

**ACCORD EN FAVEUR DE L'INTEGRATION,
DU MAINTIEN ET DE L'EVOLUTION
DANS L'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS HANDICAPES
A RTE**

Accord 2015 - 2016 - 2017

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
Une volonté commune	4
Une ambition construite sur un bilan	5
Champ d'application et cadre légal	7
I : ROLE DES PRINCIPAUX ACTEURS DE L'ACCORD ET L'ORGANISATION ASSOCIEE	8
A : Les salariés en situation de handicap.....	8
B : Les acteurs du pilotage, du déploiement et du suivi de l'accord	8
C : Les acteurs médicaux et sociaux	12
II : FACILITER L'ACCES A L'EMPLOI ET RECRUTER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	14
A : Faciliter l'accès aux métiers de RTE.....	14
1 : Intensification des partenariats	14
2 : L'accompagnement des personnes en situation de handicap par la formation.....	16
B : Recruter	17
1: Un plan d'embauche.....	17
2: une diversification des moyens de recrutement.....	17
III : L'INTEGRATION, LE MAINTIEN, ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE.....	20
A : LE MAINTIEN DANS L EMPLOI	20
<u>1 : Le principe de compensation</u>	20
<u>2 : L'aménagement des postes de travail</u>	21
<u>3 : L'adaptation des horaires ou de la charge de travail</u>	21
<u>4 : L'accessibilité</u>	21
<u>5 : Des moyens de transports adaptés</u>	22
<u>6 : Le logement</u>	22
<u>7 : Les aides extra-professionnelles</u>	23
<u>8 : Les modalités en cas d'aggravation de l'état de santé du salarié</u>	24
<u>9 : Le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle</u>	24
<u>10 : Travail à temps partiel, réduction collective du temps de travail et possibilité de cotiser à temps plein pour la retraite</u>	24
B : L EVOLUTION PROFESSIONNELLE.....	25
1 : Des formations professionnelles équitables	25
2 : Des parcours professionnels équitables	25
3 : Modalités de fin de carrières pour les salariés en situation de handicap.....	27

III : FAIRE EVOLUER LES REPRESENTATIONS ET LES PRATIQUES.....	28
A : Donner du sens à la démarche de RTE	28
B : Construire une communication articulée autour des actions de sensibilisation et de formation	28
C : Former et informer les acteurs de la démarche.....	29
D : Echanger	31
E : Le mécanisme de rétrocession	31
IV : CONTRIBUER A L'INSERTION PAR L'EMPLOI EXTERNE.....	32
A : Contribuer à la lutte contre l'exclusion du marché du travail	32
B : Développer le « reflexe » du recours au secteur protégé.....	32
1 : Accompagner la professionnalisation des ESAT/ EA par le développement des partenariats	33
2 : Renforcer la vigilance générale sur les prestataires	33
VI : DISPOSITIONS FINALES	33
VII : ANNEXES :	35
1.1 Glossaire :.....	35
1.2 Structure du budget prévisionnel de l'accord 2015/2016/2017	38
1. 3 Niveaux de qualifications pour l'AFPA.....	39

PREAMBULE

Une volonté commune

Engagé depuis plusieurs années dans une démarche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, RTE souhaite dans le cadre de ce quatrième accord, poursuivre la dynamique présente au sein de l'entreprise et s'engager une nouvelle fois dans l'intégration de personnes en situation de handicap, leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle au sein de RTE : le but de cette démarche est l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

Cette dynamique repose sur des principes majeurs :

- Le principe de compensation du handicap au cœur de la démarche :

La notion de compensation du handicap est au cœur de la démarche engagée par RTE.

Au cœur de la loi de 2005, cette notion centrale permet d'appréhender objectivement l'ensemble des modalités à mettre en œuvre pour rétablir, autant que possible, l'équité des droits et des chances entre personnes en situation de handicap et personnes non handicapées.

Sa dimension objective permet, sur l'ensemble des aspects de la vie professionnelle des personnes en situation de handicap, l'analyse de la compensation à mettre en œuvre, de façon non disproportionnée et partagée entre la personne en situation de handicap et l'entreprise (son management, son équipe...).

La compensation comporte également une dimension pédagogique, qui permet de faire la part des choses entre les mesures mises en œuvre au titre de la compensation du handicap et les mesures qui pourraient être perçues comme un traitement de faveur dans l'environnement de travail de la personne qui en bénéficie.

Les moyens à mettre en œuvre dans le cadre de la compensation du handicap sont aussi variés que les natures et les degrés de handicaps concernés et les situations examinées.

Le concept de compensation guide l'action de RTE dans tous les domaines allant du recrutement, à l'intégration, au maintien dans l'emploi et aux parcours professionnels.

- L'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap :

Objectif prioritaire pour RTE, il s'inscrit dans la démarche d'acteur économique socialement responsable et contribue à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap.

- Le maintien dans l'emploi :

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier, lorsque c'est nécessaire, des possibilités de maintien en priorité dans leur emploi ou dans un emploi correspondant à leurs compétences.

- Une évolution professionnelle équitable :

Le handicap ne doit pas constituer un frein à l'évolution professionnelle. La réussite de cette ambition passe par une gestion continue, tout au long de la vie professionnelle des travailleurs handicapés.

- L'implication des acteurs :

Elle est essentielle pour obtenir des résultats concrets, ce qui implique un meilleur partage des enjeux, et donc une connaissance plus répandue et plus approfondie de la problématique du handicap, loin des stéréotypes classiques. C'est pourquoi les démarches de sensibilisation et le travail en commun avec tous

les acteurs occupent toujours une place centrale dans le présent accord. L'implication des organisations syndicales signataires est concrétisée au travers d'instances à deux niveaux : au niveau des bassins d'emploi par les GLICH (Groupe Local d'Intégration et Compensation du Handicap), ainsi qu'au niveau national avec le GNICH (Groupe National D'Intégration et Compensation du Handicap).

L'ensemble des acteurs identifiés dans le présent accord s'engagent à respecter une stricte confidentialité à l'égard des informations individuelles dont il pourrait avoir connaissance à l'occasion des différents échanges, actions, ou travaux menés dans le cadre de l'accord.

Le présent accord fixe le cadre des actions qui concourent à maintenir la dynamique de recrutement, et à renforcer l'intégration et le suivi de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap à RTE.

Une ambition construite sur un bilan

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des trois accords triennaux d'entreprise, signés en 2006, 2009 et 2012, et qui ont permis une progression régulière du taux d'emploi des personnes en situation de handicap à RTE.

	2006	2008	2011	2013
Taux d'emploi	2.7%	3.2%	3.77%	4.41%

Deux éléments principaux ont été réalisés et présentés afin de déterminer les objectifs de ce nouvel accord :

- Un bilan quantitatif et qualitatif de l'accord précédent
- Un diagnostic réalisé auprès des salariés bénéficiaires de l'accord au sein de RTE

1 : Le Bilan de l'accord 2012/2014

Ce bilan permet de constater la progression du taux d'emploi grâce à l'ensemble des leviers (emploi direct et indirect) : +0.6% dès les deux premières années de l'accord pour un objectif de 0,2% par an.

	2009	2010	2011	2012	2013
Bénéficiaires directs	233,51	245	264.88	289.77	302,71
U.B. EA ESAT	45,34	46	48.62	57.71	65.32
Stagiaires	0,25	2,44	2.04	0.61	1,82
Total bénéficiaires	279,1	293,4	315.54	348.09	369.85
Taux d'emploi	3,3%	3,5%	3.77%	4.17%	4,41%

Il permet également de mettre en évidence la volonté de RTE de contribuer à l'insertion par l'emploi externe. Les objectifs atteints dans ce domaine dès la fin 2013 dépassent les prévisions pour 2012 et 2013.

	Objectif cumulé à fin 2014	Réalisé cumulé à fin 2013	
Prestations confiées au secteur protégé et adapté	3 millions	2.43 fin 2013	Une démarche auprès des établissements du secteur protégé et en interne avec la Direction Achats qui porte ses fruits.
UB liées au secteur protégé et adapté	150	123 fin 2013	

En revanche, les résultats au 30/10/2014 en termes de recrutement et d'accueil d'élèves et d'étudiants ne répondent pas aux objectifs prévus :

	Objectifs	Réalisés
Recrutement	37	28
Alternance	18	15
Stages	45	31

Les embauches ont été effectuées à des niveaux de qualification variés, sur des métiers aussi bien techniques que tertiaires.

Les salariés en situation de handicap exercent ainsi à RTE des métiers très divers, à des niveaux de responsabilité variés et sur une large palette de domaines professionnels (managers, ingénieurs, chargés d'études, secrétaires, comptables, experts, chefs de projets, dessinateurs, assistants techniques...).

2 : Un diagnostic réalisé auprès des salariés bénéficiaires de l'accord

En juin 2014, RTE en collaboration avec le GNICH, a proposé à l'ensemble des salariés bénéficiaires de l'accord de participer à un diagnostic mené par un cabinet externe pour en garantir l'anonymat.

90 salariés ont participé à ce diagnostic dont l'intégralité a été présentée en première réunion de négociation.

Il en ressort que :

- 33 % des salariés bénéficiaires de l'accord ont souhaité participer, soit 90 personnes ;
- La démarche a été appréciée par 97 % des répondants ;
- 40% des répondants ont plus de 50 ans ;
- 94% des répondants ont cité une conséquence de leur handicap sur leur travail (74% fatigabilité, 64% douleur) ;
- 50% bénéficient d'un aménagement (majoritairement technique) ; 42% estiment que d'autres aménagements leur seraient utiles ;

Les principaux éléments positifs évoqués sont l'embauche des personnes en situation de handicap, l'existence d'un accord, les aménagements de poste et cette démarche.

Les principaux points d'amélioration évoqués sont le suivi et l'accompagnement; l'information sur la politique et l'accord, et le lien à développer avec le correspondant handicap.

3. L'ambition pour 2015-2017

Les signataires du présent accord s'accordent sur le fait que le taux d'emploi de RTE doit poursuivre sa progression, pour se rapprocher de la cible de 6% fixée par la loi.

Dans cette perspective, RTE se fixe comme objectif du présent accord de garantir un rythme de progression du taux d'emploi de 0,2% par an, afin d'atteindre un taux d'emploi de personnes en situation de handicap à minima de 5,2% des effectifs au 31.12. 2017.

Il prévoit à cet effet un plan d'embauches dont les modalités sont précisées au chapitre « recrutement » du présent accord et des actions auprès du secteur protégé.

RTE réaffirme le principe de non discrimination à l'embauche. Les compétences du candidat restent le premier critère de sélection.

La démarche de l'entreprise consiste également à accompagner les salariés dans le maintien dans l'emploi et leur assurer un parcours professionnel équitable tout au long de leur carrière dans l'entreprise.

Cette ambition et les engagements pris dans cet accord, seront portés par le plus haut niveau de l'entreprise mais également par l'ensemble des membres de la Direction.

Des représentants de la Direction de RTE seront d'ailleurs présents aux instances dédiées au handicap (GNICH et GLICH).

Champ d'application et cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi 10 juillet 1987 relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, renforcé par la loi du 11 février 2005 et ses décrets d'application.

La loi du 11 février 2005 a apporté une définition complète et spécifique du handicap. En effet, constitue la définition légale du handicap, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne, en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Les bénéficiaires des dispositions du présent accord sont ceux mentionnés à l'article L5212-13 du Code du travail :

- Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH, ex-COTOREP),
- Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une Incapacité Permanente (IP) supérieure ou égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre de tout régime de protection sociale obligatoire,
- Titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime obligatoire de sécurité sociale à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- Titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L 241-3 du Code de l'action sociale et des familles,
- Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- Anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,

- Sous certaines conditions ; les veuves, veufs et orphelins de guerre,
- Les sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité.
-

I : ROLE DES PRINCIPAUX ACTEURS DE L'ACCORD ET L'ORGANISATION ASSOCIEE

Les rôles des acteurs ne se conçoivent pas isolément mais en complémentarité les uns avec les autres dans une logique pluridisciplinaire car seule une approche collective permet de traiter les différentes facettes de la compensation du handicap.

A : Les salariés en situation de handicap

Ils expriment auprès du médecin du travail, de leur manager, du correspondant handicap, des membres des groupes d'intégration et de compensation, ou du CHSCT, leurs besoins éventuels de compensation. Ils exposent leur besoin afin qu'il leur soit proposé des solutions à mettre en œuvre. Ils valident l'adéquation des solutions proposées, à court terme comme à plus long terme (en cas d'évolution de leur activité ou de leurs besoins spécifiques de compensation).

Déclarer sa situation de handicap à son employeur :

La déclaration de travailleur en situation de handicap doit toujours relever d'une démarche volontaire du salarié.

Le salarié est le seul à choisir de faire connaître ou non sa situation de handicap (s'il souhaite bénéficier d'aménagements de poste spécifiques, de conditions d'embauche particulières ... etc) et l'employeur ne saurait l'y contraindre.

Un salarié rentrant dans le champ de l'application de l'accord peut se déclarer à tout moment auprès de son correspondant handicap, de son gestionnaire de contrat de travail ou de son manager. Ces interlocuteurs assurent une totale confidentialité des échanges.

B : Les acteurs du pilotage, du déploiement et du suivi de l'accord

1 : La direction de RTE

En sa qualité de signataire, le Président du Directoire, est garant et responsable des engagements du présent accord au périmètre de l'entreprise.

La Direction et les Directeurs métier, avec le concours des directeurs RH établissements, sont responsables de la mise en œuvre du présent accord dans leur champ de responsabilités.

2 : Les managers

Le manager est un acteur indispensable à la démarche handicap au sein de RTE.

Il est informé du handicap d'un de ses collaborateurs si ce dernier le souhaite.

Le manager est l'ambassadeur de la démarche nationale (embauche, maintien dans l'emploi, parcours professionnels ... etc).

Il est un acteur clé permettant les recrutements de salariés en situation en handicap.

Le manager veille tout particulièrement à la bonne adéquation des aménagements effectués, à l'intégration dans l'équipe, à l'acquisition, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences requises et au parcours de professionnalisation du salarié en situation de handicap. Pour cela, il veille à solliciter l'appui du correspondant handicap et, le cas échéant, des différents acteurs de l'accord.

Les objectifs fixés par le manager sont adaptés si nécessaire. Le manager peut s'appuyer sur le médecin du travail pour comprendre les contraintes liées au handicap du salarié.

3 : L'équipe de travail

Elle contribue à la bonne intégration du salarié concerné dans le collectif de travail à l'arrivée et tout au long du parcours professionnel.

Dans les situations qui le nécessitent, avec l'accord du salarié, une sensibilisation est dispensée au responsable hiérarchique ainsi qu'au collectif de travail, gage de réussite pour l'intégration, le maintien et l'évolution dans l'emploi. Le GLICH en sera informé.

4 : Le correspondant national de la démarche handicap

La mission du correspondant national, dans le cadre du présent accord, consiste à :

- assurer le pilotage, le déploiement, et le suivi des engagements de RTE dans le domaine du handicap,
- animer le réseau des correspondants handicap
- reporter périodiquement le déploiement de l'accord auprès du groupe national d'intégration et de compensation du handicap
- présenter les bilans annuels et triennaux à l'Administration et aux parties signataires du présent accord,
- représenter RTE auprès des associations et des organismes extérieurs (DIRECCTE, réseaux interentreprises, ARPEJEH, associations de personnes handicapées, ESAT ...).

5 : Les correspondants handicap des bassins d'emplois

Les correspondants handicap (un par bassin d'emploi) jouent un rôle moteur en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Ils sont animateurs et coordinateurs de la politique handicap au sein de leur bassin d'emploi et apportent leur expertise aux acteurs (managers, salariés notamment) afin de faciliter la mise en œuvre de ces actions. Ils bénéficient de formations spécifiques prises en charge par le budget du présent accord.

Ils sont membres de droit du groupe local d'intégration et de compensation du handicap.

La mission des correspondants handicap consiste à :

- se faire reconnaître comme pivot, interlocuteur prioritaire de l'ensemble des acteurs de l'intégration des salariés en situation de handicap. A ce titre, il propose une rencontre aux salariés bénéficiaires de l'accord présents en entreprise, à minima une fois sur la durée de l'accord ;
- être l'interface avec les experts adaptés et les acteurs externes (Cap Emploi, associations...);
- faire connaître l'accord national, tout particulièrement aux managers et aux salariés concernés ;

- proposer, coordonner et promouvoir les actions relatives à la mise en œuvre de l'accord national ;
- impulser ou relayer les actions de sensibilisation et de communication ;
- mettre en œuvre les engagements de RTE dans le cadre d'ARPEJEH ;
- apporter un appui aux managers pour la recherche de candidatures de travailleurs handicapés répondant à leurs besoins de compétences ;
- dans le cadre du groupe d'intégration et de compensation, mettre en place le reporting quantitatif et qualitatif des actions menées au sein du bassin d'emploi, examiner la pertinence des actions programmées en fonction des résultats, proposer les ajustements nécessaires ou les nouvelles actions adaptées ;
- Ils rencontreront les membres du GNICH lors d'un moment d'échanges privilégié à la suite du forum annuel « accord handicap ».

Les activités du correspondant sont formalisées dans une lettre de mission et seront valorisées lors de l'entretien annuel.

6 : Les recruteurs

Les salariés en charge du recrutement au sein de RTE suivent une formation spécifique sur le recrutement des personnes en situation de handicap et veillent au respect des cahiers des charges des prestataires chargés de la présélection des candidats en situation de handicap.

Ils sont proactifs dans la proposition de CV aux managers.

7 : Les conseillers carrières

Les conseillers carrière apportent par ailleurs leur concours aux salariés en situation de handicap pour les aider à définir un projet professionnel.

8 : Le tuteur (pour les alternants)

Le tuteur organise le parcours professionnel de l'alternant dans l'entreprise, en relation avec l'interlocuteur RH et son manager. Il est en contact avec l'établissement de formation pour assurer la cohérence de son parcours de formation.

9 : L'accompagnant

Dans les situations qui le nécessitent et si le salarié arrivant en situation de handicap le souhaite, RTE met en place un système d'accompagnement. Ce dispositif, qui constitue une aide à l'intégration et à la création d'un lien social pour le nouvel arrivant, est limité dans le temps.

Le salarié volontaire n'assume en aucun cas un accompagnement social ni un soutien psychologique : il est facilitateur de l'intégration et se limite à ce rôle. Ce rôle ne peut pas être tenu par le manager du salarié.

Le rôle de l'accompagnant est d'alerter s'il constate un décalage ou un dysfonctionnement dans l'intégration de la personne en situation de handicap. Au plus près du quotidien du salarié, il peut faire appel aux différents acteurs de l'intégration.

Il reçoit une information par le correspondant handicap sur les recours possibles aux services des assistant(e)s sociaux (les), ou de tout autre professionnel compétent, de manière à placer la personne en situation de handicap dans les meilleures conditions pour exercer son activité professionnelle.

L'accompagnant prendra contact avec le correspondant handicap pour échanger avec lui sur l'évolution de la situation.

Cas particulier de l'alternance : dans ce cas l'alternant en situation de handicap est accompagné par un tuteur.

10 : La Direction Immobilier et Logistique

La Direction Immobilier et Logistique assure un double rôle dans le cadre de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés bénéficiaires de l'accord.

Les Chefs de projet sont des garants de la composante handicap lors des projets immobiliers (accessibilité, ... etc).

Les Chefs d'agence jouent, quant à eux, un rôle lors de la compensation du handicap (prise en compte de la demande transmise par le correspondant). Ils sont sollicités, en amont de l'arrivée de salarié en situation de handicap, afin de préparer, lorsqu'elle est nécessaire, l'adaptation du poste de travail, et de son accessibilité.

11 : Le groupe national d'intégration et de compensation du handicap (GNICH)

Au niveau national, un groupe d'intégration et de compensation du handicap est constitué.

Il est composé de trois représentants par organisation syndicale signataire, au sein de RTE et de trois représentants de la direction.

Il se réunit trois fois par an ou à la demande de la majorité de ses membres.

Il s'assure du respect des engagements aussi bien quantitatifs, que qualitatifs du présent accord.

Il supervise le déploiement de l'accord. Il est informé des difficultés rencontrées et des solutions proposées par les bassins régionaux. Il assure le suivi, d'un point de vue global, des parcours professionnels des salariés en situation de handicap.

12 : Le groupe local d'intégration et de compensation du handicap (GLICH)

Dans chaque bassin d'emploi est constitué un groupe d'intégration et de compensation du handicap, composé de :

- trois représentants par organisation syndicale signataire au niveau national du présent accord dont deux siègent aux réunions. Il est possible de s'adjoindre, à titre exceptionnel, un expert sur une thématique identifiée.
- le correspondant handicap ou le RRH
- le délégué RTE, qui préside les séances
- le médecin du travail qui assure le suivi du(es) salarié(s) concerné(s)
- l'assistant(e) social (e)
- des experts ou des intervenants qui pourront être sollicités le cas échéant

Il se réunit trois fois par an ou à la demande de la majorité de ses membres et en cas de nécessité.

Huit GLICH sont ainsi constitués :

- Nord-est ;
- Est ;
- Rhône Alpes Auvergne ;
- Sud Est ;

by JB SBF MA VM

- Sud Ouest ;
- Ouest ;
- Ile-de-France/ Normandie ;
- Fonctions centrales sites parisiens.

Sa mission est double :

- **Suivi du déploiement de l'accord national sur son périmètre :**

Le groupe suit la déclinaison locale de l'ensemble des engagements du présent accord, aussi bien quantitatifs (embauches, recours au secteur protégé..) que qualitatifs (opérations de sensibilisation, actions de communication...)

Il peut proposer de mettre en œuvre des moyens d'action spécifiques, adaptés au contexte du bassin d'emploi (partenariats, réseau relationnel, actions déjà engagées...)

- **Intégration et compensation du handicap à l'échelle individuelle :**

Ce groupe analyse les besoins exprimés par le salarié en situation de handicap, ou par un autre acteur, pour y apporter les réponses et les aménagements adaptés, en accord avec le salarié concerné et en anticipant les éventuelles futures adaptations nécessaires.

Il étudie les recommandations initiées par le médecin du travail, si nécessaire avec l'appui d'un expert, que la compensation soit matérielle, technologique, organisationnelle, pédagogique ou humaine.

Il contribue à l'élaboration des solutions pouvant être proposées avant qu'elles ne soient mises en place, cet avis ne venant pas se substituer à celui du CHSCT mais venant compléter celui-ci dans les domaines ne relevant pas du CHSCT.

Il fait appel au Groupe National d'Intégration et de Compensation du Handicap de toute mesure adoptée pour un montant supérieur à 2000 euros ou pour des situations qui dépassent le périmètre du bassin d'emploi.

La responsabilité des aménagements reste à la charge de l'employeur.

Le principe de confidentialité des données médicales relatives au salarié :

Les recommandations d'ordre médical relatives à la compensation, sous réserve de l'accord du salarié, ne sont communiquées que si leur connaissance permet aux membres des GLICH et du GNICH de mieux appréhender la situation.

Les informations nominatives concernant les bénéficiaires de l'accord ne font l'objet d'aucune communication sans s'être préalablement assuré de l'accord du salarié.

C : Les acteurs médicaux et sociaux

Les acteurs de la santé (médecins du travail, médecins conseils et assistants sociaux notamment) seront amenés à travailler de manière pluridisciplinaire sur les dossiers de personnes en situation de handicap. Il est primordial d'apporter une attention particulière au suivi médical des bénéficiaires de l'accord.

-07 -b JEF MRL JM

Les salariés en situation de handicap font l'objet d'une surveillance médicale renforcée, organisée par le médecin du travail.

1 : Les médecins du travail

Le médecin du travail est sollicité par le correspondant handicap en amont de l'arrivée de tout salarié en situation de handicap (dans le cadre d'une embauche comme dans celui d'une mutation), afin de préparer, lorsqu'elle est nécessaire, l'organisation ou l'adaptation du poste de travail, en lien avec le GLICH et le CHSCT, et de faciliter son intégration dans l'équipe de travail.

Son rôle est également essentiel dans le domaine du maintien dans l'emploi, de la réintégration dans l'emploi, pour les alertes vis-à-vis des inadaptations, les visites médicales de pré-reprise et les demandes d'aménagement de postes.

Force de propositions pour les solutions de compensations à mettre en œuvre, il est à ce titre membre à part entière des groupes locaux d'intégration et de compensation.

2 : Les médecins conseils

Le médecin conseil a également un rôle central dans le domaine du maintien dans l'emploi. Assurant le suivi des salariés en arrêt de travail de longue durée, il est à même de pouvoir détecter les difficultés en lien avec le handicap ou le maintien dans l'emploi le plus précocement possible.

Il intervient dans les décisions de mise en invalidité et notamment en catégorie 1 qui permet la reprise d'un travail à temps partiel dans l'entreprise d'un salarié en situation de handicap.

Il informe l'agent en arrêt de travail sur la possibilité d'effectuer une démarche de reconnaissance de travailleur en situation de handicap avant le retour au travail.

3 : Les assistant(e)s de service social du travail

Le rôle des assistants sociaux se décline non seulement dans le cadre de l'accord pour l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, mais aussi plus généralement en faveur de l'intégration sociale et du bien être de ces personnes en situation de handicap et de leur famille.

A ce titre, les assistant(e)s de service social du travail pourront accompagner les salariés qui en font la demande dans l'élaboration du dossier de primo déclarant ou de renouvellement des reconnaissances de travailleurs handicapés.

D : LES IRP

1 : Le Comité Central d'entreprise

L'article L. 2327-2 du Code du travail prévoit « le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis aux articles L. 2323-21 et L. 2323-26 ».

Au terme de l'accord, le bilan des engagements en faveur des salariés en situation de handicap sera présenté au Comité Central d'Entreprise.

2 : Les Comités d'établissement

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

Conformément à l'article L.2323-30 du Code du travail, « le comité d'entreprise est consulté, en liaison avec le CHSCT sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail (...) des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ».

La déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-5 du Code du travail (DOETH) est portée à la connaissance du comité d'établissement en application de l'article R. 5212-4 du même Code.

3 : Le CHSCT

Le CHSCT participe à la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité et à l'amélioration de leurs conditions de travail. Il est le garant de l'analyse de l'adéquation entre charge de travail et effectif pour les salariés relevant de sa compétence.

Conformément à l'article L. 4612-11 du Code du travail, le CHSCT « est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail (...) des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ».

II : FACILITER L'ACCES A L'EMPLOI ET RECRUTER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap pour accéder à un emploi sont de plusieurs ordres :

- Le manque d'informations liées aux métiers des entreprises qui recrutent ;
- Le manque de qualification : le niveau de formation des personnes en situation de handicap étant inférieur à celui de la population des personnes non handicapées ;
- La discrimination à l'embauche ;
- Les difficultés liées à l'accessibilité (des sites de formation, des entreprises etc).

RTE s'engage donc à agir à la fois sur des actions permettant une meilleure connaissance de ses métiers, à accompagner des personnes en situation de handicap afin d'atteindre un niveau de qualification supérieur et à recruter des personnes en situation de handicap.

A : Faciliter l'accès aux métiers de RTE

RTE poursuit les actions menées en amont du marché de l'emploi, grâce aux mesures suivantes :

1 : Intensification des partenariats

Les partenariats sont déjà nombreux et concernent différentes structures. Il s'agit d'intensifier ceux déjà existant (notamment les Cap emploi, les pôles emploi, la FAGERH, l'ADAPT, l'AGEFIPH etc...) et d'en explorer de nouveaux.

Avec les acteurs du monde de l'éducation

07-03-2015 JM

Entre autre :

ARPEJH :

Co-fondatrice de l'association ARPEJH (Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés) dès 2008 aux côtés de SFR, Air France, l'Oréal et LVMH, RTE poursuit son soutien à l'accompagnement des jeunes handicapés vers l'emploi.

Conformément à la stratégie définie par ARPEJH, dans la mesure où les demandes de stages transmises par le site ARPEJH le permettent, RTE s'engage à accueillir des stagiaires sur l'ensemble des régions où l'association est active et à participer aux différentes initiatives mises en place par ARPEJH (Ateliers Découverte des Métiers, Ateliers Techniques de Recherche d'Emploi par exemple).

Les écoles, universités, centre de formation et associations :

RTE renforce ses partenariats avec les écoles, universités, centres de formation et les associations visant à favoriser l'accès à la formation et à l'enseignement supérieur des étudiants en situation de handicap.

Afin de permettre à des étudiants en situation de handicap de suivre leurs études supérieures avec succès dans des secteurs d'apprentissage intéressants RTE, l'entreprise poursuit l'apport d'un complément d'aide aux étudiants en situation de handicap, en lien avec leur établissement d'enseignement supérieur.

Cette aide est formalisée par un document écrit et signé des trois parties.

Une aide financière est proposée à des étudiants en situation de handicap qui justifieront d'un besoin spécifique, lié aux conséquences de leur handicap et qui se traduit par un surcoût. Leur demande est examinée par les membres du Groupe National d'Intégration et de Compensation du Handicap, ou éventuellement par ceux des Groupes Locaux. Cette aide, destinée à couvrir tout ou partie des frais directement liés à leurs travaux universitaires et/ ou à la nécessité de disposer de compensations spécifiques aux conséquences de leur handicap (matériel, aide humaine, transport,...), est versée sur présentation de pièces justificatives et par année scolaire, en complément des aides déjà versées dans le cadre du droit commun (par la MDPH, le Conseil Général, la CMCAS...).

En tout état de cause, l'aide ne peut excéder annuellement 1000 euros par étudiant bénéficiaire. Toutefois, dans le cadre du financement d'un équipement spécifique onéreux, cette aide peut être cumulée sur deux ans. La décision de dérogation est validée par le GNICH. Un suivi du nombre de ces aides est examiné annuellement dans le cadre du GNICH. Le GLICH concerné sera informé.

Une démarche en lien avec les relations écoles :

Les référents écoles de RTE sont sensibilisés à la démarche handicap. Ils peuvent ainsi être les ambassadeurs de la démarche et permettent une meilleure connaissance du présent accord auprès des responsables d'établissements scolaires.

Les salariés de RTE dispensant les cours dans des établissements sont eux aussi sensibilisés.

Des participations à des rencontres :

RTE participe activement aux rencontres avec les élèves en situation de handicap, qu'ils soient scolarisés en milieu ordinaire ou spécialisé. Les formes de ces rencontres peuvent être variées (portes ouvertes, salons, forums, rencontres etc)

Avec les acteurs médicaux sociaux

Les CRP (Centre de Rééducation Professionnel) :

on JB JBF MJA VM

Dans l'optique de développer le niveau de formation de personnes en situation de handicap, RTE s'engage à mettre en place des collaborations avec des CRP.

Le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle

Pour répondre à l'obligation de réentrainement au travail, dans le cas où elle ne pourrait être mise en œuvre dans les locaux de RTE, si la loi le permet, des partenariats seront mis en place avec les organismes de formation agréés, par exemple le (ou les) CRP, l'AFPA...

2 : L'accompagnement des personnes en situation de handicap par la formation

L'alternance

RTE poursuit et renforce sa politique active en matière d'accueil de personnes en situation de handicap en contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation).

L'entreprise se fixe l'accueil en alternance de 24 personnes en situation de handicap à horizon 2017 à minima.

Ces offres concernent différents métiers, techniques et tertiaires, à tous niveaux de qualification, réparties sur tout le territoire, avec une plus grande diversité d'âges des candidats (suppression par la loi de finances pour 2009 de la limite d'âge de 30 ans pour les candidats à l'alternance en situation de handicap).

Un entretien bilan est réalisé dans l'avant dernier trimestre du contrat de l'alternant. Cet entretien se déroulera entre le tuteur, le manager et l'alternant.

A l'issue de la période des entretiens, un bilan des situations des alternants est présenté en GLICH afin de permettre d'anticiper les suites données au contrat de l'alternant.

Une consolidation de l'information est également présentée en GNICH.

Si un problème est détecté au cours de la formation, le GLICH est informé.

Une proposition d'embauche statutaire à RTE sera faite à chaque personne en situation de handicap qui, à l'issue de son contrat en alternance, aura obtenu le diplôme qu'elle préparait, et qui aura bénéficié d'une appréciation favorable du management, conformément à l'article 2 de l'accord du 15 mars 2007 en faveur de la professionnalisation et de l'insertion de personnes dans la vie active.

Les stages scolaires et étudiants

Le recours aux stages de découverte ou aux stages étudiants est poursuivi. Cette action vise, d'une part, à permettre aux stagiaires d'obtenir une expérience professionnelle et de découvrir les métiers de RTE et, d'autre part, peut permettre à RTE d'identifier de futurs candidats pour l'entreprise.

RTE s'appuie sur le réseau des correspondants handicap pour déployer et concrétiser ses engagements en matière d'accueil de stagiaires. RTE accueille ainsi des jeunes élèves en situation de handicap en stage de découverte, en favorisant, autant que faire se peut, l'accueil en binômes, orchestré par les correspondants handicap.

RTE s'engage à accueillir à minima 15 stagiaires par an répartis sur tout le territoire, donc, tous les bassins d'emplois accueilleront au moins un stagiaire par an.

RTE propose un suivi spécifique des stagiaires en situation de handicap et en fin de formation, si celle-ci correspond aux métiers de RTE afin d'étudier les embauches possible en fin de stage ou de cursus d'études.

B : Recruter

Le premier objectif de l'accord est d'améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap à RTE par un plan d'embauches volontariste en milieu ordinaire.

Ainsi, RTE s'engage à réaliser à minima 30 embauches dans le respect des compétences des personnes.

1: Un plan d'embauche

L'entreprise RTE réaffirme le principe de non discrimination à l'embauche.

Son premier critère de sélection est la compétence du candidat, et ses aptitudes professionnelles.

L'ensemble des postes, existants ou à créer, sont potentiellement ouverts aux travailleurs handicapés.

Le contexte de rareté des candidats en situation de handicap et les profils atypiques qu'ils présentent (population plus âgée, accès aux études supérieures plus difficile, écart de qualification, réorientation professionnelle, déclaration de handicap moins fréquente parmi les populations plus qualifiées...) posent une difficulté structurelle, celle du décalage entre le profil des candidats et les compétences recherchées par RTE.

Réitérant son engagement visant à développer l'emploi des travailleurs handicapés, dans le cadre du présent accord, RTE se donne pour objectif un plan d'embauche triennal de personnes bénéficiaires de la loi à minima de 30 personnes sur la durée de l'accord. Cet objectif est un « plancher » et la dynamique d'embauche sera maintenue, y compris si cet objectif est atteint en cours d'accord.

Ces embauches sont réalisées sur tous les collèges, tous les métiers, tous les bassins d'emplois et postes de travail de RTE avec une attention particulière aux candidats dont le handicap exige des aménagements importants, qui peuvent induire davantage de difficultés dans leurs démarches professionnelles.

Cet objectif chiffré fait l'objet d'un suivi périodique par le groupe national de suivi de l'accord et par les groupes locaux de suivi de l'accord.

2: une diversification des moyens de recrutement

Pour atteindre les objectifs de recrutements fixés, RTE s'engage à renforcer et à diversifier ses actions et moyens visant à développer l'emploi direct des personnes handicapées par :

Des partenariats :

Le renforcement des partenariats existants auprès d'organismes spécialisés sur l'ensemble des Régions de RTE, dont les Cap Emploi, les Pôles Emploi, par exemple.

Une présence dans les forums :

Une présence marquée de RTE sur les forums régionaux et nationaux spécialisés ou non sur le handicap. Un rythme d'un forum ou salon par an et par région est retenu. Tous les acteurs peuvent y participer.

Les offres d'emplois :

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "BM JB", "JBF", and "Vn".

RTE s'engage à ce que toutes les offres d'emploi diffusées en externe comportent une mention rappelant l'engagement de l'entreprise au regard de la diversité et plus particulièrement de l'emploi de personnes en situation de handicap.

Les spécifications sur les sites intranet et internet de l'ouverture de RTE au recrutement de personnes en situation de handicap viseront à lever les mécanismes d'autocensure et développer les candidatures spontanées.

Les cabinets de recrutement :

Les cabinets de recrutement sont sensibilisés à la démarche de RTE visant à développer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les cabinets de recrutement informent les recruteurs de RTE du traitement apporté aux CV de personnes en situation de handicap ayant candidatés.

Les candidats en situation de handicap formulant une candidature spontanée répondant à un certain nombre d'attendus de RTE pourront être reçus en entretien exploratoire afin d'alimenter un vivier de candidature pour de prochains besoins.

Des pistes à explorer :

L'intérim :

Les agences de travail temporaire sont également sensibilisées à la démarche de RTE visant à développer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Au delà de la sensibilisation qui sera réalisée dès la rédaction des cahiers des charges, RTE propose un suivi spécifique des intérimaires en situation de handicap afin d'étudier les embauches possible en fin de mission.

Les CRP :

RTE s'engage à étudier un dispositif de formation en collaboration avec des CRP sur l'ensemble du territoire. L'objectif est de construire une ou des formation(s) propre(s) aux métiers de RTE et destinée à un public de personnes en situation de handicap dans le cadre du présent accord. Concernant le financement de ces formation qualifiante, tous les dispositifs de droit commun seront mobilisés, l'écart sera complété, si nécessaire, par le budget de l'accord. Pour élargir les capacités de développement de ce projet, des synergies pourront être envisagées avec des entreprises intéressées par des métiers proches.

Les centres de rééducation et réadaptation fonctionnelle

RTE s'engage à se rapprocher de centres de rééducation et de réadaptation afin d'étudier la faisabilité d'un partenariat visant à promouvoir nos métiers et le présent accord.

3: Processus de recrutement adapté

L'ensemble des collaborateurs de RTE peut être en mesure de proposer des candidatures de travailleurs en situation de handicap.

Afin de pouvoir les suivre, le pilote national proposera tous les trimestres au GNICH, un suivi des candidatures, non nominatif pour des raisons de confidentialité.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

Reconnaissance de la valeur de titres certifiés pour les personnes en situation de handicap

Dans la continuité des accords précédents, dans sa démarche de recherche spécifique de candidatures, les candidatures émanant des CRP feront l'objet d'un examen pour reconnaître la valeur professionnelle des diplômes ou titres professionnels qu'ils délivrent au nom de l'Etat.

Dans ce cadre, pour les personnes en situation de handicap et pour les diplômes ou titres professionnels qui correspondent aux compétences qu'elle recherche, RTE étend cet examen systématique aux diplômes ou titres professionnels délivrés par les centres AFPA au nom de l'Etat.

Une fois cette reconnaissance professionnelle établie, la valorisation de ces titres et diplômes à l'embauche de RTE s'effectuera comme suit :

Titre Homologué Niveau équivalent	V (CAP/ BEP)	IV (niveau bac)	III (niveau bac+2)	II (niveau bac+3)	I (niveau bac+4)
GF - NR	GF 3 NR 40	GF 3 NR 50	GF 7 NR 80	GF 9 NR 110	GF 9 NR 130

Dans une logique de compensation, parce que les étudiants en situation de handicap ne sont pas toujours en mesure d'intégrer, en raison de leur handicap, les organismes de formation à la fois reconnus par l'état mais également visés par l'éducation nationale :

- Les formations de niveau bac +2 reconnues par l'état, et en particulier les titres certifiés de niveau III, et même si elles n'ont pas le visa de l'éducation nationale, pourront être rémunérées à l'embauche à partir de la date d'application de cet accord, au GF 8, NR 90 pour les personnes en situation de handicap.

- Les formations de niveau bac +5 reconnues par l'état, même si elles n'ont pas le visa de l'éducation nationale, pourront être rémunérées à l'embauche à partir de la date d'application de cet accord, au GF 12 NR 160 pour les personnes en situation de handicap.

Adaptation des opérations matérielles de sélection des candidats

Comme mentionné dans les accords précédents, dans une logique d'égalité des chances, RTE continuera d'accorder une attention particulière aux candidats dont le handicap exige des compensations particulières.

Dans ce cadre, les épreuves et les modalités de sélection seront adaptées en fonction des conséquences des handicaps des candidats concernés (adaptation des supports de tests aux différents handicaps dès la phase de présélection des candidatures et au temps imparti au déroulé de l'épreuve). Les commanditaires des opérations s'assurent de l'accessibilité aux personnes en situation de handicap des lieux où se déroulent les entretiens.

SM JB JBF M Jm

III : L'INTEGRATION, LE MAINTIEN, ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

A : LE MAINTIEN DANS L EMPLOI

Afin que les conséquences du handicap ne constituent pas un frein dans la carrière professionnelle du salarié, le présent accord vise à permettre à tout salarié faisant l'objet de restrictions dans son activité professionnelle (à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu au cours de la carrière ou de l'évolution d'un handicap) de bénéficier des possibilités de maintien dans un emploi correspondant à ses compétences.

L'ensemble de ces dispositions pourront être proposées aux salariés qui composent « la population sensible complémentaire », en difficulté professionnelle suite à l'insuffisance ou à la diminution de leurs capacités physiques ou mentales, reconnue par les médecins du travail.

1 : Le principe de compensation

Le principe :

La notion de compensation du handicap est au cœur de la démarche engagée par RTE.

Au cœur de la loi de 2005, cette notion centrale permet d'appréhender l'ensemble des modalités à mettre en œuvre pour rétablir, autant que possible, l'équité des droits et des chances entre personnes en situation de handicap et personnes qui ne sont pas en situation de handicap non handicapées.

Dimension objective et pédagogique :

Cette notion comporte une dimension objective qui permet, sur l'ensemble des aspects de la vie professionnelle des personnes en situation de handicap, l'analyse de la compensation à mettre en œuvre, de façon non disproportionnée et partagée entre la personne en situation de handicap et l'entreprise (son management, son équipe...).

Cette notion apporte également une dimension pédagogique à la démarche en permettant de faire la part des choses entre les mesures mises en œuvre au titre de la compensation du handicap et des mesures qui pourraient être perçues comme un traitement de faveur dans l'environnement de travail de la personne qui en bénéficie.

Les moyens mis en œuvre par l'employeur dans le cadre de la compensation du handicap sont aussi variés que les natures et les degrés de handicaps concernés et les situations examinées.

En l'absence de solution de compensation adaptée, les salariés concernés pourront bénéficier d'un bilan de compétences ou d'un bilan professionnel interne, pour permettre leur reconversion. Ces bilans permettront de préciser leurs aptitudes comme leurs potentiels d'évolution et de déterminer, avec le salarié et avec son accord, un parcours professionnel lui permettant d'être maintenu dans un emploi dans l'entreprise.

Les moyens de compensation mis en place pourront être matériels, techniques, technologiques, pédagogiques, pratiques, humains et organisationnels.

La compensation est à penser tout au long de la carrière du salarié :

En effet, le correspondant handicap, le médecin du travail et l'assistant(e) sociale(e) se réuniront, en lien avec le GLICH, pour échanger sur les moyens de compensation à mettre en place pour s'assurer que les aménagements réalisés sont toujours adaptés.

Afin d'expliquer la compensation sous l'ensemble de ses aspects (le principe, les types de compensation, la formulation de la demande, les interlocuteurs, le moment propice, etc), un groupe de travail composé de membres du GNICH proposera une fiche synthétique dédiée à la compensation.

Ces compensations spécifiques au handicap bénéficient aux salariés qui ont fait administrativement reconnaître leur handicap.

2 : L'aménagement des postes de travail

Certaines situations de handicap nécessitent le recours à des aménagements techniques ou organisationnels, afin de limiter ou de compenser leurs effets sur la situation de travail et sur la santé.

Aussi, tout aménagement de poste de travail demandé par le médecin du travail ou par le salarié en situation de handicap et avec l'avis du médecin du travail, sera préparé, en lien avec le salarié concerné, éventuellement accompagné d'une personne de son choix et le management.

Cet aménagement sera mis en place dans le délai le plus bref pour les agents en poste et avant la prise de fonction en cas de recrutement ou de mutation ou de réintégration.

Le CHSCT est consulté, avant sa réalisation, sur les mesures d'aménagement des postes de travail en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail de travailleurs en situation de handicap.

Les aménagements seront étudiés à minima à chacun des changements de postes du salarié.

3 : L'adaptation des horaires ou de la charge de travail

L'adaptation des horaires, rythmes de travail, de la charge de travail et le télétravail sont des possibilités qui sont mises en place conformément à la loi de février 2005.

4 : L'accessibilité

En aucun cas, les conditions d'accessibilité ne peuvent constituer un obstacle à l'embauche, au maintien, ou à la mobilité professionnelle d'une personne en situation de handicap.

Accès aux lieux de travail

Une attention particulière continue d'être portée aux modalités d'accès aux locaux de travail (bureau habituel, salles de réunion, atelier, etc), aux parkings et lieux de stationnement, aux cheminements, aux restaurants d'entreprise, aux locaux médicaux et sociaux et aux installations sanitaires, aux sorties de secours et points de rassemblements, et plus généralement de tous les lieux de vie, en lien avec le CHSCT concernés.

Sécurité et évacuation

Les procédures d'évacuation des locaux et l'aménagement des signaux de sécurité devront tenir compte des contraintes et des besoins spécifiques des personnes en situation de handicap. Dans cette optique, des techniques d'évacuation adaptées en conséquence, seront intégrées à la formation des équipiers d'étage et des secouristes en relation avec les consignes de sécurité du bâtiment.

Les travaux d'accessibilité :

dm JB SDF PA VM

Pendant la durée du présent accord, les sites pour lesquels des besoins sont identifiés par les correspondants handicap locaux, les membres des GLICH, et les membres des CHSCT, feront l'objet d'une étude et d'un suivi spécifique.

Les travaux nécessaires seront pris en charge sur le budget du présent accord dans la mesure où ils excèdent les obligations légales.

Ces sites et la réalisation des travaux feront l'objet d'une information dans le cadre du groupe national d'intégration et de compensation du handicap à l'occasion d'un bilan annuel, en lien avec la direction de l'immobilier et logistique de RTE.

5 : Des moyens de transports adaptés

La recherche de solutions de transport accessibles (Pam ...) par le salarié en situation de handicap ne pouvant utiliser les transports en commun ou un véhicule personnel depuis son domicile jusqu'à son lieu de travail est effectuée localement en mobilisant les aides financières légales existantes.

Les mesures décrites ci-dessous sont prises en charge sur le budget de l'accord.

Transport en commun et équivalence:

Si l'avis du médecin stipule qu'un véhicule personnel est le seul moyen de transport utilisable par le salarié en situation de handicap, RTE prend en charge 50% des frais kilométriques du trajet domicile - travail, sur la base du barème du code des impôts, dans la limite de 50 km par jour de travail.

Stationnement :

Dans le cadre de l'accessibilité des lieux de travail, RTE prendra en compte les besoins de stationnement afin de garantir l'accès des lieux aux salariés en situation de handicap qui utilisent leur véhicule personnel.

Véhicule adapté :

L'intégration d'un véhicule adapté et aménagé, éventuellement automatique, dans les parcs automobiles de RTE continuera d'être étudiée avec les services impliqués. Ce type de véhicule sera réservé en priorité pour les personnes en situation de handicap.

Les contrats de location de véhicules auprès des loueurs prendront en compte la nécessité de pouvoir demander un véhicule adapté et aménagé.

6 : Le logement

Le groupe local d'intégration et de compensation, auquel participe l'assistante sociale, examine les situations particulières relatives aux logements des salariés en situation de handicap avec l'accord du salarié.

En cas de mobilité

Les bénéficiaires de l'accord peuvent solliciter les dispositifs existants : 1% logement et aide spécifique à la recherche de logement.

Les aides complémentaires (aux financements de droit commun) relèvent d'un examen au cas par cas, à partir de l'évaluation sociale faite par l'assistante(e) social(e), par les groupes d'intégration et de compensation, en cas de maintien dans l'emploi ou de mobilité géographique.

Aide au logement pour les jeunes embauchés

my b SBF PA VM

Dans le cas d'une personne en situation de handicap, la durée maximale pour l'obtention de l'aide au logement prévue par RTE pour les jeunes embauchés ne s'applique pas.

La durée de l'aide reste identique, même si elle débute plus d'un an après l'embauche du salarié.

CILGERE

La société CILGERE énergie peut apporter des subventions à l'adaptation du logement des personnes en situation de handicap. Les CCAS peuvent également être sollicités (Centres Communaux d'Actions Sociales)

7 : Les aides extra-professionnelles

Les aides financières :

RTE peut intervenir en complément des aides reçues par les salariés en situation de handicap (MDPH, Conseil Général, CMCAS ...) dans leur environnement personnel.

Ces compléments d'aide seront examinés par les groupes locaux d'intégration et de compensation du handicap, notamment sur la base d'une évaluation réalisée par l'assistant social. En tout état de cause, ces compléments d'aide, pris en charge sur le budget du présent accord, ne pourront excéder 1000 euros par salarié et par an.

Ils pourront concerner, le cas échéant, l'aménagement du véhicule personnel, et les frais liés au passage d'un permis adapté après sollicitation par le salarié handicapé concerné, des aides dispensées par les organismes de droit commun.

Pour des situations exceptionnelles, et quand l'activité et le type de handicap le nécessite, une demande de complément d'aide sera soumise à la validation du GNICH dans le cadre des possibilités du budget de l'accord handicap.

La reconnaissance des formalités liées au handicap :

Le diagnostic réalisé en 2014 auprès de salariés en situation de handicap leur a permis d'exprimer la complexité ou la pénibilité des démarches qu'ils doivent régulièrement effectuer auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) pour l'obtention ou le renouvellement de leur Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

RTE souhaite reconnaître et faire connaître à tout salarié les exigences liées à ces démarches, et contribuer à compenser la contrainte correspondante, en libérant le temps nécessaire à l'accomplissement de ces formalités.

Pour l'obtention ou le renouvellement de la RQTH, une autorisation d'absence de deux journées, consécutives ou non, permettra ainsi aux salariés concernés de répondre aux convocations de la Commission et de réaliser les démarches administratives et médicales nécessaires.

Des autorisations d'absences pourront aussi être accordées pour toute démarche liée au handicap (MDPH, visites médicales, carte invalidité, permis de conduire, etc ...) en dehors des périodes d'obtention ou de renouvellement. Elles seront validées à priori quand le salarié dispose d'une convocation ou à postériori sur présentation de justificatif.

Les bénéficiaires de l'accord pourront demander à être accompagné par l'assistant(e) social(e) de son bassin d'emploi.

Pour les frais de déplacement en vue de la RQTH (en plus des autorisations d'absences) :

by JB SBF [Signature] VM

Dans ce cadre, si en vue de la RQTH, un déplacement spécifique pour être examiné par un spécialiste est nécessaire, les frais de transport seront pris en charge à 50%, dans le cadre du budget de l'accord, sur justificatif, et sur demande en amont du déplacement faite auprès du correspondant handicap. L'avis des membres du GLICH pourra être sollicité.

Les ayants droits :

La rentrée scolaire :

Le salarié dispose par ailleurs d'une autorisation d'absence, tenant compte des temps de trajets aller-retour, à chaque rentrée scolaire pour accompagner son ou ses enfants en situation de handicap dans un établissement spécialisé.

En cas de mobilité géographique :

Pour les salariés dont un ayant-droit est en situation de handicap, RTE peut également intervenir, par exemple pour contribuer à la prise en charge d'éventuels surcoûts liés au handicap de l'ayant-droit et générés par la mobilité géographique du salarié.

8 : Les modalités en cas d'aggravation de l'état de santé du salarié

Les salariés reconnus travailleurs handicapés, subissant une aggravation de leur handicap ou une altération de leur santé ne leur permettant plus de travailler à temps plein, peuvent eux aussi bénéficier, des dispositions relatives à l'invalidité catégorie 1 prévues par l'annexe 3 du Statut National du Personnel des IEG. Préconisé par le médecin du travail, ce dispositif permet de cumuler l'exercice d'une activité réduite et une pension d'invalidité.

Ces mesures seront appliquées hors budget de l'accord.

9 : Le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle

Pour répondre à l'obligation de réentrainement au travail, dans le cas où elle ne pourrait être mise en œuvre dans les locaux de RTE, si la loi le permet, des partenariats seront mis en place avec les organismes de formation agréés, par exemple le (ou les) CRP, l'AFPA...

En cas d'absence prolongée, dès lors que, après examen de la médecine du travail, l'état de santé du salarié concerné le permet, sa réintégration sera étudiée en fonction de ses contraintes personnelles.

10 : Travail à temps partiel, réduction collective du temps de travail et possibilité de cotiser à temps plein pour la retraite

Les agents en situation de handicap dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80%, travaillant à temps partiel ou en RCTT et qui souhaitent valider cette période à temps plein pour la retraite, bénéficient d'une exonération de paiement des charges patronales sans limitation de temps. Cette mesure est étendue à tout salarié ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap au sens de la loi du 9 novembre 2010.

B : L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

1 : Des formations professionnelles équitables

Un plan de formation professionnelle adaptée aux besoins de chacun

Lors des entretiens annuels de professionnalisation des salariés en situation de handicap, une attention particulière est portée à leur formation, avec l'objectif d'assurer leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière.

Si le cas le nécessite, les mesures suivantes pourront être prises :

Personnalisation des formations

Les formations dispensées doivent être personnalisées (aménagement spécifiques, modification de la durée et/ou de sa localisation, proximité...) en fonction du niveau de la personne recrutée et/ou de son état de santé, afin de lui permettre à terme de répondre au même niveau de compétence, ou de formation que tout autre salarié.

A cet effet, des formations spécifiques à la situation de handicap, nécessaires à la tenue de l'emploi ou à l'évolution de carrière, ainsi que des bilans de compétences, peuvent être étudiés et proposés aux salariés en situation de handicap.

Accessibilité des formations

Les managers, en lien avec les responsables de formation et les correspondants handicap, veillent à ce que les formations (internes ou externes) soient mises en œuvre selon des modalités appropriées: accessibilité des locaux, adaptation des rythmes, assistance humaine (interprète LSF¹ ou LPC², vélotypie), modalités de transports, accessibilité des supports de formation, contrainte de temps...

Le budget du présent accord prend en charge les surcoûts afférents. Une attention particulière sera apportée pour trouver un site et un contenu de formation adapté.

Spécificité des mutations technologiques / changements d'organisation

En complément des mesures de formation offertes à l'ensemble des salariés, les salariés en situation de handicap bénéficient d'un examen individualisé sur leur priorité à toute formation (interne ou externe) liée aux mutations technologiques ou aux changements d'organisation.

Les frais supplémentaires d'adaptation des formations sont pris en charge par le budget de l'accord.

2 : Des parcours professionnels équitables

Le handicap ne doit pas constituer un frein au parcours professionnel. La réussite de cette ambition passe par une gestion continue, tout au long de la vie professionnelle des travailleurs handicapés.

Des objectifs adaptés

Les objectifs doivent être adaptés, réalistes et atteignables au regard du handicap du salarié. Ils prennent notamment en compte le caractère discontinu de la capacité de travail lié à certains handicaps.

L'appréciation des résultats obtenus doit également intégrer ces éléments.

¹ Langue des Signes Française

² Langage Parlé Complété

07 Jo SF MA JM

Un accompagnement

Lors de l'entretien d'appréciation avec un salarié en situation de handicap, le manager accorde une attention toute particulière au volet parcours professionnel.

Le manager et/ou le salarié peut(vent) s'appuyer sur les compétences du correspondant handicap ou d'un Conseiller Carrière, pour aider à la définition d'un projet professionnel et disposer d'une meilleure vision des emplois potentiellement disponibles (au sein du bassin d'emploi comme dans l'ensemble de l'entreprise). Le manager s'appuie sur les recommandations du médecin du travail pour mieux anticiper les problématiques d'aptitude que pourrait poser un éventuel changement d'emploi ou de métier.

Une prise en compte de la mobilité

Les demandes de mobilité géographique ou/et fonctionnelle émanant de salariés en situation de handicap feront l'objet d'un examen spécifique toujours dans une approche équitable. En cas de déménagement résultant d'une mobilité géographique, un soin particulier sera apporté par le correspondant handicap du bassin d'emploi ou du site prenant : aide à la recherche d'un logement adapté, de transports adaptés, etc....

Dans le cas d'une réorganisation ou d'un déplacement du lieu de travail, les mesures d'accompagnements associées devront être adaptées et prendre en compte le handicap. D'autre part, afin de faciliter le changement de domicile éventuel, l'obtention de l'AIL et de l'article 30 ne seront pas soumis à des critères de temps de trajet ou de délais de déménagement.

Dans tous les cas, il faudra réexaminer le plan d'intégration et les moyens de compensations.

Dans les cas où la mobilité géographique entraînerait pour les salariés en situation de handicap, des surcoûts directement liés à leur handicap, et non intégralement compensés par les aides dispensées par les organismes de droit commun, la question d'un complément d'aide sera examinée par les groupes d'intégration et de compensation du bassin d'emploi d'accueil au sein de RTE et le bassin d'emploi cédant si mutation dans les IEG. Ces aides complémentaires sont prises en charge sur le budget du présent accord, dans la limite de 2000 euros par an et par salarié bénéficiaire.

Un accompagnement réalisé :**Par le conseiller carrière :**

Comme tous les salariés de RTE, les bénéficiaires de l'accord qui le souhaitent peuvent solliciter les Conseillers carrières pour qu'ils puissent apporter leur concours afin d'élargir leurs perspectives professionnelles et les aider à définir un projet professionnel.

Par le correspondant handicap :

Le correspondant prendra contact, à minima une fois sur la durée de l'accord, avec l'ensemble des salariés en situation de handicap présents dans son périmètre afin de convenir avec ceux qui le souhaitent, un temps d'échanges dans lequel les thématiques parcours professionnel et maintien dans l'emploi seront abordées.

Un suivi national

La volonté des signataires du présent accord est de ne pas créer d'écart en matière salariale.

bn JB SF P Jm

Un examen annuel des évolutions professionnelles des salariés en situation de handicap est effectué en amont du processus d'attribution des avancements par le correspondant handicap sur le périmètre qu'il gère.

Sur la base d'éléments comparatifs, un bilan argumenté est présenté en GLICH.

Le cas échéant, des mesures sont adoptées par le management de l'établissement concerné.

Un suivi est assuré au niveau du GNICH pour analyser d'un point de vue global le parcours professionnel des salariés en situation de handicap et mettre en place les mesures de rattrapage éventuelles.

3 : Modalités de fin de carrières pour les salariés en situation de handicap

Compte tenu de la situation de handicap qui peut avoir pour conséquence une carrière plus courte et dans une logique de compensation, la date de certaines mesures existantes dans l'entreprise et qui correspondent aux fins de carrières des salariés est anticipée.

Anticipation de la prise des congés d'ancienneté

Tout salarié ayant une reconnaissance de travailleur handicapé au titre de l'article L.5213-1 du Code du travail bénéficie d'une anticipation de cinq ans pour l'octroi des congés d'ancienneté.

Cela correspondant à :

- 1 jour la 21ème année d'ancienneté
- 2 jours la 22ème année d'ancienneté
- 3 jours la 23ème année d'ancienneté
- 4 jours la 24ème année d'ancienneté
- 5 jours à partir de la 25ème année d'ancienneté

Anticipation du versement des indemnités de départ en retraite

Dans cette même logique de compensation, le tableau des indemnités en fonction de l'ancienneté est modifié ainsi pour tout salarié ayant une reconnaissance de travailleur handicapé au titre de l'article L.5213-1 du Code du travail sur une durée minimum de 15 ans :

Ancienneté dans la branche professionnelle des IEG	Indemnité : nombre de mois du dernier salaire mensuel
A partir de 15 ans et jusqu'à 18 ans inclus	2 mois
de 19 ans à 22 ans inclus	2,5 mois
de 23 ans à 25 ans inclus	3 mois
de 26 ans à 29 ans inclus	4 mois
A partir de 30 ans	5 mois

Aménagement de fin de carrière pour les salariés en situation de handicap

Dans le cadre du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, RTE propose un aménagement de fin de carrière pour tout salarié ayant une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) au titre de l'article L.5213-1 du Code du travail sur une durée minimum de 15 ans.

DM JB JSF PA VM

Cet aménagement est proposé au plus tôt 5 ans avant la date choisie et annoncée par le salarié pour un départ en retraite. Cette date choisie ne peut être antérieure à l'ouverture de ses droits.

Les modalités sont les suivantes :

- Dans les cinq ans qui précèdent la date de départ annoncée, une possibilité de travailler à 80% du temps de travail taux plein est ouverte, payé 90% du salaire.

et/ou

- Deux ans avant la date de départ annoncée, une possibilité de travailler à 50% du temps de travail taux plein est ouverte, payé 75%.

Dans les deux cas, l'employeur prend à sa charge la part salariale et la part patronale de la quotité non payée du salarié sur une base taux plein (35 heures) pour la retraite.

III : FAIRE EVOLUER LES REPRESENTATIONS ET LES PRATIQUES

A : Donner du sens à la démarche de RTE

L'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap est un objectif majeur pour RTE.

C'est le principe du respect de la personne qui est au cœur de cette démarche.

Pour cela, une communication accrue, des échanges plus fréquents et donc plus naturels autour du handicap et du respect du droit des personnes sera mise en place.

Cet effort mutuel d'adaptabilité, de connaissance et de savoir-faire réciproque s'inscrit dans une logique d'ouverture plus globale à la diversité.

Par ailleurs, des éléments d'information relatifs aux objectifs et au sens de la démarche de l'entreprise dans ce domaine seront partagés largement.

B : Construire une communication articulée autour des actions de sensibilisation et de formation

RTE souhaite construire un nouveau plan de communication triennal portant sur les engagements du présent accord et valorisant le sens de la démarche de l'entreprise dans ce domaine.

La communication aura également pour objectif de faire mieux connaître la thématique du handicap à l'ensemble des salariés, entre autre grâce à des chiffres clés (80% des handicaps sont invisibles, 90% des travailleurs en situation de handicap n'ont pas besoin d'aménagement, ...)

Les actions de communication autour de la thématique du handicap seront à destination de deux cibles : externe et interne à l'entreprise.

1 : La communication externe

Elle s'appuiera notamment sur les prises de parole des membres de la Direction de RTE, au niveau national ou régional, pour promouvoir les valeurs de RTE et plus particulièrement sa politique en matière

de handicap (à titre d'exemples, cette prise de parole pourra être réalisée dans le cadre de relations presse ou par exemple dans le cadre d'opérations événementielles avec des partenaires (partenariat avec Arpejeh, etc).

2 : La communication interne

Elle s'appuiera sur les différents canaux de communication de l'entreprise : intranet, RTE Actus, flash RH notamment ainsi que sur des opérations événementielles.

La communication au travers des supports existants

Elle aura pour objectif de faire connaître les ambitions de l'entreprise en matière d'intégration des personnes en situation de handicap et les grands axes de l'accord associé (via RTE Actus, les flashs RH et l'intranet notamment).

Plus spécifiquement, la rubrique Handicap de l'intranet RH, mise à jour en fonction de l'actualité, permettra de disposer d'un accès pérenne aux informations relatives à la politique de l'entreprise en matière de handicap (et donnera notamment accès à cet accord). Au-delà, elle comportera à minima la liste des correspondants handicap, la liste des acteurs des groupes d'intégration et de compensation, les coordonnées des assistant(e)s social(e)s, des médecins du travail, des liens avec les organismes spécialisés, avec le site ARPEJEH, la diffusion de vidéos de sensibilisation à l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise...

De plus, des exemples concrets feront l'objet de communication. Il s'agira à la fois d'exemples de réussites, mais également des retours d'expériences, ou l'intégration et le management de salariés en situation de handicap seront mis en lumière, sous différents angles: celui du salarié, du manager, du correspondant handicap, du médecin du travail et de l'équipe de travail.

La communication événementielle : des opérations de sensibilisation avec la participation active des salariés à des événements

Les initiatives et événements de nature à faire évoluer les représentations individuelles et collectives du handicap, sont encouragés, quelle qu'en soit la forme (conférences, débats, témoignages, théâtre, événements sportifs, opérations de mise en situation de handicap...)

Les membres des GLICH seront sollicités pour y participer.

Des visites d'EA (Entreprises Adaptées) ou d'ESAT (Etablissements de Services et d'Aide par le Travail) pourront compléter le dispositif.

Ces démarches de sensibilisation s'étendront naturellement à tous types de handicaps, visibles comme invisibles (physiques, sensoriels, mentaux, cognitifs, psychiques, maladies invalidantes, LSF...).

C : Former et informer les acteurs de la démarche

L'ensemble des salariés de RTE peuvent bénéficier des formations de sensibilisation au sujet du handicap. En raison de sa pluridisciplinarité, de la variété des natures de handicaps, de la technicité de certaines solutions et de la complexité de la réglementation, l'intégration des personnes en situation de handicap exige une professionnalisation constante de la part de ses principaux acteurs, notamment animateurs du réseau, correspondants, représentants du personnel, médecins du travail.

Au niveau national, des réunions d'information et de sensibilisation à l'accord et au handicap pourront être mises en place par les organisations syndicales signataires, à hauteur de deux journées par

organisation syndicale et par an. Les frais de déplacement seront intégralement pris en charge à hauteur de 3 représentants par bassin d'emploi (l'Ile-de-France est composée de 2 bassins d'emploi)

1 : Les managers

Les managers qui encadrent un collaborateur en situation de handicap participeront obligatoirement à la formation MANHAN « Le rôle du manager dans l'intégration et la compensation du handicap » sur une journée.

L'objectif de cette formation est de s'approprier et d'expliquer la notion de compensation du handicap. D'une façon plus générale, il s'agit de permettre aux managers d'acquérir les connaissances leur permettant d'appréhender la spécificité du handicap afin qu'ils soient rassurés et prêts à prendre en compte les besoins spécifiques des salariés nécessitant une approche de compensation, cela en toute équité.

Par ailleurs, la formation des managers à la diversité et à la non-discrimination sera développée sur la durée de l'accord. Elle permettra aux participants de maîtriser le contexte légal et l'esprit de la loi pour lutter contre les discriminations conscientes, notamment dans les processus de recrutement et de gestion de carrière.

Les participants pourront comprendre l'influence des stéréotypes et des préjugés dans les processus managériaux. Cette formation « PRODIV » se déroule sur une journée.

2 : Les correspondants handicap

En tant qu'expert des questions liées au handicap au travail, le correspondant doit connaître le contexte réglementaire et la réalité de la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il suivra donc une formation (à son arrivée ou bien sur la durée de l'accord pour les correspondants qui exercent déjà cette mission).

L'objectif principal de la formation est d'élargir son champ de vision sur le handicap et d'avoir des outils concrets et opérationnels en matière d'emploi et d'accompagnement dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap (recrutement et intégration, maintien dans l'emploi, déclaration, management équitable).

3 : Les membres des GLICH/ du GNICH

Pour faire perdurer la dynamique, une formation d'une journée sera proposée aux membres sur la durée de l'accord.

Son objectif principal est de permettre aux participants de disposer des connaissances nécessaires pour être acteur de l'intégration du handicap dans l'entreprise.

4 : Les membres des CHSCT

En tant qu'acteur de la démarche, les membres des CHSCT seront formés à la thématique du handicap. Une formation d'une journée leur sera donc proposée.

5 : Les acteurs médicaux et sociaux

En tant que relais de notre démarche auprès des salariés, l'accord sera présenté aux médecins du travail et aux assistant (e)s social (e)s dans le cadre de leur réunion d'animation de réseau.

Un document synthétique leur sera remis pour leur permettre de connaître les engagements et les dispositifs proposés par RTE.

6 : Les acteurs de la DIL

Une sensibilisation sera proposée aux salariés de la DIL, via une présentation spécifique de l'accord, à minima.

7 : Les Conseillers Carrières

Les conseillers carrières participent à la formation « PRODIV » dont l'objectif est comprendre la démarche diversité.

8 : L'accompagnant

L'accompagnant est formé à l'intégration des salariés en situation de handicap au même titre que le manager concerné. Le temps nécessaire à cet accompagnement est pris en compte dans sa charge de travail.

9 : Le tuteur

Une formation spécifique au tutorat de travailleurs en situation de handicap est proposée si nécessaire en fonction des conséquences du handicap de l'alternant. Cette formation proposera un module commun entre tuteur et manager.

D : Echanger

1 : Un forum annuel

RTE s'engage à poursuivre la dynamique lancée en 2012 et à reconduire le séminaire d'échanges. Ce séminaire réunira les acteurs de l'intégration (les correspondants handicap régionaux et nationaux, les membres des GLICH, du GNICH, CHSCT, des managers volontaires, des salariés impliqués ...), pour permettre d'échanger sur les actions réalisées en matière de compensation des conséquences du handicap. Cette rencontre aura pour but de diffuser l'expertise, de mutualiser et de capitaliser sur les bonnes pratiques au sein de l'entreprise.

2 : Un moment privilégié pour échanger

A la suite de ce séminaire, un moment d'échange sera organisé pour partager les bonnes pratiques et les expertises de terrain entre les correspondants handicap et les membres du GNICH.

3 : Un outil de partage

L'outil de partage des informations et des expériences (du type outil SI) conçu en 2012 dans cette perspective, sera mis à jour.

E : Le mécanisme de rétrocession

Les freins à la déclaration du handicap sont multiples pour les salariés concernés : méconnaissance du dispositif, crainte de la stigmatisation, volonté d'assumer soi-même et exclusivement la compensation du handicap sans solliciter l'entreprise, etc.

Dans ce contexte, RTE a, depuis plusieurs années déjà, souhaité changer le regard sur la déclaration administrative du handicap.

RTE s'est déjà engagé à reverser à des associations d'aide aux personnes en situation de handicap, sur la durée de l'accord, l'équivalent de la réduction de contribution volontaire à l'AGEFIPH consécutive à l'augmentation du taux d'emploi, pour toute déclaration de bénéfice de l'obligation d'emploi présentée

pour la première fois par un salarié de l'entreprise ou lors du renouvellement, que ce soit une RQTH, une carte d'invalidité, une pension militaire d'invalidité, etc. (cf. liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de la loi du 11 février 2005, rappelée en préambule du présent accord).

A titre indicatif, le montant correspondant, fixé par la loi à 600 SMIC horaire, s'élève à 5718 euros au 1er janvier 2014.

RTE a décidé de reconduire ce dispositif dans ce nouvel accord.

Ainsi, tout salarié de RTE qui présentera un justificatif du bénéfice de l'obligation d'emploi (renouvellement ou primo déclaration) pourra demander à RTE de verser cette somme de 600 SMIC horaire à l'association de son choix, parmi une liste d'associations proposées par le GNICH, éventuellement complétée par les GLICH.

Les associations seront proposées par les salariés et devront être validées par la majorité des membres du GNICH. Le GLICH concerné sera informé.

Elles sont au nombre de 40 à la fin 2014.

Un groupe de travail composé de membres du GNICH spécifiquement dédié au fonctionnement de la rétrocession sera mis en place dès le premier trimestre de l'accord. Il s'agira entre autre de définir les critères de sélection des associations, leur validation, la fréquence des versements, etc.

Les versements au bénéfice de ces associations s'effectueront hors budget de l'accord.

IV : CONTRIBUER A L'INSERTION PAR L'EMPLOI EXTERNE

A : Contribuer à la lutte contre l'exclusion du marché du travail

Les entreprises du secteur protégé permettent d'intégrer dans le monde du travail des personnes qui en seraient exclues à une période de leur vie, car elles n'auraient pas été jugées aptes par les administrations compétentes à exercer leur activité en milieu ordinaire de travail.

Pour autant, les passerelles vers le milieu ordinaire de travail restent possibles, et RTE contribuera, comme dans le cadre du précédent accord, aux dispositifs d'évolution entre ces milieux.

En sollicitant ces structures, RTE contribue ainsi à lutter contre l'exclusion de ces personnes vis-à-vis du marché du travail. En commandant prioritairement des prestations de main d'œuvre, RTE participe directement à l'activité professionnelle des personnes en situation de handicap des EA (Entreprises Adaptées) et des ESAT (Etablissements de Services et d'Aide par le Travail).

Les visites d'établissements du secteur protégé et adapté participeront à la démarche de sensibilisation auprès des salariés de RTE. Les membres des GLICH et du GNICH pourront y participer.

B : Développer le « reflexe » du recours au secteur protégé

RTE intègre l'examen de la démarche handicap dans les critères d'évaluation de ses principaux fournisseurs et prestataires.

by B JBF PA VM

En effet, la question du recours au secteur protégé doit progressivement s'imposer comme un réflexe, que l'ensemble des acteurs de l'intégration des personnes en situation de handicap, et notamment les correspondants handicap, doivent développer auprès de leurs interlocuteurs.

RTE renforce la démarche « Achats auprès du secteur protégé » avec la Direction Achats, au travers de ses achats responsables.

RTE se fixe un objectif minimum d'achats aux EA, aux ESAT et aux organismes employant en majorité des travailleurs en situation de handicap, correspondant à un équivalent minimum de 60 unités bénéficiaires par an.

Afin d'atteindre ces équivalences en unités bénéficiaires, en collaboration avec la fonction Achats, RTE privilégiera les prestations sollicitant la main d'œuvre de personnes en situation de handicap (ex. : entretien d'espaces verts, reprographie, évènementiel, nettoyage des vêtements de travail, de voiture...), et les ESAT « hors les murs » (dans les locaux des établissements, à l'instar des services courrier).

1 : Accompagner la professionnalisation des ESAT/EA par le développement des partenariats

Toutes les activités n'étant pas toujours proposées dans les établissements existants, RTE envisage de construire des partenariats pour mettre en place de nouvelles activités.

Ces partenariats pourront prendre les formes suivantes :

- Transfert de compétences ;
- Participation financière pour de l'achat de matériel visant à développer ou créer une activité ;
- Participation à la formation des salariés des établissements.

2 : Renforcer la vigilance générale sur les prestataires

Pour tout achat auprès d'un prestataire, il conviendra de demander :

- Une copie de l'agrément de l'EA. Il s'agit plus précisément du « COT » Contrat d'Objectif Triennal. Cet agrément est fourni par la « DIRECCTE » (Ministère du Travail) pour une durée de trois ans et atteste que l'entreprise emploie à minima 80% de travailleurs en situation de handicap.
- L'équivalence d'unité bénéficiaire correspondant à la prestation demandée : il sera demandé au prestataire de le mentionner sur le devis et sur la facture.

VI : DISPOSITIONS FINALES

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires travaillant dans les entités de RTE, situées sur le territoire métropolitain.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015, sous réserve qu'il ait obtenu l'agrément de l'autorité administrative compétente visée à l'article L. 5212-17 du Code du travail.

Cet accord cessera immédiatement de produire tout effet le 31 décembre 2017. La négociation de l'accord suivant commencera au plus tard au mois d'octobre 2017.

Révision

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

La demande de révision, le cas échéant motivée, sera adressée par l'une des parties à l'ensemble des autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les négociations devront s'ouvrir dans un délai maximum d'un mois à compter de la demande.

Dépôt et publicité

Le dépôt de l'accord interviendra conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail.

Il fera l'objet des mesures de publicité prévues à l'article L. 2262-5 et R. 2262-1 à 3 du Code du travail.

Fait à La Défense, le 30 JAN. 2015
En huit exemplaires originaux

Pour RTE
Le Président du Directoire

Pour les représentants des Organisations Syndicales

CFDT

S. Bernard FOURMY

CFE-CGC

Juël Basselin

CGT

JL. MAURY

FO

J.P. NEUBI

VII : ANNEXES :

1.1 Glossaire :

Sigles	Dénominations
AAH	Allocation Adultes Handicapés
AC	Allocation Compensatrice
ACTP	Allocation Compensatrice Pour Tierce Personne
AEEH	Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
AGEFIPH	Association nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
APA	Allocation Personnalisée à l'Autonomie
APAJH	Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés
APEC	Agence Pour l'Emploi des Cadres
AREPH	Association Recherche Emploi Personnes Handicapées
ASS	Allocation de Solidarité Spécifique
ATHAREP	Association Travail et Handicap dans la Recherche Publique
AVS	Auxiliaire de Vie Scolaire
AVU	Auxiliaire de Vie Universitaire
CAMSP	Centre d'Aide Médico-Sociale Précoce
CAP Emploi	Organisme de placement
CAT	Centre d'Aide par le Travail (remplacé par ESAT)
CAV	Contrat d'AVenir
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDAPH	Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDCPH	Conseil Départemental Consultatif des Personnes Handicapées
CDES	Commission Départementale d'Education Spécialisée (voir MDPH)
CDOEA	Commission Départementale d'Orientation vers les Enseignements Adaptés
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Condition de Travail
CI	Carte d'Invalidité
CIRMA	Contrat d'Insertion-Revenu Minimum d'Activité
CLIS	Classes pour l'Inclusion Scolaire
CMP	Centre médico-psychologique
CMPP	Centre Médico-psychopédagogique
CNSA	Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
COTOREP	Commission Technique Orientation Reclassement Professionnel (voir MDPH)

Sigles	Dénominations
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPPH	Carte Prioritaire pour Personne Handicapée
CRP	Centre de Rééducation Professionnel
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
DDCS	Direction Départementale de la Cohésion Sociale
DIL	Direction Immobilier et Logistique
DIRECCTE	Direction Régionale de l'Economie, de la concurrence et de la consommation, du Travail et de l'emploi
EA	Etablissement adapté (80% de travailleurs handicapés employés)
EMS	Etablissement Médico-Social
ERP	Etablissement de Rééducation Professionnelle
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESMS	Etablissement et Servie Médico-Sociaux
FAE	Formation d'Alternance en Entreprise
FAGERH	Fédération des Associations Gestionnaires des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
FDC	Fond Départemental de Compensation
FIPHFP	Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
GEVA	Guide d'Evaluation des besoins de compensation de la personne handicapée
GLICH	Groupe Local d'Intégration et de Compensation du Handicap
GNICH	Groupe National d'Intégration et de Compensation du Handicap
IME	Institut Médico-Educatif
IPP	Incapacité Permanente Partielle
ITEP	Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
PACS	Pacte Civil de Solidarité
PAI	Projet d'Accueil Individualisé
PAM	Service public de transport collectif
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PPC	Plan Personnalisé de Compensation
PPRE	Programme Personnalisé de Réussite Educative
PPS	Plan Personnalisé de Scolarisation
RMI	Revenu Minimum d'Insertion
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSA	Revenu de Solidarité Active
SAAAS (SESSAD)	Service d'Aide à l'Acquisition de l'autonomie et l'Intégration Scolaire
SAFEP	Service d'Accompagnement Familial et d'Education Précoce (SESSAD)
SAMSAH	Service d'Accompagnement Médico-social pour personnes Adultes Handicapées


 07-5  JDF 

Sigles	Dénominations
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SESSAD	Service d'Education Spéciale et de soins à Domicile
SSEFIS (SESSAD)	Service de Soutien à L'Education Familiale et à l'Intégration Scolaire
TI	Taux d'Incapacité
ULIS	Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire
UPI	Unité Pédagogique d'Intégration
URSSAF	Union des Regroupements des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

1.2 Structure du budget prévisionnel de l'accord 2015/2016/2017

NATURE DES DEPENSES	Réalisé 2014	PREVISIONS 2015	PREVISIONS 2016	PREVISIONS 2017
	En K euros	en % et K€	en % et K€	en % et K€
PILOTAGE	15%	10%	10%	10%
Fonctionnement (Mission nationale, correspondants d'établissements...)	50			
Aide au pilotage (Conseil, Outils de pilotage)				
RECRUTEMENT	13.5%	17%	17%	17%
Forums, accès à bases de données (Hanploi), associations d'aide au recrutement (Tremplin), cabinets spécialisés, aides aux étudiants, participation des managers...	45			
COMMUNICATION SENSIBILISATION	10%	10%	10%	10%
Actions de communication et de sensibilisation dans les établissements	35			
FORMATION	18%	15%	15%	15%
Formation à l'intégration du handicap (des correspondants handicap, des partenaires sociaux, des managers, des tuteurs...)	60			
Salariés de RTE en situation de handicap				
ARPEJEH				
MAINTIEN DANS L'EMPLOI	33%	36%	36%	36%
Financement des mesures de compensation liées au maintien dans l'emploi (aménagement de postes, recours aux expertises, diagnostics, fauteuil, prothèses auditives, transport, aménagements des véhicules, prise en charge taxi, auxiliaire de vie...)	110			
ACCESSIBILITE DES LOCAUX	1.5%	2%	2%	2%
Diagnostics et travaux, au-delà de l'obligation légale	5			
SECTEUR PROTEGE	7.5%	5%	5%	5%
Construction de partenariats avec EA/ESAT dans le domaine de la qualité de vie au travail, mesures de soutien...	25			
AIDE A L'ENVIRONNEMENT EXTRA-PROFESSIONNEL	1.5%	5%	5%	5%
Financements des surcoûts liés aux handicaps des salariés (dans leur environnement personnel) et de ceux des ayants-droits handicapés des salariés de RTE (par exemple en cas de mobilité)	5			
TOTAL	100%	100%	100%	100%

1. 3 Niveaux de qualifications pour l'AFPA

Source : <http://www.afpa.fr/formations/les-niveaux-de-qualification-de-vi-a-i.html>

- **Niveau VI :**
Personnel occupant des emplois n'exigeant pas de formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.
- **Niveau V bis :**
Personnel occupant des emplois supposant une formation courte d'une durée maximale d'un an conduisant notamment au Certificat d'Education Professionnelle ou toute autre attestation de même nature.
- **Niveau V, équivalent au niveau CAP ou BEP :**
Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) ou du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ou par assimilation du Certificat de Formation Professionnelle des Adultes (CFP Niveau 5 – ex CFP 1er degré).
- **Niveau IV, équivalent au niveau bac :**
Personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification d'un niveau équivalent à celui du baccalauréat technique ou de technicien ou du brevet de technicien.
- **Niveau III, équivalent au niveau bac + 2 :**
Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau du brevet de technicien supérieur (BTS) ou du diplôme des Instituts Universitaires de Technologie (DUT) ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.
- **Niveaux I et II, équivalent au niveau bac + 4 :**
Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieur.