord apprentissage ERDF et l'accord DEFI Formation, le recours à l'alternance de travailleurs en situation de handicap est poursuivi et renforcé. Le vivier ainsi constitué a vocation à répondre au besoin de renouvellement des compétences de l'entreprise.

²⁴ Cf : ERDF-PRO-RH_11 : Le recrutement à ERDF

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.

Handwritten signature in the bottom left corner.

La formation en alternance est ouverte du niveau CAP à Bac + 5, sur tous les métiers, et sans limite d'âge pour les contrats de professionnalisation²⁵.

Les campagnes de recrutement d'alternants sont relayées par un plan de communication national.

Par ailleurs, ERDF soutient, en lien avec sa GPEC, les établissements de formation ou de reconversion professionnelle de personnes en situation de handicap qui forment à ses métiers. Elle verse une partie de la taxe d'apprentissage à ceux habilités à la percevoir.

L'objectif d'ERDF est de **recruter 25 alternants en situation de handicap par an sur** la durée de l'accord.

4.3.1. Les conditions d'accueil

Les apprentis en situation de handicap peuvent voir la durée de leur contrat allongée²⁶. Les moyens humains et matériels facilitant l'intégration sont examinés²⁷.

Des entretiens de jalonnement trimestriels sont mis en place pour la sécurisation des parcours professionnels²⁸ en complément du suivi croisé tuteur/alternant/manager et centre de formation.

Tout au long de la formation, le management et/ou le tuteur peuvent, si nécessaire, s'appuyer sur un groupe multidisciplinaire et une expertise externe pour les accompagner dans le suivi de l'alternant. Ce groupe peut être constitué d'un Responsable Ressources Humaines, d'un médecin du travail, d'un(e) assistant(e) social(e), des correspondants alternance et handicap. Sauf à ce que sa situation de handicap l'en empêche, l'alternant est impliqué dans les choix et décisions le concernant.

Sous réserve de l'obtention de leur diplôme, du bon déroulement de leur cursus, et de postes à pourvoir, les alternants bénéficient d'une proposition d'embauche statutaire, en lien avec leur formation.

Conformément aux engagements de l'accord DEFI, un accompagnement est proposé aux alternants qui ne sont pas recrutés. Leurs candidatures sont notamment portées à la connaissance des Instances d'échange et d'information sur les Emplois et les Compétences (IRIEEC)²⁹.

Un module de formation complémentaire et spécifique est mis en place pour les tuteurs d'alternants en situation de handicap.

4.4. Via le recours à l'intérim

ERDF privilégie les agences de travail temporaire disposant de services spécialisés dans la mise à disposition de travailleurs en situation de handicap. Des marchés nationaux sont mis en place qui incluent un engagement de résultat.

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

Une attention est portée par les coordinateurs au suivi des intérimaires en situation de handicap, bien qu'ils ne soient pas référencés dans le Système d'Information Ressources Humaines (SIRH). Dans la

²⁵ Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 de Finances pour 2009

²⁶ Code du Travail : Article R.119 -77

²⁷ Accord pour le développement de l'apprentissage à ERDF : Article 2.4

²⁸ Loi dit « Cherpion » n° 2011-893 du 28 juillet 2011

²⁹ Accord GPEC ERDF juillet 2012

perspective de la DOETH, les gestionnaires de contrat de travail transmettent aux coordinateurs les données consolidées et anonymes relatives à ces salariés.

Ces intérimaires bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Les examens sont effectués par le médecin du travail d'ERDF qui se prononce, éventuellement, sur l'aptitude médicale à occuper le poste. Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé des résultats³⁰.

4.5. Via l'accueil en stages

ERDF s'engage à développer l'accueil de stagiaires en situation de handicap dans le cadre de conventions établies avec les acteurs de l'accompagnement à la formation initiale et continue (lycées professionnels, ARPEJEH, FEDEEH, FAGERH, Tremplin, Cap Emploi, etc.).

Ces stages peuvent également concerner des personnes en reconversion professionnelle issues notamment des Centres de Reconversion Professionnelle (CRP) du réseau FAGERH ou des Ecoles de Reconversion Professionnelle (ERP) gérées par l'Onac.

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

Sauf désaccord de la personne concernée et préalablement à son arrivée, l'équipe de travail est sensibilisée et informée de sa situation de handicap.

Afin d'assurer un suivi et dans la perspective de la DOETH, les gestionnaires de contrat de travail transmettent aux coordinateurs les données consolidées et anonymes relatives à ces stagiaires.

4.6. Via les partenariats

ERDF s'engage à approfondir les partenariats nationaux qui ont fait preuve d'efficience dans le cadre du premier accord et à en conclure de nouveaux, mobilisateurs, innovants³¹ et vecteurs d'intégration professionnelle, de maintien dans l'emploi ou de montée en compétences de personnes en situation de handicap.

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

Les Directions interrégionales et Fonctions Nationales sont invitées à décliner les partenariats nationaux en complément de ceux qu'elles nouent à leur maille (avec les Conseils régionaux, généraux, établissements scolaires, centres de formations, etc.). Dans ce cadre, elles peuvent apporter un soutien financier à des associations dont la finalité est l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap au sein d'ERDF.

ERDF communique en interne comme à l'externe sur ces partenariats.

³⁰ Code du Travail : Article R4625-12

³¹ Cf. Article 10 : Soutenir la recherche et les innovations au profit de l'emploi



ARTICLE 5 : Créer les conditions de la réussite de l'accueil et de l'intégration sur la durée

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

L'ensemble des actions entreprises nécessitant une expertise externe est imputable au budget handicap.

5.1. Via une préparation « en amont »

Dans le cadre d'un recrutement, d'une mobilité interne ou du retour à l'emploi d'un salarié en situation de handicap, son accueil est préparé en amont de sa date d'arrivée. Dans cette anticipation, le manager de proximité et le correspondant jouent un rôle déterminant.

Le manager fournit au médecin du travail et à l'intéressé un descriptif détaillant les conditions opérationnelles d'exercice du métier afin que l'adéquation des activités et des aptitudes soit étudiée avec justesse. Il planifie avec eux la visite médicale d'embauche ou de reprise. Il informe le correspondant ou le coordinateur de l'arrivée de la personne. Il s'assure de la mise en œuvre des éventuels aménagements préconisés par le médecin du travail et souscrits par l'intéressé, et veille lors de la mobilité du salarié, à transmettre le matériel à l'unité prenante.

Lorsque nécessaire et en accord avec le salarié concerné, il organise une information spécifique de l'équipe de travail, en amont de son arrivée. Il peut pour cela s'appuyer sur le correspondant, le coordinateur, la Mission Handicap ou une expertise externe.

Dès l'intégration du nouvel arrivant, une rencontre lui est proposée avec le correspondant ou le coordinateur pour que ceux-ci lui présentent l'ensemble des dispositifs de l'accord et les aides disponibles à l'externe. Dans les trois mois suivant sa prise de poste et à l'issue de la première année, une réunion de suivi peut être organisée à sa demande ou à l'initiative du coordinateur ou du correspondant. Y prennent part a minima, le salarié, s'il le souhaite et si sa situation le lui permet, le manager de proximité, le médecin du travail, l'assistant(e) sociale(e). Tout acteur impliqué dans son accueil et son intégration peut s'y joindre. Cette réunion a pour objet de valider sa bonne intégration au sein de l'équipe de travail et l'efficacité des aménagements mis en œuvre. Si le bilan le justifie, des mesures correctrices sont envisagées.

5.2. Via un accompagnement tout au long de la carrière

5.2.1. Une surveillance médicale renforcée³²

Les travailleurs en situation de handicap bénéficient d'une surveillance médicale renforcée y compris les intérimaires. Elle comprend au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas vingt-quatre mois³³. A leur demande, ils peuvent à tout moment bénéficier d'une visite médicale.

³² Selon le décret 2012-135 du 31 janvier 2012, applicable le 1^{er} juillet 2012 et l'article R. 4624-18 du Code du Travail

³³ Code du Travail : Article R4624-19

5.2.2. Un suivi individualisé

Tout salarié en situation de handicap qui le souhaite peut bénéficier d'un suivi individualisé, interne ou externe à l'entreprise (assistant(e) social(e), bilan de compétences, psychologue du travail, coaching, etc.), après accord du coordinateur si besoin de financement.

5.2.3. Des entretiens

En amont de l'EAAP, les éventuels dispositifs d'aménagement ont été mis en place. Lors de cet entretien, une attention particulière est apportée au volet relatif à l'intégration et au parcours professionnel³⁴. Par ailleurs, le manager aborde avec le salarié l'adéquation de ses activités et des objectifs avec sa situation de handicap. Si une première ou une nouvelle action de compensation du handicap doit être envisagée, elle se fait en liaison avec le médecin du travail.

En complément de l'EAAP, le salarié peut solliciter un entretien individuel optionnel, non hiérarchique, avec un Responsable Ressources Humaines. Un intervenant externe, apportant une expertise au regard de la situation de handicap, peut être sollicité par l'intéressé lui-même. La finalité de cet entretien est d'établir, le cas échéant, un plan d'actions individualisé. Il vise à cerner les conditions d'exercice de l'activité et éventuellement les problématiques personnelles. Les éventuels besoins en horaires de travail personnalisés peuvent être évoqués à cette occasion³⁵. Avec l'accord du salarié, ce bilan peut être transmis au manager et/ou au coordinateur concerné.

5.2.4. Un accompagnement à la demande de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Un salarié qui souhaite s'engager dans une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ou bien dans son renouvellement peut bénéficier du soutien de la médecine du travail, de l'assistant(e) social(e), du coordinateur ou du correspondant.

Pour faciliter ses démarches auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) pour l'obtention ou le renouvellement de cette reconnaissance, ERDF accorde, sur justificatifs, une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de deux journées fractionnables en demi-journées (Code absence PH).

Des dossiers de demande RQTH sont mis à disposition au sein des bureaux de la médecine du travail, de la médecine conseil, des Directions des Ressources Humaines des différentes Unités et des assistants sociaux.

Les salariés sont invités à faire parvenir le justificatif à jour et/ou le renouvellement de la qualité de travailleur handicapé à l'employeur.

5.3. Via la formation des parties prenantes de l'accord

La formation des parties prenantes de l'accord est un des enjeux majeurs de la réussite de l'intégration professionnelle durable des personnes en situation de handicap.

A ce titre, « la composante handicap » est intégrée autant que possible au sein de l'offre de formation proposée par l'Unité Opérationnelle Formation (UOF). En complément, la Mission Handicap initie des actions visant à enrichir les pratiques managériales.

ERDF veille à ce que l'ensemble des formations proposées apporte a minima des informations sur l'accord, sur la connaissance des différentes typologies du handicap et les stéréotypes afin de démystifier le handicap et de changer le regard porté.

Le coût des actions de formations spécifiques réalisées par l'externe dans le domaine du handicap est imputable au budget de l'accord.

³⁴ Cf. Article 6.2 : Via un accompagnement des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques

³⁵ Accord national ERDF sur le Temps de Travail du 12 décembre 2011

5.3.1. Les coordinateurs et les correspondants

Outre la connaissance détaillée de l'accord, les coordinateurs et les correspondants doivent connaître la législation en vigueur, les acteurs institutionnels et privés de l'intégration professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, les dispositifs qui leur sont spécifiques. Au-delà des besoins continus en formation sur ce domaine, chaque nouvel arrivant à ce poste doit obligatoirement suivre une formation spécifique pour lui permettre de remplir ses missions.

5.3.2. Les recruteurs

Les recruteurs USL et externes (cabinets au marché) sont les premiers interlocuteurs des candidats en situation de handicap.

En complément des actions de sensibilisation, l'entreprise s'engage à organiser à leur attention des formations spécifiques : lecture des CV de personnes en situation de handicap, conduite d'entretiens, dispositifs d'accompagnement ou d'évaluation du handicap, etc.

5.3.3. Les managers de proximité, tuteurs et maîtres de stage

En complément des initiatives nationales d'enrichissement des pratiques des managers, des modules spécifiques de formation répondant à des besoins ponctuels leur sont proposés. L'entreprise les informe de la situation du handicap au sein d'ERDF. Ceux directement concernés incitent les tuteurs d'alternants et les maîtres de stage de personnes en situation de handicap à suivre des formations spécifiques (accueil, intégration, maintien ou retour dans l'emploi, dispositifs de compensation existants).

5.3.4. Les acteurs médico-sociaux

Ces acteurs, médecins du travail, médecins conseil, et leurs équipes, ainsi que les assistants sociaux, sont principalement concernés par des formations relatives au maintien et au retour à l'emploi des salariés en situation de handicap. Ils bénéficient par ailleurs de formations relatives à des handicaps encore méconnus, faisant l'objet d'avancées scientifiques récentes, et aux dispositifs associés. Ils peuvent exprimer des demandes auprès de la Mission Handicap auxquelles elle répond lors des journées spécifiques³⁶.

5.3.5. Les gestionnaires contrat de travail

Les gestionnaires contrat de travail assurent la gestion administrative des salariés en situation de handicap. Ils saisissent dans le SIRH les informations contenues dans les dossiers administratifs de ces agents. A ce titre, ils sont informés des spécificités réglementaires relatives aux situations de handicap (RQTH, invalidité Catégorie 1, etc.) et sensibilisés aux enjeux de la mise à jour et du suivi des informations relatives aux justificatifs de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Il leur revient de transmettre aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi les coordonnées du coordinateur et du correspondant.

5.3.6. La Direction Santé Sécurité

Ses acteurs sont formés notamment sur les spécificités des handicaps, ainsi que sur les apports de l'ergonomie et de la prévention dans l'insertion, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. La finalité est la prise en compte du handicap dans le développement de la politique de prévention des risques professionnels.

5.3.7. Les acheteurs et autres « passeurs de commandes »

En lien avec la Direction de la Politique Industrielle d'ERDF, les personnes chargées des achats - acheteurs, « passeurs de commandes » dont les assistantes- sont sensibilisées aux enjeux du développement des achats au secteur protégé et adapté en termes de création d'emplois pour des personnes en situation de handicap. Pour faire évoluer positivement leur perception du secteur, elles sont informées de l'éventail et de la qualité de l'offre de services proposés.

³⁶ Cf. Article 3.3.2 : Sensibilisation ciblée des acteurs

5.3.8. Les partenaires sociaux signataires

Interlocuteurs de proximité des salariés en situation de handicap et parties prenantes de l'accord, les partenaires sociaux signataires, au travers de leur propre réseau de correspondants, sont encouragés à se professionnaliser. Les formations veillent à apporter en priorité des informations sur le contexte réglementaire, la situation du handicap au sein d'ERDF, les acteurs-clés ainsi que les dispositifs de compensation.

5.3.9. Les CHSCT

Les membres du CHSCT bénéficient d'une formation spécifique pour une meilleure connaissance du handicap, de son cadre légal et des pistes d'actions possibles visant notamment le maintien ou retour dans l'emploi. Celle-ci intervient en complément de la formation prévue pour l'exercice de leur mission³⁷.



ARTICLE 6 : Dynamiser les parcours professionnels

6.1. Via l'accessibilité de l'ensemble de la chaîne de formation

L'ensemble des salariés bénéficie des actions de formation inscrites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. A ce titre, un suivi des salariés en situation de handicap n'ayant pas bénéficié de formation depuis trois ans est mis en place. La cause est analysée et les éventuelles actions correctrices mises en œuvre.

A l'occasion de l'EAAP, une attention particulière est portée par le management sur les besoins de formation spécifiques du salarié en situation de handicap.

Les cahiers des charges génériques de l'organisation logistique de formations prennent en compte l'accessibilité des modules et des lieux de formation. Ce principe d'accessibilité s'applique également aux formations promotionnelles (« cap initiative », FPCAE et FPMAE) et aux formations d'accompagnement à la promotion (Pass maîtrise, Pass Cadre et APMC).

Les surcoûts liés à la situation de handicap et relatifs aux transports, à l'hébergement, à l'accompagnement, et aux adaptations de postes sont imputés sur le budget de l'accord.

6.2. Via un accompagnement des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques

Tous les salariés doivent pouvoir accéder à un parcours professionnel adapté à leurs compétences.

Lors de l'EAAP, le management porte une attention particulière au volet « parcours professionnel » du salarié en situation de handicap. Afin d'anticiper au mieux les problématiques de mobilité géographique et/ou fonctionnelle de l'agent, et avec son accord, le management peut s'appuyer sur les recommandations du médecin du travail.

Dans les cas de mobilité géographique entraînant un déménagement, et en complément des dispositifs d'accompagnement des salariés mobiles³⁸, l'unité cédante et l'unité prenante apportent un soin particulier à la situation des personnes en situation de handicap, notamment celles à mobilité réduite. Ensemble, elles coordonnent le transfert des éventuels aménagements.

En cas de réorganisation impliquant des changements d'emploi, de métier, de lieu de travail et/ou de résidence, le coordinateur identifie, avec le management, les salariés en situation de handicap

³⁷ Code du travail : Article L4614-14

³⁸ Article 30 du statut national des IEG, DP 20 -159, N 70-49

susceptibles d'être concernés et en informe le comité de coordination. Des mesures d'accompagnement adaptées et individualisées sont proposées aux salariés concernés, notamment la possibilité d'effectuer une courte période d'immersion pour faciliter l'intégration dans le nouvel emploi et/ou la nouvelle affectation.

Ils peuvent, par ailleurs, solliciter un entretien individuel avec le Chef de Mission Parcours Professionnels (CMPP) pour le collège cadre ou le Conseiller Orientation Formation (COF) pour les collèges exécution et maîtrise. Ces derniers ont pour mission de leur donner de la visibilité sur les possibilités de parcours professionnels. Ils les accompagnent dans la réalisation de leur projet personnel et facilitent les mobilités fonctionnelles et géographiques (entre les Directions Interrégionales et les Fonctions Nationales, ou les autres entités du Groupe). Les problématiques personnelles du salarié au regard de sa situation de handicap peuvent être abordées. La présence d'un intervenant externe, apportant une expertise sur cette situation, peut être sollicitée par l'intéressé lui-même.

Considérant le permis de conduire pré-requis majeur à la fois pour l'autonomie des personnes en situation de handicap, leur intégration professionnelle et pour un parcours professionnel dynamique, l'accord prévoit un accompagnement spécifique de ses salariés en situation de handicap qui en font la demande. ERDF leur accorde, sur justificatifs, une participation forfaitaire unique à hauteur de 1 000 euros pour le passage du permis de conduire.

Pour les salariés dont la nature du handicap leur semble être, sans contre indication médicale, un frein à la conduite, ERDF propose une évaluation/conseil par le Centre de Ressources et d'Innovation Mobilité & Handicap (CEREMH³⁹) permettant de valider l'aptitude à la conduite, de préciser les aménagements nécessaires du véhicule, de proposer une formation adaptée ou d'orienter vers des auto-écoles spécialisées. Le CEREMH accompagne également la personne dans ses démarches administratives pour le financement de son projet.

En cas de mobilité, les surcoûts personnels liés à la situation de handicap peuvent être examinés en Commission d'Attribution des Aides Individuelles⁴⁰.

Avec l'accord du salarié, un bilan peut être transmis au manager, au Responsable Ressources Humaines et au coordinateur concerné.



ARTICLE 7 : Veiller à l'égalité de salaire à situation comparable

L'entreprise souhaite permettre à ses salariés en situation de handicap d'avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que l'ensemble des salariés. Leurs compétences et performances doivent les amener à évoluer naturellement. Dans le cas d'écarts de salaire injustifiés⁴¹ à situation comparable, des mesures correctrices sont mises en place et se déroulent en deux étapes successives.

Etape 1 : A l'occasion de l'attribution des augmentations individuelles au choix au regard de l'examen des niveaux de compétences et de professionnalisme individuels, un examen de la situation de l'égalité

³⁹ Cf. Annexe 5 : Liste des associations partenaires d'ERDF au 1er janvier 2013

⁴⁰ Cf. Article 11 Donner accès aux aides individuelles

⁴¹ Un écart de salaire injustifié est un écart qui ne s'explique ni par le niveau de formation, ni par le niveau de responsabilité (position d'emploi), ni par l'ancienneté et l'expérience, ni par le niveau de performance dans la durée, de l'agent concerné. Sont considérés comme agents ayant une situation comparable, les agents dont la plage M3E, la filière professionnelle, l'ancienneté au sein des IEG et le niveau de formation (initiale, ou acquise et reconnue par l'entreprise en tenant compte de la date d'acquisition du diplôme) sont similaires.

salariale entre salariés en situation de handicap et valides est effectué, afin de prendre en compte les éventuels rattrapages à mener.

Etape 2 : Annuellement, et au plus tard à la fin du 1^{er} semestre, un examen complémentaire systématique de l'égalité salariale est effectué. Il vise à identifier les éventuels écarts individuels de rémunération injustifiés à situation comparable et à en assurer le rattrapage.

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

Un examen des situations individuelles et des éventuels rattrapages est effectué par le coordinateur.

Les augmentations individuelles au titre de ce rattrapage sont attribuées au niveau local, hors contingent, avec pour date d'effet le 1^{er} janvier de l'année en cours. Elles ne sont pas limitées en nombre et ne font pas obstacle à l'attribution d'augmentations individuelles au choix, et réciproquement.

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

Annuellement, chaque Directeur des Ressources Humaines ou son représentant présente une synthèse des rattrapages éventuels effectués. Il la communique aux comités de coordination, indiquant, par position d'emploi, le nombre de salariés concernés et le nombre de NR attribués. Une synthèse globale est communiquée en commission nationale de suivi.⁴²

Cette action marquant l'ambition de l'entreprise et imputée au budget de l'accord relève de la contribution complémentaire de l'entreprise. Son coût est imputable au budget handicap de la Direction Interrégionale concernée ou des Fonctions Nationales, la seule année de l'attribution.



ARTICLE 8 : Permettre le maintien et le retour dans l'emploi

Dans la gestion des situations de maintien ou du retour dans l'emploi, le médecin du travail, l'assistant(e) social(e) sont, aux côtés du salarié, des acteurs de premier rang. De ce fait, ils sont impliqués en amont et tout au long dans les décisions. Ils concourent ainsi à la prévention des inaptitudes.

8.1. Via l'implication des acteurs de proximité

Un groupe de travail peut être constitué au sein de l'Unité pour élaborer et mettre en place un plan d'actions individualisé en vue du maintien ou du retour à l'emploi d'un salarié en situation de handicap. Le salarié est impliqué dans les décisions qui le concernent. Ce collectif de travail peut être réuni à la demande du salarié lui-même, de son manager de proximité, du médecin du travail ou du coordinateur. Il est composé a minima du salarié, si sa situation le permet, du manager de proximité, du médecin du travail, de l'assistant(e) social(e), du coordinateur et/ou du correspondant. Afin de rechercher les solutions les plus adaptées, une expertise interne ou externe peut être sollicitée.

Dans les situations où le maintien ou le retour à l'emploi est conditionné à un changement géographique du lieu de travail, une solution de mobilité est prioritairement étudiée par le manager en lien avec le COF ou le CMPP⁴³.

⁴² Cf Annexe 4 : Tableau d'analyse des situations

⁴³ Cf. Article 6.2 : Via un accompagnement des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques

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

8.2. Via les aménagements de postes de travail

Certaines situations de handicap nécessitent le recours à des aménagements de poste ou d'outils de travail afin de faciliter le maintien ou le retour à l'emploi d'un agent. Tout aménagement préconisé par le médecin du travail est étudié par le manager de proximité, en collaboration avec le salarié concerné, et avec l'appui du CHSCT et d'experts. Il est réalisé dans le délai le plus bref et dans la mesure du possible avant la prise de fonction de la personne.

La mise à disposition pour les personnes en situation de handicap de véhicules professionnels adaptés et aménagés est étudiée avec les services impliqués.

Les partenariats nationaux conclus avec les acteurs institutionnels et privés du maintien dans l'emploi sont portés à la connaissance des médecins du travail, des coordinateurs et des correspondants⁴⁴.

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

8.3. Via une organisation du travail adaptée

Sur demande du salarié handicapé et en lien avec le médecin du travail, des horaires individualisés⁴⁵ peuvent être mis en place.

En ce qui concerne les départs en inactivité, les conditions spécifiques aux salariés en situation de handicap et le calcul de la majoration de pension sont précisés au sein de la Circulaire n°2011/08 du 04/10/2011.

Tout salarié atteint d'une maladie grave⁴⁶ bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Il en est de même pour les maladies graves, non inscrites sur la liste des ALD 30, et comportant un traitement prolongé d'une durée prévisible supérieure à 6 mois et une thérapeutique particulièrement coûteuse, les poly-pathologies, lorsque le salarié est atteint de plusieurs affections caractérisées entraînant un état pathologique invalidant et nécessitant des soins continus d'une durée prévisible supérieure à 6 mois⁴⁷.

Les absences de courte durée, nécessitées par des soins et confirmées au manager par le médecin du travail, peuvent faire l'objet « d'absences autorisées. »

8.4. Via l'accessibilité des locaux

ERDF poursuit le déploiement du programme de travaux immobiliers visant à favoriser l'accès des installations de l'entreprise aux personnes en situation de handicap. Les travaux de « mise en conformité » ne sont pas imputables au budget handicap.

Une attention particulière est portée aux modalités d'accès et d'évacuation des locaux de travail, de formation, de restauration, des locaux sociaux et des installations sanitaires de telle sorte que celles-ci

⁴⁴ Cf. Article 4.5 : Via les partenariats

⁴⁵ Code du travail : Article L 3122-26 et L5213-6

⁴⁶ Code du travail : Article L 1226-5

⁴⁷ Code de la Sécurité Sociale

ne constituent un obstacle ni à l'embauche, ni à la formation ou à la mutation d'un travailleur en situation de handicap.

Vérification est faite que les procédures d'évacuation des locaux et l'aménagement des signaux de sécurité prennent en compte les personnes en situation de handicap. Les éventuels besoins en équipements spéciaux sont étudiés à l'occasion de cette vérification. Les travailleurs concernés sont informés des dispositifs spécifiques qui leur sont dédiés. Avec leur accord, les équipiers d'étage sont informés de leur arrivée et un exercice individuel d'évacuation personnalisé est réalisé à leur intention, avec le reste de leur équipe si besoin.

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

Dans le cadre d'une réorganisation, d'un réaménagement ou d'un transfert de site⁴⁸, le coordinateur et/ou le correspondant doit/vent être tenu/s informé/s en vue d'anticiper, en lien avec le CHSCT, les éventuels travaux d'aménagement de site pour les salariés concernés. Il/s doit/vent également les accompagner dans cette démarche.

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

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

8.5. Via l'accessibilité de l'information

L'accès à l'information, y compris numérique, peut constituer une barrière pour la tenue de l'emploi, la formation, l'évolution de carrière ou le maintien dans l'emploi de personnes confrontées à certaines situations de handicap. Dans ce cadre, l'accessibilité des applications « métiers » fait l'objet d'une étude et, si nécessaire, d'adaptations.

8.6. Via la systématisation de la visite de pré-reprise

Afin de prendre en charge le plus en amont possible les éventuelles restrictions des salariés « absents depuis de plus de 3 mois » et d'anticiper au mieux leurs besoins, une communication est faite par le médecin du travail sur l'obligation de bénéficier d'une visite de pré-reprise⁴⁹.

Cette visite est organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil ou du salarié⁵⁰.

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

⁴⁸ Cf. Article 6.2 : Via un accompagnement des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques

⁴⁹ Décret 2012-135 du 31 janvier 2012

⁵⁰ Cf. Articles R4624-20 et suivants du Code du Travail et circulaire DGT n°13 du 09/10/2012 (p. 60)

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

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

8.7. Via l'Evaluation en Milieu de Travail

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

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



ARTICLE 9 : Créer les conditions de l'emploi dans le secteur protégé et adapté

Mettant en œuvre sa responsabilité sociale, ERDF contribue par sa politique d' « achats solidaires » au développement de l'emploi de personnes en situation de handicap au sein d'établissements adaptés et protégés (ESAT et EA⁵¹).

En cohérence avec les engagements pris dans l'accord unanime de sous-traitance socialement responsable, le présent accord vise, au 31 décembre 2016, la génération de 270 Unités Bénéficiaires via les achats d'ERDF aux établissements du secteur protégé et adapté.

Pour ce faire, sans préjudice pour l'emploi interne et dans le respect des procédures achats, la Mission Handicap relaie auprès des coordinateurs les conclusions du diagnostic réalisé fin 2010 par la Direction de la Politique industrielle. Celles-ci dynamisent les achats les plus contributifs à la création d'emplois pour des personnes en situation de handicap et correspondent aux besoins de l'entreprise. Les coordinateurs peuvent les transmettre en Unité pour mise en œuvre, avec l'appui de la Mission Handicap s'ils le souhaitent.

En lien avec le réseau des correspondants Politique Industrielle, la Mission Handicap, appuyée par les coordinateurs, s'attache à fournir aux établissements les moyens d'anticiper leur charge d'activité et leurs besoins en ressources et en compétences. Ces établissements peuvent ainsi faire évoluer leur offre vers des prestations à plus forte valeur ajoutée dont le distributeur a besoin dans le cadre de son projet industriel.

A cet effet, et de façon à contribuer à la montée en compétence et à l'employabilité des personnels des ESAT et EA, la Mission Handicap déploie sur la durée de l'accord un plan annuel d'appui financier à leur formation.

Les écarts qui peuvent être constatés ponctuellement dans l'exécution des prestations par les ESAT et EA sont traités au plus près et au plus tôt par les Unités, que ce soit en termes de qualité de la réalisation ou de respect des engagements de responsabilité sociale (respect des usagers et des salariés qui travaillent au sein des établissements sollicités). Toute alerte circonstanciée est

⁵¹ ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail ; EA : Entreprise Adaptée

immédiatement relayée au coordinateur et à la Mission Handicap pour traiter en urgence les situations détectées comme inacceptables et n'ayant pas trouvé de réponse satisfaisante au niveau local. Enfin une alerte objectivée est portée auprès des groupements qui fédèrent l'ensemble de ces structures : GESAT, UNEA, APF, Pas@Pas, etc.



ARTICLE 10 : Soutenir la recherche et les innovations au profit de l'emploi

La Mission Handicap approfondit les partenariats nationaux existants et en noue de nouveaux, contributifs au développement des apprentissages, de l'employabilité, du maintien ou du retour dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ces partenariats sont déclinés sur l'ensemble du territoire.

C'est ainsi que sont notamment pérennisés les partenariats avec le CEREMH, ESSILOR pour la recherche sur les lunettes à réalité augmentée, Solidarités Numériques et Ecole 2demain pour l'appui au développement d'outils numériques et leur mise en œuvre au profit de l'autonomie et des apprentissages des enfants, des jeunes, et des adultes en situation de handicap, etc.

Dans ce cadre, la Mission Handicap assure une veille technologique en complément de celle assurée par les salariés eux-mêmes, les coordinateurs, correspondants et autres parties prenantes du présent accord.



ARTICLE 11 : Donner accès aux aides individuelles

11.1. Commission d'attribution des Aides Individuelles

En cohérence avec les dispositifs d'EDF SA, cette instance a été créée en 2009 à l'occasion du 1^{er} accord handicap.

Elle est chargée d'étudier de manière anonyme les demandes de financement émanant des bénéficiaires de l'accord ERDF.

Pilotée par la Mission Handicap, elle est notamment composée d'un médecin du travail, d'un(e) assistant(e) social(e), d'un coordinateur, d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire et d'experts handicap si nécessaire.

Considérées comme un complément de rémunération, les aides qu'elle octroie sont soumises à cotisations et fiscalisables. Elles sont versées aux bénéficiaires via la rubrique de paie dédiée.

Un suivi des aides allouées fait l'objet d'une consolidation nationale présentée lors des commissions nationales de suivi et d'animation.

Les aides allouées par la commission sont imputables au budget de l'accord.

11.2. Bénéficiaires et conditions d'attribution des aides



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

Ils peuvent solliciter la Commission d'Attribution des Aides Individuelles sous certaines conditions⁵².

Les aides accordées sont individuelles. Elles viennent en complément des financements externes mobilisables par ailleurs lors de l'acquisition de moyens de compensation du handicap (exemple: MDPH,

⁵² Note ERDF-PRO-RH_09 : Commission d'Attribution des Aides Individuelles ERDF

Agefiph, CMCAS, CAMIEG, MUTIEG, CILGERE, Conseils Généraux, etc.). Elles revêtent un caractère exceptionnel et ponctuel. La commission se prononce sur le « restant à charge » du salarié.

Ces aides peuvent notamment concerner l'acquisition d'un véhicule ou son adaptation, l'aménagement du logement, l'acquisition de prothèses auditives, l'extension des heures d'accompagnement attribuées par les MDPH, etc.

L'examen des demandes est conditionné par la constitution d'un dossier incluant les justificatifs des démarches effectuées par le bénéficiaire auprès des organismes externes et des réponses de ces derniers.



11.2.2. Les aides allouées aux parents d'enfants en situation de handicap⁵³

Les parents d'enfants en situation de handicap peuvent solliciter cette commission.

Cette instance peut accorder aux parents d'enfants en situation de handicap « à charge fiscale »⁵⁴ qui en font la demande une aide forfaitaire d'un montant maximum de 300 euros au titre d'une même année.

Les aides accordées viennent en complément des financements externes mobilisables détaillées dans l'article 11.2.1 de cet accord. Elles sont, par ailleurs, soumises à la production de justificatifs des achats liés au handicap et à la notification de la reconnaissance de handicap de l'enfant.

Cette action marquant l'ambition de l'entreprise et imputée au budget de l'accord relève de la contribution complémentaire de l'entreprise.



ARTICLE 12 : Dispositions finales



12.1. Agrément

La mise en œuvre de l'accord s'effectue après l'obtention de l'agrément du Préfet des Hauts-de-Seine.



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

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



12.3. Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter du 1er janvier 2013 et entre en vigueur dès obtention de l'agrément préfectoral, conformément à l'article L.5212-17 du Code du travail. Il cesse immédiatement tout effet le 31 décembre 2016.



12.4. Dépôt et publicité de l'accord

L'accord est déposé, sur l'initiative d'ERDF, conformément aux dispositions des articles L2231-6 et D2231-2 du Code du travail. Les formalités de publicité prévues aux articles L2262-5, R2262-1 et R2262-2 du Code du travail sont réalisées sur l'initiative d'ERDF.

⁵³ Cf. La circulaire CNIEG n° 2011/08 du 4 octobre 2011 relative au "départ anticipé des salariés en situation de handicap et calcul de la majoration de pension" et la circulaire CNIEG n° 2012/01 du 5 juin 2012 relative à la "Majoration de pension pour enfants élevés"

⁵⁴ Cf. Code des impôts

12.5. Révision de l'accord

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

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

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

Fait à Puteaux, en 7 exemplaires originaux, le

31 JAN. 2013

Pour ERDF SA,

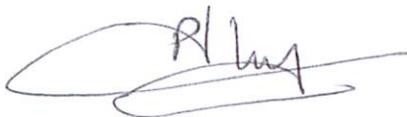
Madame Christine GOUBET-MILHAUD, Directrice des Ressources Humaines,



Les représentants des organisations syndicales,

Pour la CFDT

P. LEBRE



Pour la CFE-CGC

E. DUGAY



Pour la CGT

Pour FO

R. MAUJEAN




Annexes

■ ANNEXE 1 : Indicateurs de suivi de l'accord

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

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

■ ANNEXE 2 : Contenu de mission du Responsable Mission Handicap

Nommé par le Directeur des Ressources Humaines, le Responsable Mission Handicap est garant des engagements pris dans l'accord. Il dispose de toute l'autonomie nécessaire à une déclinaison concrète de cet engagement.

Dans ce cadre, le Responsable Mission Handicap :

- 00 définit la politique « handicap » en cohérence avec les orientations générales du Groupe EDF et celles de la Délégation nationale handicap GrDF,
- 00 s'appuie sur les coordinateurs handicap régionaux et les anime,
- 00 décline des objectifs nationaux à la maille interrégionale et des Fonctions Nationales,
- 00 veille à la cohérence, valide leurs plans d'actions et procède à d'éventuels ajustements,
- 00 gère la partie centralisée du budget et met en place des actions d'envergure nationale,
- 00 définit les éléments de cadrage, produit les outils de pilotage et de suivi des résultats ; s'assure de l'harmonisation des méthodes de reporting,
- 00 assure le contrôle de la juste utilisation du budget, appuyé par la Direction Finance et un commissaire aux comptes,
- 00 s'appuie sur le Centre d'Expertise Ressources Humaines d'EDF (CERH) et le Pôle expertise Ressources Humaines d'ERDF qui assurent la veille réglementaire sur le sujet du handicap,
- 00 contribue à la communication interne / externe visant à mettre en valeur l'engagement d'ERDF,
- 00 préside les commissions nationales de suivi et d'animation ainsi que la Commission d'Attribution des Aides Individuelles,
- 00 est l'interlocuteur de la DIRECCTE,
- 00 supervise les relations avec les partenaires internes et externes indispensables à l'atteinte des objectifs,
- 00 reste disponible et accessible pour tout appui ou conseil auprès notamment des salariés en situation de handicap.

■ ANNEXE 3 : Contenu de mission du coordinateur handicap interrégional ou des Fonctions Nationales et du correspondant handicap en unité

Rôle du coordinateur handicap interrégional ou des Fonctions Nationales

Un coordinateur handicap est nommé pour chacune des Directions Interrégionales et pour les Fonctions Nationales par le Directeur des Ressources Humaines concerné.

Il est « volontaire » et dispose d'un niveau hiérarchique le légitimant dans sa mission.

Il peut dans les situations qui le nécessitent, référer sans intermédiaire, au DRRH ou à l'Assistant RH.

Ses missions sont notamment de :

- 00 faire respecter les engagements pris au nom du Directeur et assurer leur portage,
- 00 assurer le suivi et la mise en œuvre des actions visant à la bonne intégration et au maintien dans l'emploi des salariés et alternants bénéficiaires de l'obligation d'emploi et en difficulté,
- 00 assurer l'interface avec la Mission Handicap, notamment via la consolidation et la transmission des plans d'actions, indicateurs et consommation du budget de l'ensemble des Unités à sa maille,
- 00 avoir un rôle de coordination pour assurer la cohérence des actions mises en œuvre à sa maille, ainsi qu'avec son homologue de GrDF,
- 00 animer et informer un réseau de correspondants,
- 00 coordonner, promouvoir et favoriser, en lien avec les partenaires sociaux signataires, les actions relatives à la mise en œuvre de l'accord via la déclinaison d'un plan d'actions contributif à l'atteinte des objectifs,
- 00 être responsable de la bonne allocation budgétaire et de la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés à sa maille,
- 00 nouer des partenariats locaux, en complément des partenariats nationaux, avec des acteurs de l'emploi et de la formation dans le domaine du handicap,
- 00 garantir la tenue des comités de coordination,
- 00 conduire des études complémentaires si elles s'avèrent nécessaires,
- 00 veiller au suivi des dossiers de demandes d'aides individuelles,
- 00 s'assurer de la bonne consolidation de la DOETH à sa maille, notamment par le cadrage de la remontée des Unités Bénéficiaires issues des achats d'ERDF aux établissements ESAT et EA.

Pour remplir sa mission, il s'appuie sur un réseau de correspondants au sein des Unités et clairement identifiés. Via l'animation des correspondants handicap mono-énergie et mixtes, il met en cohérence et coordonne les actions d'ERDF et de GrDF à sa maille.

La mission du coordinateur correspond à la charge de travail d'un Equivalent Temps Plein.

Rôle du correspondant handicap en unité

Au sein de chaque unité (DR, UCF, USL, UON), un correspondant handicap a en charge de :

- 00 porter et de déployer l'accord handicap,
- 00 assurer la relation de proximité avec les agents en situation de handicap de son unité,
- 00 mettre en œuvre les plans d'actions contributifs à l'atteinte des objectifs initiés par le coordinateur,
- 00 faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap,
- 00 remonter l'ensemble des informations liées à l'accord et à sa mise en œuvre au coordinateur.

■ ANNEXE 4 : Tableau d'analyse des situations

Le coefficient hiérarchique intervient dans le calcul du salaire brut mensuel des agents.
 Salaire brut mensuel = 1/100 x Salaire National de Base x coefficient hiérarchique x Majoration d'ancienneté x Majoration résidentielle

Position d'emploi	Année-N	Agents Handicapés				Tous agents (valides et handicapés)			
		Effectifs	Coefficient hiérarchique moyen	Ancienneté moyenne	Ecart Type	Effectifs	Coefficient hiérarchique moyen	Ancienneté moyenne	Ecart Type
A									
B									
C									
...									




■ ANNEXE 5 : Liste des associations partenaires d'ERDF au 1^{er} janvier 2013

Ces associations, à but non lucratif, sont régies par la loi de 1901.

LE CEREMH (<http://ceremh.org/>) :

La mobilité est un facteur clef pour l'insertion professionnelle. Le CEREMH mène des projets innovants visant à développer des produits et services favorisant la mobilité des personnes en situation de handicap.

Ses domaines d'intervention portent sur :

- 00 l'accessibilité des locaux professionnels y compris l'aménagement du poste de travail,
- 00 l'accessibilité des transports,
- 00 le développement de nouvelles aides techniques à la mobilité pour tous les types de handicap : véhicules innovants, systèmes de guidage.

Le CEREMH propose également des formations adaptées aux différentes situations de handicap pour l'accès à la mobilité : formation au permis de conduire, brevet de sécurité routière, à l'utilisation des transports en commun.

Ecole2demain (<http://ecole2demain.org/>) :

ERDF participe au projet de recherche « Dyspraxie et scolarité » sur les parcours scolaires de personnes dyspraxiques en vue de favoriser leur formation, et à terme leur insertion sociale et professionnelle. Le travail soutenu par ERDF permettra de poser des préconisations – pédagogiques, orthopédagogiques, techno-pédagogiques – et des recommandations en direction des constructeurs d'outils et d'applications numériques au profit des apprentissages des élèves en situation de handicap à l'école, au collège, au lycée ou lors de leurs études supérieures. Dans le cadre de ce programme, une classe pilote a été équipée de « tablettes tactiles » en 2011.

Solidarités Numériques (<http://solidarites-numeriques.org/>) :

Cette association a pour mission d'impulser, d'accompagner et de soutenir des projets alliant usages des technologies numériques et intégrations professionnelle et sociale.

Dans le champ du handicap, elle appuie le développement d'outils et d'applications numériques au profit des apprentissages (scolaires & gestes professionnels) des personnes en situation de handicap.

Votre École Chez Vous (www.vecv.org) :

La vocation de cette association créée en 1985 est de scolariser à domicile et gratuitement des enfants et des adolescents durablement malades ou en situation de handicap, et ne pouvant suivre une scolarité ordinaire à laquelle ils ont droit. Depuis le primaire jusqu'à l'enseignement supérieur, « Votre École Chez Vous » est sous contrat avec le Rectorat de Paris. Les professeurs se déplacent au domicile de leurs élèves à Paris ou en Île-de-France. Les fonds versés à cette association permettent d'accueillir plus d'enfants en région parisienne et d'essaimer ses savoir-faire en province en aidant à la création d'écoles locales et de payer les enseignements qui ne sont pas rémunérés par l'Éducation nationale.

ANNEXE 6 : Glossaire

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
ADAPT	Association pour l'Insertion Sociale et Professionnelle des Travailleurs Handicapés
AFIJ	Association pour la Formation et l'Intégration des Jeunes
AFP	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés
AGEFOS	Association de GEstion de FOrmation des Salariés
APF	Association des Paralysés de France
APMC	Accompagnement au Passage Maîtrise Cadre
ARPEJH	Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés
CAMIEG	Caisse d'Assurance Maladie des Industries Electriques et Gazières
CCE	Comité Central d'Etablissement
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CE	Comité Etablissement
CEREMH	Centre de Ressources et d'Innovation Mobilité Handicap
CERH	Centre d'Expertise Ressources Humaines
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CMCAS	Caisse Mutuelle Complémentaire Action Sociale
CMPP	Chef de Mission Projet Professionnel
COF	Conseiller Orientation Formation
CRP	Centre de Reconversion Professionnelle
DEFI Formation	Accord Groupe EDF
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOETH	Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
DRRH	Directeur Régional des Ressources Humaines
EA	Entreprise Adaptée
EAAP	Entretien Annuel d'Appréciation du Professionnalisme
EMT	Evaluation en Milieu de Travail
ERP	Ecole de Reconversion Professionnelle
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ETP	Equivalent Temps Plein
FAGERH	Fédération des Associations Gestionnaires des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés
FEDEEH	Fédération Etudiante pour une Dynamique Etudes et Emploi avec un Handicap
FPCAE	Formations Promotionnelles Cadres Associées à un Emploi
FPMAE	Formations Promotionnelles Maîtrise Associées à un Emploi
GESAT	Groupement Etablissement Secteur d'Aide par le Travail
GF	Groupe Fonctionnel
GPEC	Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
GRETA	Groupement d'établissements publics d'enseignement qui mutualisent leurs compétences et leurs moyens pour proposer des formations continues pour adultes
IEG	Industries Electriques et Gazières
IRIECC	Instances Régionales d'Information et d'Echange sur les Emplois et les Compétences
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MUTIEG	Mutuelle des Industries Electriques et Gazières
NR	Niveau de Rémunération
ONAC	Office national des anciens combattants
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
RH	Ressources Humaines
RNCP	Registre National des Certifications Professionnelles
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RRH	Responsable Ressources Humaines
SEPH	Semaine pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap
SGMC	Service Général de Médecine Conseil
SIRH	Système d'Informations Ressources Humaines
TH	Travailleurs en situation de Handicap
UB	Unité Bénéficiaire
UNEA	Union Nationale des Entreprises Adaptées
UNIRH	Union pour l'Insertion et la Réinsertion professionnelle des personnes Handicapées
UOF	Unité Opérationnelle Formation

Fédération Nationale de l'Electricité et du Gaz
60 rue Vergniaud
75640 – PARIS CEDEX 13

A l'attention de Rodolphe MALJEAN

Puteaux, le

0 8 MARS 2013

Lettre recommandée avec AR

Objet :

Accord d'entreprise pour l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap sur la période 2013 - 2016

Monsieur le Délégué Syndical,

Vous voudrez bien trouver, ci-joint, l'accord signé par le Directeur des Ressources Humaines et 3 organisations syndicales.

En vous souhaitant bonne réception du document, je vous prie d'agréer, Monsieur le Délégué Syndical, l'expression de mes salutations distinguées.

Jacques Pernot
Directeur Adjoint

