

Accord 2016-2018 d'EDF SA

pour l'Egalité des Chances et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap

Préambule

Fin 2015, grâce aux engagements pris et aux actions mises en œuvre dans le cadre de neuf accords successifs depuis 1989, et grâce à l'implication et à l'exemple de nos salariés handicapés, 2148 salariés en situation de handicap mettent leurs compétences au service d'EDF SA dans des métiers très variés. Le taux d'emploi de l'entreprise atteint 4,55%.

Les ambitions de ce 10ème accord 2016-2018 et les engagements qui permettent de les mettre en œuvre, reposent ainsi sur l'expérience acquise depuis plus de 25 ans, qu'ils consolident et renouvellent.

En effet, en cohérence avec l'ambition du groupe EDF d'allier performance industrielle et responsabilité sociale en s'appuyant notamment sur la diversité des talents et des parcours, les signataires choisissent avec détermination de réaffirmer leur soutien aux personnes en situation de handicap dans leur volonté de réussir une vie professionnelle compatible avec leur situation.

Ils s'engagent :

- à poursuivre la progression du taux d'emploi de travailleurs handicapés en mobilisant l'ensemble des leviers qui y concourent,
- à développer les démarches et actions permettant de créer les conditions d'une réelle égalité des chances à toutes les étapes de la vie professionnelle des salariés en situation de handicap, par l'amélioration des dispositifs existants et par l'innovation,
- à veiller à la qualité du pilotage et de l'animation de l'accord pour permettre de progresser.

ML *PPC 1* *SG* *FL* *DL*

Dans ce cadre, les actions du présent accord en faveur des travailleurs reconnus en situation de handicap s'articuleront autour des grands axes suivants :

- un soutien réaffirmé à l'emploi des personnes en situation de handicap :
 - emploi direct : recrutement, alternance, maintien dans l'emploi, etc
 - et emploi indirect : au travers des achats aux Entreprises Adaptées ou aux Etablissements et Services d'Aide par le Travail,
- la volonté de progresser dans la connaissance, le suivi et l'accompagnement des parcours professionnels des salariés en situation de handicap, la volonté aussi d'encourager leur accès aux responsabilités par la formation promotionnelle, l'accès aux missions de tuteur etc,
- une attention particulière à la dimension formation, des acteurs internes, des salariés en situation de handicap (statutaires, CDI, alternants etc.), des personnes handicapées éloignées de l'emploi, des personnes employées dans le secteur protégé ou adapté,
- des actions de sensibilisation et de communication dynamiques pour une meilleure inclusion et une amélioration de la qualité de vie au travail des salariés en situation de handicap,
- un développement de la culture de l'accessibilité numérique au sein de l'entreprise pour que le développement du digital constitue une opportunité et non un empêchement pour les salariés en situation de handicap,
- une dynamique de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, les signataires

- continueront à veiller à la non discrimination des personnes en situation de handicap, tant à l'occasion du recrutement qu'à toutes les étapes du parcours professionnel, conformément à l'article L 1132-1 du Code du travail (cf. Annexe 7),
- considèrent que les engagements et actions prévues dans le présent accord, participent du respect de la personne et du droit de chacun d'exprimer ou non sa différence et d'être traité dans la durée avec respect et dignité,
- renouvellent leur volonté de se montrer attentifs à l'intégration de la dimension handicap dans les négociations d'Entreprise, en cours et à venir, comme dans toutes les démarches, dispositifs ou réflexions le justifiant. Dans ce cadre, toute négociation au périmètre d'EDF SA qui serait ouverte durant la période d'application du présent accord et qui traiterait, notamment, de l'accompagnement des fins de carrière, intégrera sur ce dernier point, un paragraphe dédié à la situation spécifique de salariés couverts par le présent accord.

L'ensemble de ces principes, engagements, et actions témoignent de la volonté des signataires, directions et organisations syndicales, d'œuvrer en faveur d'une véritable égalité des chances des salariés en situation de handicap tout au long de leur vie professionnelle.

Chapitre 1 : Définition du handicap, cadre légal et bénéficiaires

Article 1.1 : La définition du handicap

Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, « 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. »

Article 1.2 : Le 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, modifiée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et ses décrets d'application ainsi que du décret du 20 novembre 2014.

Au nombre des grands principes introduits par la loi du 11 février 2005 figure notamment le principe de compensation comme expression de la solidarité nationale et moyen de rétablir l'égalité de traitement entre les citoyens handicapés et l'ensemble des citoyens.

Conformément aux termes de l'article L 5212-8 du Code du travail, les dispositions du présent accord portent exclusivement sur la mise en œuvre de programmes en faveur de travailleurs handicapés, que ce soit au sein de l'Entreprise pour des salariés handicapés nouvellement embauchés ou déjà présents, ou à l'extérieur.

Article 1.3 : Les bénéficiaires du présent accord

Les bénéficiaires sont ceux mentionnés à l'article L 5212-13 du Code du travail et dont la liste est rappelée en Annexe 1.

Tous les salariés de l'Entreprise, statutaires et non statutaires, sont susceptibles d'être inclus dans la liste des bénéficiaires.

PPCA

Chapitre 2 : Faire progresser le taux d'emploi

EDF SA continue de s'inscrire dans une perspective d'amélioration de son taux d'emploi global de personnes en situation de handicap. Cette évolution inclura une progression du taux d'emploi direct durant la période de l'accord.

Objectif : atteindre un taux d'emploi de 5% à l'issue de l'accord, fin 2018.

Cet objectif repose sur :

- l'activation de tous les leviers de l'évolution du taux d'emploi, notamment: recrutement et alternance, renouvellement ou nouvelles reconnaissances de qualité de travailleur handicapé en cours de carrière, et recours aux achats au secteur protégé – adapté, aux contrats d'intérim,
- l'analyse des éléments de contexte suivants :
 - le taux d'emploi de 4,55 % à fin 2015,
 - des hypothèses quant aux départs effectifs en inactivité,
 - des hypothèses relatives aux fins de validité des RQTH et aux nouvelles RQTH,
 - les besoins en termes d'emploi et de renouvellement de compétences de l'Entreprise et, en regard, la prise en compte du décalage du marché de l'emploi des travailleurs handicapés notamment pour les filières techniques et/ou les niveaux de qualification élevés,
 - des hypothèses relatives au niveau des achats au secteur protégé-adapté.

Article 2.1 : Recruter et qualifier des personnes en situation de handicap

EDF SA entend concourir à la réalisation des principes d'égalité des droits et des chances, de participation et de citoyenneté des personnes en situation de handicap. Dans le cadre de ses besoins de renouvellement de compétences et en cohérence avec sa GPEC¹, elle poursuit sa politique volontariste de recrutement et d'accueil en alternance de personnes en situation de handicap. Comme pour tout salarié, le recrutement de personnes handicapées est fondé sur les compétences de manière à offrir les meilleures chances de réussite aux projets et aux parcours professionnels.

EDF SA poursuit donc les initiatives développées depuis plusieurs années pour encourager et faciliter l'accès à la qualification ou l'orientation professionnelle de personnes en situation de handicap, en général, et plus particulièrement pour contribuer à ses propres besoins de recrutements ou d'accueil d'alternants.

¹ GPEC : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
EDF
22-30 avenue de Wagram
75382 Paris Cedex 08
Sa au capital de 924 433 331 euros – 552 081 317 R.C.S.Paris

PPCA

ML

SE

EL

PL

2.1.1 : Engagements de recrutement et d'accueil en alternance

Sur la durée de l'accord, recruter 3,5% de personnes en situation de handicap sur son volume de recrutement avec un minimum de 130 au total et en accueillir 90 dans le cadre de l'alternance.

Durant la période de validité du présent accord, EDF SA :

- recrute en moyenne annuelle 3,5 % de personnes handicapées bénéficiaires de la loi (cf. articles L 5212-13 et L 5212-14 du Code du Travail) pour répondre à ses besoins de compétences.

Par cet engagement de 3,5%, l'ambition des signataires du présent accord est de remplacer les salariés en situation de handicap partant en inactivité sur sa durée via un nombre équivalent de recrutements de salariés en situation de handicap.

En tout état de cause, ces recrutements seront au minimum de 130 au total sur les 3 ans.

- accueille au moins 90 personnes handicapées dans le cadre de l'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation), soit 30 en moyenne annuelle sur les trois ans.

L'accueil en alternance constitue en effet un moyen de contribuer à élever le niveau de formation des personnes handicapées. Il permet aussi aux alternants de s'adapter aux rythmes et à la culture de l'entreprise et aux managers et aux équipes concernées de dépasser leurs éventuels préjugés. Il s'agit donc d'une voie privilégiée pour constituer un vivier de qualité pour le recrutement et participer à l'atteinte des engagements de recrutement prévus ci-dessus.

L'Entreprise cherchera à réaliser cet accueil sur l'ensemble de ses métiers pour des contrats en alternance préparant à des qualifications de niveaux V à I.

Pour les métiers qui recrutent, les directions concernées suivront leurs niveaux de transformation en recrutement avec l'ambition qu'ils soient supérieurs à ceux en général observés sur ces mêmes métiers pour les alternants ayant obtenu leurs diplômes.

Le financement des aides qui pourraient être nécessaires à l'alternant handicapé durant ses heures de présence dans l'Entreprise est imputé sur le budget de l'accord (Annexe 6). Il est également rappelé que les apprentis justifiant d'une reconnaissance administrative de handicap peuvent bénéficier d'un allongement de la durée maximum de leur contrat qui peut être portée à 4 ans selon les dispositions du code du travail.

Pour exercer la mission de tuteur d'un alternant en situation de handicap le manager privilégie le recours à un tuteur déjà expérimenté. Il veille à ce que les tuteurs d'alternants handicapés suivent une action de formation spécifique au handicap en complément de leur formation au tutorat.

- Le correspondant handicap est un interlocuteur privilégié des chargés de recrutement et les actions de recrutement sont menées en concertation avec lui ainsi que la préparation de l'intégration au sein de son entité.
- En amont des opérations de recrutement ou de sélection d'alternants handicapés, le commanditaire de l'opération s'assure de l'accessibilité des lieux d'entretiens. Le cas échéant, les modalités de sélection, les supports de test ou le matériel sont adaptés à la spécificité des handicaps des candidats.

2.1.2 : Pour faciliter le respect de ces engagements

Les directions métiers mettront en œuvre dans leurs plans d'actions toutes les démarches nécessaires pour atteindre les objectifs. L'engagement de l'Entreprise sera partagé chaque année dans le cadre de ces plans d'actions.

Par ailleurs, les démarches suivantes seront poursuivies :

2.1.2.1 : Dynamiser les partenariats et relations écoles

- EDF SA s'appuie notamment sur des partenariats pour faire connaître ses besoins en compétences, ses prévisions de recrutement et ses offres de contrat en alternance auprès des étudiants comme des acteurs clés (enseignants, conseillers d'orientation impliqués dans la formation initiale, continue ou de reconversion de personnes handicapées). Les partenariats qui ont prouvé leur efficacité, comme de nouveaux partenariats, seront donc développés dans des filières propices à répondre aux besoins de compétences de l'Entreprise et en lien avec sa GPEC. Ces partenariats définis au niveau national, régional ou local, concernent :
 - des organismes spécialisés dans la formation, la reconversion et/ou l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
 - les rectorats, les lycées professionnels, l'enseignement supérieur, les écoles ou des CFA accueillant des jeunes en situation de handicap,

Au sein des territoires, les DR² en lien avec les entités opérationnelles, déclinent les partenariats dans leurs régions ou en nouent à leur maille. Le correspondant handicap local est un acteur important dans la mise en place des partenariats locaux les plus appropriés pour accompagner les entités dans leurs démarches, de recrutement de travailleurs handicapés comme de recherche d'alternants en situation de handicap.

- Afin d'encourager nos partenaires à s'engager dans l'accueil d'alternants en situation de handicap dans des formations aux métiers qui intéressent l'Entreprise, EDF SA procédera à un versement bonifié de la taxe d'apprentissage aux établissements scolaires vertueux en matière d'accueil de personnes handicapées dans leurs promotions.

² DR : Délégations régionales

- Des parrainages d'étudiants sont mis en place dans le cadre de conventions. Ils visent notamment à suivre et accompagner les étudiants tout au long de leur parcours de formation en vue d'obtenir un diplôme de niveau bac + 2 ou au-delà.

2.1.2.2 : Accompagner la formation de personnes en situation de handicap et expérimenter

- EDF SA encourage le développement de dispositifs innovants pour faciliter le recrutement ou l'accueil en alternance de personnes handicapées, notamment dans les métiers techniques.

Les initiatives, de directions ou locales, éventuellement en partenariat avec d'autres entreprises (externes ou du groupe), qui contribuent à la formation de personnes en situation de handicap dans cette perspective sont favorisées. Il peut s'agir, par exemple, de la constitution de promotions d'alternants en situation de handicap. Les budgets correspondants sont imputés sur le budget de l'accord, à l'exception des parties financées par l'OPCA (AGEFOS).

- EDF SA peut participer au financement de formations
 - de remise à niveau préalable à un recrutement ou à la signature d'un contrat en alternance pour des personnes handicapées faiblement qualifiées ou qui se réorientent.
 - complémentaires pour résorber, si besoin, l'écart de compétences détenues par un travailleur handicapé recruté et les compétences requises pour le poste.

Ces financements, qui ne doivent pas se substituer à des financements existants par ailleurs, sont imputés sur le budget de l'accord.

- EDF SA soutient des actions destinées à encourager l'accès des personnes en situation de handicap aux études et à l'enseignement supérieur. Elle porte une attention particulière à l'accompagnement de jeunes sans diplôme ou qualification pour qu'ils puissent continuer leurs études au travers de partenariats, comme par exemple avec l'association ARPEJEH.
- Par ailleurs, considérant les difficultés d'accès à l'emploi des personnes handicapées faiblement qualifiées, EDF SA lancera avec des partenaires externes une expérimentation d'accueil de nouveaux alternants basée sur une méthode innovante du type méthode de recrutement par simulation.

2.1.2.3 : Accueillir des stagiaires dans le cadre de leur cursus pédagogique

Le stage contribue à la formation et à l'insertion professionnelle future. Il permet de se familiariser avec le monde du travail tout en complétant le cursus scolaire ou universitaire par une première expérience de l'entreprise. Réciproquement, il renforce la sensibilisation des équipes de travail et du management à l'intégration de personnes en situation de handicap en milieu professionnel et contribue à la constitution d'un vivier de candidatures pour l'Entreprise.

L'accueil de stagiaires handicapés en provenance de lycées professionnels, d'universités ou écoles, de centres d'orientation, de reclassement, de réadaptation professionnelle, de pré-orientation correspondant aux besoins de qualification d'EDF SA sera donc favorisé. Il pourra également s'agir d'élèves en situation de handicap de l'enseignement général accueillis dans le cadre de périodes d'observation afin de les aider à découvrir la réalité de l'entreprise et à construire leur projet professionnel.

En tant que de besoin et pour permettre la réussite de ces accueils, la Mission handicap en lien avec les correspondants handicaps locaux pourra mobiliser les moyens nécessaires à la compensation du handicap. Les coûts correspondants seront imputés sur le budget de l'accord.

Par ailleurs, les entités sont également encouragées à accueillir des personnes en situation de handicap dans le cadre de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), afin de leur permettre de découvrir un métier ou de confirmer leur projet professionnel.

2.1.2.4 : Favoriser les opportunités de rencontres avec des candidats en situation de handicap

Pour ce faire, EDF SA participe à des forums (y compris virtuels) destinés à solliciter des candidatures spontanées, organisés à son initiative, comme à celle d'autres entreprises, organismes ou associations. Des salariés handicapés y sont associés sur la base du volontariat.

Les acteurs externes spécialisés sont mobilisés afin de disposer d'un vivier potentiel d'embauches ou de favoriser l'accueil d'alternants : par exemple Cap Emploi, Pôle Emploi, Tremplin, Fagerh et Centres et Etablissements de Réadaptation Professionnelle, ARPEJEH, associations de personnes handicapées, services d'insertion d'étudiants handicapés d'universités ou d'écoles, etc.

EDF SA fait connaître ses besoins de compétences sur des CVthèques et/ou sites Internet spécialisés en lien avec le pôle Marque Employeur Recrutement (MER) de la DRH et mobilise les cabinets de recrutement avec lesquels elle travaille.

Article 2.2 : Soutenir l'emploi de personnes handicapées externes à l'Entreprise

2.2.1 : Recourir aux compétences des secteurs «protégé ou adapté» (SP&A)

En sollicitant ces structures, l'Entreprise contribue à permettre l'emploi de personnes en situation de handicap. Les secteurs protégé ou adapté (SP&A) offrent en effet à des personnes en situation de handicap, temporairement ou définitivement éloignées de l'entreprise classique, une activité professionnelle aménagée en fonction de leurs besoins et de leurs capacités.

En cohérence avec ses engagements de responsabilité sociale d'entreprise, EDF SA poursuit donc sa contribution continue à l'emploi indirect de personnes en situation de handicap par le canal des achats aux Entreprises Adaptées (EA) ou aux Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) :

EDF SA se fixe l'objectif d'atteindre, au titre de la dernière année d'accord, à fin 2018, 580 Unités Bénéficiaires³ (ou équivalents emplois de travailleurs handicapés) environ.

Cette ambition suppose :

- une mobilisation de l'ensemble des directions d'EDF sur cet objectif,
- une utilisation systématique des marchés cadres conclus avec le SP&A et mis à disposition des directions et unités par la Direction des Achats Groupe,
- la poursuite de la démarche d'élargissement de l'offre de marchés cadre. La Direction des Achats Groupe poursuivra donc, en lien étroit avec les prescripteurs des directions, la démarche d'analyse des segments d'achats pouvant donner lieu à de tels marchés. Les prescripteurs des directions au travers de leurs expressions de besoins, et les acheteurs au travers de l'analyse du marché de l'offre, veilleront à considérer de la façon la plus systématique la possibilité de recourir au SP&A.

Dans ce cadre, les segments d'achats les plus contributifs à la création d'emploi qualifiants et valorisants pour les personnes handicapées seront privilégiés.

- l'information sur le SP&A et les outils permettant l'accès à l'information sur les achats aux EA et ESAT continueront à être développé en partenariat avec leurs organisations professionnelles,
- l'organisation d'opérations destinées à mieux faire connaître l'offre du SP&A,
- la poursuite de la sensibilisation des acheteurs et des prescripteurs de l'Entreprise et leur collaboration active avec les correspondants handicap des unités,
- une comptabilisation rigoureuse des Unités Bénéficiaires résultant des achats que les directions et unités réalisent auprès de ces structures,

Par ailleurs, les projets locaux de mise à disposition sur sites de personnes handicapées employés par des ESAT ou des EA, seront encouragés.

³ La contribution des achats au SP&A à l'emploi des personnes handicapées s'exprime au travers des attestations d'Unités bénéficiaires « UB » délivrées chaque année par les EA et les ESAT à l'Entreprise qui les prend en compte ensuite dans le cadre de sa DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés) pour le calcul de son taux d'emploi.

2.2.2 : Accompagner les EA et ESAT et veiller à la qualité des emplois de nos partenaires du secteur protégé-adapté

- Un soutien matériel et / ou financier pourra être apporté aux EA et aux ESAT dans le cadre du budget de l'accord pour répondre à des besoins de l'Entreprise, non encore ou incomplètement satisfaits par le secteur. Ce soutien pourra concerner:
 - la mise en place ou le développement de nouvelles activités contributives à l'emploi de travailleurs handicapés,
 - ou encore des besoins d'évolution des équipements de production, des méthodes ou des compétences,
 - des formations propres à permettre la montée en compétences et le développement professionnel des personnes handicapées exerçant leur activité en EA ou en ESAT.
- En préalable à la passation d'un contrat quelque soit son montant, EA et ESAT doivent transmettre à l'interlocuteur commercial d'EDF SA les agréments délivrés par les autorités compétentes justifiant leur appartenance au SP&A.
- Les fournisseurs de l'Entreprise, y compris EA et ESAT, s'engagent à respecter sa Charte du développement durable qui fait partie intégrante de tous les marchés passés par EDF.
- Les difficultés qui pourraient être ponctuellement rencontrées dans l'exécution d'une prestation par une EA ou un ESAT, (que ce soit en terme d'écart par rapport à la prestation attendue ou en terme de responsabilité sociale, notamment de valeurs éthiques dont le respect des personnes) seront traitées au plus près et au plus tôt par l'unité utilisatrice. Les situations ne trouvant pas de solution au plan local seront remontées parallèlement à la Direction des Achats Groupe le cas échéant et à la Mission handicap. En tant que de besoin, EDF SA se rapprochera des groupements qui fédèrent ces structures et pourra décider, si la situation l'exige, de diligenter des audits DD-RS⁴ des structures.

2.2.3 : Recourir à des personnes en situation de handicap dans le cadre du travail temporaire

Les entités opérationnelles s'attachent à développer le recours à des personnes en situation de handicap dans le cadre de leurs besoins en missions de travail temporaire. Elles s'appuient sur les prestataires faisant l'objet de marchés cadre nationaux d'intérim et qui acceptent de s'engager avec des objectifs sur ce point.

Les aides techniques permettant l'exercice des missions dans de bonnes conditions au regard de la situation de handicap sont financées sur le budget de l'accord. Les intérimaires sont pris en compte pour le calcul du taux d'emploi selon les dispositions réglementaires.

⁴ Audit DD-RS : audit de Développement Durable et Responsabilité Sociale

Chapitre 3 : Mettre en œuvre les conditions de l'égalité des chances tout au long du parcours professionnel

Article 3.1 : Créer les conditions de réussite de l'intégration

La réussite de cette étape est importante pour le salarié en situation de handicap, comme pour son équipe de travail et son entourage. Elle passe par :

- une réflexion des acteurs internes sur le recrutement le plus en amont possible,
- la mobilisation, préalablement à l'arrivée du salarié handicapé de tout ou partie des compétences du Groupe de Compétences Collectives Handicap « G2CH » (correspondant handicap, médecin du travail, RH, assistant social). Cette anticipation est un facteur clé de la réussite de l'intégration que le salarié rejoint l'Entreprise ou une nouvelle équipe à l'occasion d'une mutation, (géographique ou fonctionnelle), d'un changement d'organisation ou encore d'un retour à l'emploi,
- une prise en compte rapide de ses besoins d'aménagements. Dans le mois du recrutement, de l'accueil en alternance ou de la mutation, le correspondant handicap s'assure que, s'il y a lieu, le processus d'aménagement est bien enclenché et en tient informé le manager et le salarié concerné,
- l'implication du salarié concerné, acteur essentiel de la réussite de son intégration.

3.1.1 : Préalablement à l'arrivée du salarié

Le manager prépare l'accueil en amont de l'arrivée du salarié avec le correspondant handicap et le RH, et en lien avec le médecin du travail.

Une attention particulière est apportée à son environnement de travail

- notamment à son équipe de travail et à son management de proximité. Une sensibilisation de l'équipe de travail, est organisée chaque fois qu'elle est nécessaire et avec l'accord de la personne concernée. Cette sensibilisation porte sur les conséquences du handicap de cette personne et permet un échange sur les représentations et préjugés associés au handicap. Elle peut être réalisée avec l'appui d'organismes extérieurs et/ou associations,
- aménagements de postes, de locaux de travail, d'activités si besoin en lien avec le médecin du travail. Le manager peut s'orienter vers une répartition différente des missions et des tâches, en veillant à associer l'équipe.

3.1.2 : Lors de l'arrivée du salarié

Le salarié est systématiquement informé :

- de l'existence du présent accord, dont une copie lui est remise,
- du nom et des coordonnées du correspondant handicap de son entité qui le contacte afin de lui présenter les dispositions de l'accord et les aides qu'il prévoit,
- de la possibilité de s'appuyer sur l'une ou les compétences du Groupe de Compétences Collectives Handicap « G2CH », au niveau de son entité, de sa direction (correspondant handicap métier) ou au niveau national (Mission handicap). Les coordonnées de chacun de ces interlocuteurs lui sont également transmises,
- de l'existence du comité de suivi local et des coordonnées des membres.

L'entité qui l'intègre lui propose :

- un accueil individualisé, en particulier dans l'équipe de travail et la filière RH. Pour les nouveaux embauchés ou nouveaux alternants, cette disposition ne se substitue pas aux actions d'accueil existantes,
- le soutien d'un référent - ou d'une équipe référente - volontaire, pour la phase d'intégration. Le cadre et le contenu de ses interventions (ou de l'équipe référente) sont formalisés. Il est tenu compte de ce rôle lors de l'évaluation de ses résultats. Son manager l'encourage à suivre une sensibilisation au handicap s'il ne l'a pas déjà suivie et si une sensibilisation d'équipe n'est pas prévue.

Si nécessaire, le salarié se voit proposer, outre des formations centrées sur la tenue du poste, des remises à niveau en connaissances générales, et/ou des compléments de formation liés à la situation de handicap.

Le suivi de la période de stage statutaire :

- est effectué par le manager selon les mêmes règles que pour tout jeune embauché (notamment vis-à-vis de la CSP). Cependant, le manager porte une attention particulière à l'intégration du salarié à son poste, notamment à l'adéquation des aménagements effectués comme aux conditions organisationnelles et d'intégration dans le collectif de travail. Un point sur cette dimension est fait au plus tard dans les trois mois suivant son arrivée. Le correspondant handicap local et le médecin du travail apportent les conseils utiles et exercent une vigilance particulière sur leur mise en œuvre. Si le bilan le justifie des mesures correctrices sont apportées.

En cas de difficultés au cours du stage statutaire, ou du contrat d'alternance, en complément des procédures habituelles, le correspondant handicap métier est tenu informé. A la demande de

l'unité, il examine le plus tôt possible les éventuelles solutions à mettre en œuvre, en lien avec la Mission handicap si besoin.

Article 3. 2 : Créer les conditions de réussite dans la durée, tout au long des parcours professionnels

Le handicap ne doit pas constituer un frein au parcours professionnel. EDF SA y porte une attention particulière avec l'ambition de permettre une réelle égalité des chances tout au long du parcours.

3.2.1 : En renforçant la connaissance des parcours professionnels de la population des salariés en situation de handicap

Afin de mieux comprendre les déterminants et les leviers de leurs parcours professionnels des travaux seront menés en s'appuyant sur des partenariats externes, comme par exemple l'EHESS⁵.

Un suivi statistique des parcours professionnels des travailleurs handicapés de l'Entreprise sera réalisé chaque année et présenté au comité national de suivi.

Par ailleurs, pour impulser une dynamique des parcours des salariés reconnus en situation de handicap embauchés récemment, chaque direction effectuera au premier semestre 2017 un diagnostic sur l'évolution de la trajectoire professionnelle de ceux embauchés entre 2009 et 2012 (mobilité géographique ou fonctionnelle...).

Enfin, pour mieux mesurer l'évolution de l'engagement et de la satisfaction au travail des salariés en situation de handicap, une analyse spécifique de cette population sera systématiquement réalisée lors des prochaines enquêtes MY EDF pour EDF SA.

3.2.2 : Par un accompagnement tout au long de la carrière

3.2.2.1 : A l'occasion des entretiens

- Dans le cadre des entretiens avec un salarié en situation de handicap, le manager veille à la bonne adéquation des aménagements techniques et/ou organisationnels effectués, à l'intégration dans l'équipe, à l'acquisition, au maintien et au développement des compétences requises, comme au parcours professionnel. Si une première ou une nouvelle compensation doit être envisagée elle se fait en lien avec le médecin du travail.

Des missions complémentaires responsabilisantes, comme le tutorat d'apprenti, le compagnonnage d'un nouvel arrivant, peuvent être confiées à un salarié en situation de handicap comme à tout salarié.

⁵ EHESS : Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

- La nécessité de compenser le handicap peut intervenir lors de l'entretien annuel de progrès EAP, au moment de fixer les objectifs annuels du salarié et d'évaluer la performance et le professionnalisme.

En tant que de besoin, le manager adapte les objectifs. Il peut solliciter le médecin du travail pour mieux percevoir les contraintes dans l'exercice de l'activité, comme par exemple le caractère discontinu de la capacité de travail de certains salariés en lien avec leur handicap. Le manager tient compte de la montée en compétence professionnelle, et de la mise en place des adaptations de l'environnement de travail. Si la situation de handicap le justifie, ces objectifs peuvent être révisés en cours d'année.

Les managers intègrent aussi l'incidence de ces contraintes sur les différentes composantes de l'évaluation. L'investissement de la personne au regard de ses capacités et de son handicap entre dans l'appréciation des résultats obtenus.

- A l'occasion de l'entretien professionnel mentionné à l'article L 63-15-1 du code du travail, les signataires rappellent l'intérêt particulier d'effectuer un point carrière permettant de faire un bilan du parcours professionnel et des compétences, notamment en vue de dynamiser le parcours professionnel en deuxième partie de carrière.
- Un guide visant à aider les managers à aborder ce volet handicap au cours des entretiens sera réalisé. Il aura pour vocation de les appuyer dans la préparation et la conduite des différents entretiens en prenant en compte les éventuelles spécificités liées à la situation de handicap, dans une approche équitable vis-à-vis des autres salariés.

Ce guide sera mis à disposition des managers avec les autres documents, fiche de synthèse et guides supports de conduite d'entretien (EAP et EP) qui leur sont proposés dans la Communauté Manager de VEOL. Le contenu de ces deux derniers documents sera de plus adapté pour inciter les managers à se référer au guide dédié d'une part et pour les sensibiliser à cette préoccupation d'autre part. Ce guide dédié sera également remis à l'occasion des formations managers sur le handicap et par le correspondant handicap d'unité.

En miroir, un guide de préparation aux entretiens sera aussi réalisé à l'intention des salariés en situation de handicap pour leur permettre de les aborder dans les meilleures conditions.

- Lors des entretiens d'évaluation des autres membres de ses équipes, le manager prend en compte l'implication globale du collectif de travail dans le respect des objectifs et des résultats attendus et sur la vie de l'équipe.

3.2.2.2 : Dans le cadre de la mobilité, géographique ou fonctionnelle

- Lors de l'entretien professionnel avec le salarié en situation de handicap, le manager accorde une attention toute particulière au projet de parcours professionnel et aux souhaits exprimés.

Les compétences d'un Conseiller en charge du parcours professionnel (C(M)PP⁶) et du correspondant handicap sont associées pour aider le salarié à définir son projet professionnel, à disposer d'une meilleure vision des emplois potentiellement disponibles au sein de sa direction ou du bassin d'emploi et permettre une meilleure anticipation. Le manager peut être aidé du médecin du travail pour faciliter le projet.

L'implication du C(M)PP est particulièrement recherchée si le salarié en situation de handicap occupe le même poste depuis 5 ans ou plus. En tant que de besoin, le C(M)PP peut mobiliser une aide externe.

Le cas échéant, sur la base du volontariat, un accompagnement individuel du salarié concerné pourra être mis en œuvre.

Afin d'aider le salarié à confirmer son projet de mobilité, de courtes immersions du type «un jour un métier» peuvent être organisées pour favoriser la découverte d'un nouveau métier ou d'un nouvel environnement de travail.

- Les demandes de mobilité géographique ou/et fonctionnelle émanant des salariés handicapés font l'objet d'un examen particulier, dans une approche équitable.
- A l'occasion du changement de poste ou de la mutation du salarié handicapé, le nouvel environnement de travail fait l'objet des aménagements nécessaires aussitôt que possible, de manière à lui donner les meilleures chances de réussite. L'unité cédante prend en charge le transfert des aménagements de poste de travail déjà financés par la Mission handicap à l'unité accueillante dans les meilleurs délais. Le correspondant handicap de l'unité cédante informe le correspondant handicap de l'unité accueillante de l'arrivée prochaine de ce salarié.
- Dans les cas où la mobilité géographique entraînerait pour le salarié handicapé des surcoûts directement liés au handicap, connexes à l'activité professionnelle, non intégralement compensés par les aides dispensées par les dispositifs externes, un complément d'aide peut être étudié dans le cadre du comité des aides prévu au chapitre 5 du présent accord.

3.2.2.3 : En cas de réorganisations, de redéploiements, ou de mutations technologiques

- La situation des travailleurs handicapés concernés par un projet de réorganisation ou par un dispositif de redéploiement qui pourrait entraîner un changement de travail, d'emploi, ou de métier est examinée attentivement, au cours de l'élaboration de ces projets ou dispositifs comme dans le cadre des instances qui en ont la charge. Responsables RH, correspondants handicap et C(M)PP sont mobilisés, chacun dans leur domaine de compétence. Un point sur leur situation est réalisé dans le cadre des études d'impacts qui peuvent être menées sur les risques psycho-sociaux et l'amélioration de la QVT⁷. Le correspondant handicap métier est tenu informé des situations.

⁶ ou leur équivalent

⁷ QVT : Qualité de Vie au Travail

EDF

22-30 avenue de Wagram

75382 Paris Cedex 08

Sa au capital de 924 433 331 euros – 552 081 317 R.C.S.Paris

Une attention particulière est portée à leur accompagnement et à leurs besoins de formation. Tout est mis en œuvre pour prendre en compte le handicap en utilisant les dispositions et les financements du présent accord, notamment pour favoriser les passerelles entre métiers.

- Le cas des salariés handicapés concernés par un projet de mutations technologiques est tout particulièrement analysé au cours de son élaboration. Ses conséquences prévisibles sur les conditions d'emploi et les besoins de formation, mais aussi les opportunités que pourraient représenter pour eux l'utilisation de nouveaux matériels sont examinées.

3.2.2.4 : En cas d'écart de salaire injustifié à situation comparable

Les salariés en situation de handicap doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que l'ensemble des salariés, sur la base de leurs compétences et de leurs performances. L'Entreprise veille à ce que le principe de non-discrimination liée au handicap soit intégré tout au long du parcours professionnel.

Les mesures correctrices exceptionnelles mises en place dans le cadre de l'accord handicap précédent pour les cas d'écart de salaire injustifié à situation comparable sont reconduites dans le cadre du présent accord. La mise en œuvre de ces mesures se déroule selon deux étapes successives :

- Etape 1 : attribution d'augmentations individuelles au choix au regard de l'examen des niveaux de compétences et de professionnalisme individuels, selon le processus habituel.
- Etape 2 : une fois par an, et au plus tard à la fin du premier semestre, un examen complémentaire systématique de l'égalité salariale entre salariés en situation de handicap et autres salariés est effectué. Cet examen vise à identifier les éventuels écarts individuels de rémunération injustifiés à situations comparables et à en assurer la pleine correction.

L'examen des écarts est effectué en s'appuyant sur les coefficients hiérarchiques des salariés en situation de handicap et des autres salariés. La position d'emploi (M3E), l'ancienneté au sein des IEG et la formation (initiale ou acquise au cours de la vie professionnelle et reconnue par l'Entreprise), sont notamment observées pour établir une comparaison.

Les directions indiquent dans leur plan d'actions le maillage pertinent auquel s'opère le suivi des écarts et réalisent une consolidation des situations comparables.

Les augmentations au titre de ces rattrapages éventuels sont attribuées au niveau local, hors contingent, avec pour date d'effet le 1er janvier de l'année en cours. Elles ne sont pas limitées en nombre et ne font pas obstacle à l'attribution d'augmentations individuelles au choix au titre du professionnalisme et réciproquement. Dans des situations particulières où l'examen de l'écart injustifié de salaire fait apparaître un écart notable en Groupe Fonctionnel (GF), le rattrapage peut

prendre la forme d'un GF au titre de l'appréciation du professionnalisme qui induit de fait l'attribution de deux niveaux de rémunération. (NR)

Afin d'assurer la traçabilité des mesures correctives mises en place, une synthèse par direction des rattrapages effectués au titre de l'égalité des chances est communiquée au comité national de suivi de l'accord. Cette synthèse indique le nombre de salariés concernés et le nombre de niveaux de rémunération attribué.

Cette mesure n'est pas imputée sur le budget de l'accord mais constitue une contribution complémentaire de l'Entreprise.

3.2.3 : Par un accès facilité et encouragé à la formation professionnelle

La formation permet aux salariés d'améliorer leur professionnalisme, de maintenir et développer leurs compétences et de préparer l'avenir.

Aussi, la formation des salariés en situation de handicap constitue l'un des axes forts de la politique de la branche professionnelle des Industries Electriques et Gazières. L'accord de Branche prévoit notamment pour ces derniers des mesures spécifiques d'abondement du compte personnel de formation.

- Dans ce cadre, EDF SA souhaite s'assurer que ses salariés en situation de handicap bénéficient du même accès à la formation et aux formations promotionnelles que l'ensemble de ses salariés.

L'Entreprise :

- s'assure de l'absence de discrimination dans le processus de sélection comme dans les conditions d'accès aux dispositifs promotionnels et aux formations d'accompagnement à la promotion. Le médecin du travail peut être sollicité dans la définition de conditions de formation propres à permettre leur bonne adaptation à une situation de handicap donnée. Un suivi du nombre de salariés en situation de handicap retenu chaque année dans le cadre des dispositifs promotionnels est réalisé,
- encourage l'utilisation des périodes de professionnalisation certifiantes pour renforcer, en tant que de besoin, les qualifications donnant ainsi aux salariés l'opportunité de développer leur parcours professionnel et / ou de faciliter leur maintien dans l'emploi,
- veille, si nécessaire, à ce que les formations (internes ou externes) soient mises en œuvre selon des conditions adaptées à la situation de handicap de la personne ou à défaut conviennent de mesures correctrices (accessibilité des locaux, adaptation des rythmes, assistance humaine (interprète LSF ou LPC⁸, vélotypie), supports de formation adaptés, matériels informatiques, ...),

⁸LSF (langue des signes française), LPC (langage parlé complété)

- étudie et propose en tant que de besoin des formations spécifiques à la situation de handicap et nécessaires à la tenue de l'emploi ou à l'évolution de carrière, ainsi que des bilans individuels de compétences (dans un centre disposant de conditions adaptées au handicap lorsque nécessaire).
- Les plans de formation mettent en évidence les actions prévues/réalisées pour les salariés en situation de handicap. Une démarche anticipatrice est privilégiée : un suivi des salariés en situation de handicap n'ayant pas bénéficié de formation depuis trois ans est donc effectué. La cause est analysée et les éventuelles actions correctrices mises en œuvre.
- Les managers sont attentifs à la formation des salariés en situation de handicap de leurs équipes à l'occasion de l'entretien professionnel avec l'objectif d'accompagner le projet professionnel, d'assurer l'employabilité et si nécessaire de permettre le maintien ou le retour à l'emploi. Ils veillent, en lien avec les responsables de formation et avec le correspondant handicap, à l'adaptation de leurs conditions.
- La Mission handicap prend en charge :
 - les surcoûts liés aux aides humaines ou techniques ou aux moyens à mettre en place pour permettre au salarié de compenser le handicap en situation de formation : prestations d'interprétariat en LSF ou LPC, traductions sous forme de sous titrage écrit en temps réel (vélotypie), allongement de la durée de formation,
 - les éventuels surcoûts en lien avec le handicap et relatifs aux transports vers les lieux de formation ou à des besoins spécifiques d'hébergement,
 - le coût de formations spécifiques directement liées au handicap.

Pour les formations réalisées par des organismes externes, la Direction des Achats Groupe continue, en lien avec la DRH Groupe, à rappeler aux commanditaires d'inclure dans leurs cahiers des charges la prise en compte de cette dimension au fur et à mesure des renouvellements de contrats de formation.

- Enfin, pour faciliter l'accès aux formations promotionnelles ou aux formations accompagnant la promotion des salariés parents d'enfants en situation de handicap, les frais de garde résultant des modifications des horaires de travail générées par le départ en formation sont pris en compte à hauteur de 80 % du SMIC horaire en vigueur au départ en formation. Le montant maximum de l'aide apportée ne peut cependant dépasser 1830 € par année civile et par salarié. Cette disposition, non cumulable avec le CESU petite enfance ou des dispositifs de même ordre, est valable pour la durée du présent accord. Elle n'est pas valorisée sur le budget de l'accord.

Article 3.3 : Adapter l'environnement de travail

Certaines situations de handicap nécessitent de recourir à des compensations spécifiques (techniques, humaines, solutions d'organisation) afin de limiter ou de compenser leurs effets sur la situation de travail. Un aménagement simple peut souvent permettre à une personne handicapée d'exercer son métier comme tout autre salarié.

Ces aménagements techniques, organisationnels, comme l'intégration dans le collectif de travail doivent faire l'objet d'une attention dans la durée pour prendre en compte les évolutions de la situation de handicap, celles des activités confiées au salarié ou encore de l'organisation du travail.

3.3.1 : Aménager les postes de travail

- Les aménagements de poste de travail demandés par le médecin du travail sont étudiés par l'unité en lien avec le salarié concerné et le management, dans le délai le plus bref et le plus en amont possible de la prise de fonction de la personne.

Le choix des mesures à prendre peut nécessiter l'intervention d'une expertise externe (ergonome, ergothérapeute etc.) ou l'appui de la Mission handicap. Le correspondant handicap local coordonne l'ensemble de la démarche.

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 conformément à l'article L 4612-11 du Code du travail (cf. Annexe 7).

- Ces aménagements (matériels et prestations) sont pris en charge par la Mission handicap, sans exclure les situations particulières de télétravail, à la condition qu'ils soient spécifiques au handicap et à la personne concernée et qu'ils permettent de compenser le handicap par rapport à la situation de travail. A titre d'exemple, peuvent être pris en charge :
 - des matériels et logiciels informatiques pour personnes mal ou non voyantes, dyslexiques, dyspraxiques, ...,
 - des prestations d'interprétation en LSF ou de LPC,
 - des traductions en temps réel de l'oral sous forme de sous titrage écrit (ex : vélotypie),
 - des études ergonomiques pour déterminer le matériel adapté,
 - des fauteuils et sièges ergonomiques,
 - des bureaux à hauteur variable, dispositifs d'aides à la manutention etc....,
 - une interface de communication pour les salariés sourds ou malentendants,
 - des solutions d'accompagnement, d'évaluation, de reconversion et de bilan individuel,

- A contrario, ne sont pas pris en charge par la Mission handicap les matériels et équipements mobiliers et informatiques standards du salarié (bureau, siège, ordinateur fixe ou portable, etc.), ni les écrans d'ordinateur quelle que soit leur taille, ceux-ci restant à la charge de l'unité. Ils sont cependant imputables sur le budget de l'accord dès lors qu'ils sont justifiés par la situation de handicap.
- Les formations à la LSF ou au LPC pour les collègues et managers de salariés handicapés sont imputables sur l'accord et restent à la charge des Unités.

3.3.2 : Etre attentif à l'accessibilité des locaux

- Une attention particulière continue d'être portée aux modalités d'accès et d'évacuation des locaux de travail, du restaurant d'entreprise, des locaux sociaux, des installations sanitaires en lien avec le CHSCT de chaque établissement. En aucun cas, elles ne peuvent constituer un obstacle à l'embauche ou à la mutation d'une personne handicapée. La même attention est portée aux locaux de formation de telle sorte qu'ils ne puissent pas constituer un obstacle à la formation.
- Les demandes concernant l'accessibilité de locaux formulées pour répondre à des besoins spécifiques à la situation de handicap d'un salarié donné seront examinées en amont. L'avis du salarié concerné sera pris en compte pour la recherche de solutions.
- Les procédures d'évacuation des locaux, et l'aménagement des signaux de sécurité doivent prendre en compte les personnes présentant un handicap.

Lors de l'arrivée d'un nouveau salarié en situation de handicap, ou de l'aggravation d'une situation existante, l'unité concernée lui propose un exercice individuel d'évacuation personnalisé ce qui ne le dispense pas des exercices collectifs. Cet exercice permet notamment d'identifier les éventuelles actions à réaliser pour assurer une future évacuation dans des conditions optimales. A cet effet, des techniques spécifiques d'évacuation seront intégrées à la formation des équipiers d'étage.

- L'accessibilité des locaux de travail aux personnes handicapées sensorielles sera également prise en compte avec la plus grande attention. Le code du travail ne précisant pas à ce jour les prescriptions techniques minimales à respecter, les travaux ainsi que les situations particulières se baseront, pour ce qui concerne les locaux tertiaires et par défaut, sur les prescriptions valables pour les ERP⁹, en associant les salariés concernés.
- Dans de nouveaux locaux, comme en cas de rénovation importante ou en cas de transfert de lieu de travail, l'Entreprise veille à l'accessibilité de ces locaux aux personnes handicapées.

⁹ ERP : Etablissement Recevant du Public

Dans le cadre d'un transfert ou d'un réaménagement de site, le correspondant handicap local et le correspondant métier doivent être informés afin de pouvoir anticiper, en lien avec la DIR¹⁰ concernée et le CHSCT, les éventuels travaux d'aménagement à réaliser pour les salariés effectivement concernés.

- Les personnes responsables de l'accueil de salariés devront posséder les informations de base sur l'accessibilité aux personnes handicapées, y compris sensorielles. Sont notamment ciblés :
 - les chefs d'établissement, dont la formation inclut une sensibilisation à l'accessibilité,
 - les membres des équipes DIAG¹¹ en charge des travaux immobiliers non encore formés. Ils suivront la formation à l'accessibilité des locaux de travail conçue et partiellement déployée dans le cadre des précédents accords,
 - les correspondants handicap.

Ces personnes seront également sensibilisées à l'intérêt d'associer des salariés handicapés concernés par les travaux d'un site à la validation des solutions proposées.

- Une grille simplifiée permettant une appréciation « de premier niveau » de l'accessibilité d'un site sera préparée dans le cadre d'un groupe de travail, présentée au comité national de suivi du présent accord puis mise à disposition des CHSCT.
- Les dépenses prises en charge sur le budget de l'accord incluent celles nécessaires à la formation et à l'information des personnes ciblées et celles concernant les aménagements qui vont au-delà de la mise en conformité à la loi, qu'il s'agisse de constructions neuves, de rénovations ou de travaux dans les locaux existants. En cas de solutions multiples, le surcoût correspondant à une solution plus onéreuse mais dont l'intérêt pour les personnes handicapées concernées est évident, est également pris en charge.

3.3.3 : Faciliter l'accès à l'information

Les difficultés d'accès à l'information, y compris numérique, constituent une barrière pour la tenue de l'emploi, la formation, le parcours professionnel ou le maintien dans l'emploi de personnes confrontées à certaines situations de handicap.

Une attention particulière sera portée à cette dimension au cours de l'accord avec pour objectif de progresser sur les quatre axes suivants :

- la formation sensibilisation de populations cibles à l'accès à l'information pour tous (cf. chapitre 6),
- l'accessibilité aux ressources de formation numériques,

¹⁰ DIR : Délégation Immobilière Régionale de la DIAG

¹¹ DIAG : Direction de l'Immobilier et des Assurances Groupe

EDF

22-30 avenue de Wagram

75382 Paris Cedex 08

Sa au capital de 924 433 331 euros – 552 081 317 R.C.S.Paris

- l'accessibilité des applications métiers numériques existantes qui peut faire l'objet d'études et si nécessaires d'adaptations,
- l'inclusion de clauses d'accessibilité dans le cahier des charges des nouvelles applications.

Un groupe de travail « accessibilité » sera constitué au deuxième semestre 2016. Issu du comité de suivi du présent accord, il aura pour mission de déterminer un panel d'applications indispensables à la «vie quotidienne du salarié au travail». Un audit d'accessibilité de ces applications sera réalisé sur la base d'un cahier des charges proposé par le groupe de travail. Un plan d'actions sera élaboré à partir des recommandations de l'audit pour une mise en œuvre à partir de 2017.

3.3.4 : Faciliter le transport

- Dans le cas où elle organise le transport de ses salariés, l'Entreprise veille à ce que les moyens de transports proposés soient accessibles aux salariés concernés et à ce que les lieux de desserte soient adaptés en conséquence.
- La question du transport des travailleurs en situation de handicap sera examinée lors du renouvellement des cahiers des charges des prestataires transport et location de véhicules.
- La recherche de solutions de transport accessibles par le salarié qui ne peut utiliser les transports en commun ou un véhicule personnel depuis son domicile jusqu'à son lieu de travail du fait de son handicap est examinée localement en mobilisant les aides financières externes existantes (notamment PCH¹² et aides à la mobilité de l'AGEFIPH¹³) et / ou en se rapprochant des collectivités locales ou associations.

Les personnes handicapées dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun existants pour leur trajet domicile / travail bénéficient de la part de leur unité d'une aide égale à 50% du coût de leur trajet en transport en commun, sous réserve de ne pas bénéficier d'une autre prise en charge.

- Les unités assurent des solutions de stationnement adaptées au plus près du lieu de travail afin de faciliter l'accès des salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel du fait de leur handicap.
- Une participation financière à l'achat et /ou l'aménagement du véhicule du salarié handicapé peut être prise en compte par le comité des aides¹⁴ dans le cadre du budget du présent accord, après qu'il ait sollicité les aides dispensées par les organismes externes compétents selon la nature de la demande.

¹² PCH : Prestation de Compensation du handicap

¹³ AGEFIPH Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

¹⁴ cf. Article 5.2 du présent accord

Une aide au financement d'un permis de conduire adapté, ou non adapté s'il est nécessaire à l'autonomie et à l'intégration professionnelle ou au maintien dans l'emploi du salarié, pourra également être examinée dans le cadre du comité des aides, en complément de celles dispensées par les organismes externes. Cette aide ne saurait dépasser un k€.

Dans ces deux derniers cas, un certificat du médecin du travail devra attester de l'utilité de ces dispositifs dans le cadre de l'intégration professionnelle.

- La mise à disposition pour des besoins professionnels de véhicules adaptés et aménagés, éventuellement à BVA¹⁵ si la situation de handicap le rend nécessaire, est étudiée en lien avec l'Unité concernée et son correspondant handicap.
- En cas de déplacement professionnel, les Unités prennent en compte les éventuelles contraintes liées à la situation de handicap du salarié dans le choix des solutions de transport (conditions et durée...), et d'hébergement (accessibilité, proximité...). Les surcoûts correspondants sont imputés sur le budget de l'accord.

3.3.5 : Faciliter le logement

Les conditions d'accessibilité et d'adaptation du logement des travailleurs en situation de handicap participent de leur bonne intégration professionnelle.

- Le parc des logements en exploitation prendra en compte les besoins spécifiques liés à la situation de handicap des salariés qui seraient éligibles à ce parc, conformément aux engagements pris par l'Entreprise en la matière.
- Par ailleurs, pour la durée de l'accord, s'agissant de l'Aide Individuelle au Logement :
 - Dans les cas où la mobilité du salarié ouvre droit à l'AIL, et où les contraintes spécifiques générées par certaines situations de handicap rendent nécessaire une proximité du lieu de travail ou induisent des spécificités de taille de l'appartement, ces contraintes font l'objet d'un examen particulier et sont prises en compte dans le montant de l'AIL.
 - Dans une logique de maintien dans l'emploi, à titre exceptionnel, quand les circonstances le rendent nécessaire, les unités peuvent examiner l'ouverture du droit à l'AIL, par exemple, en cas de nécessité d'un rapprochement du lieu de travail sans changement d'emploi compte tenu des contraintes spécifiques évoquées à propos de la mobilité du salarié. Le montant de l'AIL sera alors calculé selon les règles habituelles, en intégrant le différentiel de loyer, dans les conditions suivantes :
 1. le salarié bénéficiait déjà d'une AIL: son montant sera recalculé en révisant le % du loyer applicable sur la base du nouveau loyer, l'augmentation d'AIL résultant de ce calcul étant plafonnée à 80% du différentiel de montant entre l'ancien et le nouveau loyer,

¹⁵ BVA : Boîte de vitesse automatique

ML PPLN 82 22 AL

2. le salarié ne bénéficiait pas d'une AIL: son montant sera alors calculé sur la base de 80% du différentiel de montant entre l'ancien et le nouveau loyer.
- Enfin, dans une logique de maintien dans l'emploi, quand les circonstances le rendent nécessaire, les mesures suivantes peuvent être mises en œuvre :
 - pour les salariés en situation de handicap, dans les cas où la mobilité géographique, le rapprochement du lieu de travail en lien avec les contraintes de la situation de handicap ou l'évolution du handicap rendent nécessaires des travaux, EDF SA peut apporter une aide pour le financement de travaux d'accessibilité ou d'adaptation de leur résidence principale destinés à répondre aux contraintes de leur handicap. Cette attribution devra être validée par le comité des aides d'EDF SA.

D'un montant maximal de 4800 €, cette aide ne pourra excéder 90% du reste à charge après intervention des aides externes, qui devront avoir été sollicitées préalablement à toute demande au comité des aides. Les salariés handicapés peuvent par ailleurs bénéficier des prêts spécifiques à l'adaptation du logement au handicap proposés par CILGERE-Action Logement.

Ces deux mesures ne seront pas imputées sur le budget de l'accord et constituent donc des mesures bénévoles de l'Entreprise.

- les unités peuvent prendre en charge une aide à la recherche d'un logement accessible ou adapté en mobilisant les dispositifs existants (si besoin en ayant recours à l'appui d'un organisme spécialisé). Cette aide à la recherche est imputée sur le budget de l'accord.
- Les acteurs peuvent s'appuyer sur les Commissions Information Aide au Logement (CIAL) prévues par le code du travail, ainsi que sur l'organisme chargé de collecter la participation de l'employeur à l'effort de construction (CILGERE- Action Logement).

Chapitre 4 : Créer les conditions de réussite du maintien ou du retour à l'emploi.

Le handicap peut survenir ou évoluer en cours de carrière (maladie invalidante ou évolutive, accident du travail ou de la vie, maladie professionnelle...). L'Entreprise porte une attention particulière à ces situations, afin de permettre, en priorité, le maintien ou le retour à l'emploi.

Article 4.1 : Les principes

- La prévention, la détection et l'anticipation sont au cœur de la démarche. Maintenir dans l'emploi c'est d'abord chercher à anticiper plutôt que de subir des situations individuelles

dégradées, pour agir plus vite et les améliorer, pour le salarié concerné, et souvent pour le collectif de travail également.

- Tout comme la mise en œuvre de compétences collectives : managers, médecin du travail et médecin conseil, infirmier(e), assistant(e) social(e), RH, correspondant handicap, organismes statutaires compétents. Le recours à des compétences externes peut aussi se révéler nécessaire.

Le correspondant handicap métier, le correspondant handicap local et les autres acteurs du « G2CH », en lien si besoin avec la Mission handicap entretiennent un contact étroit avec les managers qui rencontrent des difficultés particulières pour maintenir dans l'emploi une personne handicapée.

- Et l'évaluation et le suivi de l'efficacité et de la pérennité des actions mises en œuvre.
- L'adhésion et la participation active du salarié concerné au projet constituent bien entendu un facteur clé de succès.

Article 4.2 : Quelques outils

Le maintien, comme le retour à l'emploi, reposent souvent sur le recours à une ou plusieurs des mesures appropriées suivantes :

- la co-construction d'un projet d'adaptation reposant sur l'objectivation des capacités restantes du salarié, sur l'analyse des contraintes liées au poste de travail et sur la définition exhaustive des besoins de compensation du handicap au travail, (mise en œuvre ou adaptation des solutions de compensation déjà décrites : aménagements de poste ; et /ou d'environnement de travail ; aménagement d'activités; de rythmes de travail en s'appuyant sur les possibilités d'aménagements individuels d'horaires de travail prévues par le code du travail¹⁶ ; accessibilité ; ...),
- la réalisation de bilans ad hoc, ainsi que d'analyse des besoins de formation, notamment lorsqu'un salarié, sur avis du médecin du travail, ne peut plus occuper son poste de travail, pour permettre sa reconversion. Ces bilans et ces analyses qui permettent de préciser les aptitudes comme le potentiel d'évolution vers d'autres activités sont pris en charge dans le cadre du budget de l'accord. Selon les cas, la réalisation de ces bilans pourra être confiée à des expertises externes,
- les formations éventuellement nécessaires pour permettre au salarié d'évoluer vers un poste correspondant à ses capacités restantes et à son aptitude,

¹⁶ Article L. 3122-26 du Code du travail « Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

- l'application de toutes mesures prévues dans les textes internes, mais aussi par la sécurité sociale et la législation du travail, comme :
 - la visite de pré-reprise : demandée par le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil, elle est organisée par le médecin du travail pour tout salarié en arrêt maladie absent depuis plus de trois mois afin de rechercher des solutions, le plus en amont possible de son retour. Elle peut aussi être demandée par le salarié à tout moment pendant son arrêt de travail et autant de fois que nécessaire.
 - l'utilisation de la catégorie d'invalidité ¹⁷ permettant, à tout salarié reconnu invalide d'exercer une activité réduite, tout en bénéficiant d'une pension d'invalidité,
 - dans certaines situations, les dispositifs nécessaires et nécessaires pour que le salarié concerné puisse se soigner et stabiliser ses troubles,
 - l'autorisation d'absence dont peut bénéficier un salarié atteint d'une maladie grave au sens de l'article L 322 - 3 du code de la sécurité sociale, afin de lui permettre de suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé¹⁸,
- lorsque le métier exercé par le salarié le permet, le recours au télétravail pour des périodes limitées et dans des conditions maîtrisées, dans le cadre d'une convention de télétravail, et en étant particulièrement attentif aux risques d'isolement et à la sécurité,
- des partenariats avec des organismes/acteurs spécialisés peuvent être mis en œuvre afin de bénéficier de leur expérience et de leurs compétences en s'appuyant notamment sur celles du Pôle Santé Sécurité et du Service Général de Médecine de Contrôle (SGMC).

Les partenariats nationaux conclus avec des acteurs institutionnels ou privés du maintien dans l'emploi sont portés à la connaissance des médecins du travail, des correspondants handicap métiers et locaux.

Par ailleurs, en cas de besoin de réentrainement au travail ne pouvant être mis en œuvre au sein de l'Entreprise, la possibilité de recourir à des organismes externes type AFPA ou centres de rééducation professionnelle sera examinée dans la mesure où le cadre légal et réglementaire le permet.

- Enfin, les éventuelles possibilités et modalités de suivi de l'état de santé global de la population des salariés en situation de handicap feront l'objet d'une réflexion pour la mise en place d'une veille spécifique.

¹⁷ Décret n°2008-627 du 27.06.2008 relatif au régime de retraite et d'invalidité du personnel des IEG.

¹⁸ Article L 1226 – 5 du code du travail.

EDF

22-30 avenue de Wagram

75382 Paris Cedex 08

Sa au capital de 924 433 331 euros – 552 081 317 R.C.S.Paris

Article 4.3 : Faciliter le maintien dans l'emploi en deuxième partie de carrière

La situation de handicap peut sur la durée, rendre plus pénible l'exercice du travail pour les salariés concernés malgré les dispositifs d'adaptation des postes de travail. Pour faciliter leur maintien dans l'emploi deux mesures sont proposées, l'une pour anticiper l'octroi des congés d'ancienneté, l'autre pour aménager la fin de carrière.

4.3.1 Anticipation de la prise des congés d'ancienneté

Tout salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés se verra octroyer, avec une anticipation de cinq ans, les congés d'ancienneté tels qu'ils sont prévus dans la branche des IEG par la circulaire Pers 753. En pratique, ces salariés bénéficieront donc de :

- 1 jour de congé dans la 21^{ème} année de service
- 2 jours de congé dans la 22^{ème} année de service
- 3 jours de congés dans la 23^{ème} année de service
- 4 jours de congés dans la 24^{ème} année de service
- 5 jours de congés dans la 25^{ème} année de service et au-delà

4.3.2 Aménagement de fin de carrière

Tout salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sur une durée minimum de 15 ans peut bénéficier, s'il le souhaite, d'un aménagement de fin de carrière durant une période précédant immédiatement son départ en retraite¹⁹ afin de faciliter sa transition vers la retraite.

D'une durée inférieure ou égale à 5 ans, cet aménagement est mis en place à la demande du salarié.

Il prend la forme d'un temps partiel de fin de carrière qui ouvre la possibilité de travailler à 80% d'un temps plein, rémunéré à 90% du salaire d'un temps plein.

Pour les salariés ayant opté de manière irréversible pour le forfait jours, cet aménagement consiste à associer au forfait annuel 196 jours, une dotation annuelle de 21 jours de congés au titre de la fin de carrière des travailleurs handicapés.

L'employeur prend à sa charge le différentiel des cotisations employeur et salarié au régime d'assurance vieillesse par rapport au temps plein (35 heures) ou au forfait de référence (209 jours).

Cet aménagement de fin de carrière se conclut par la signature d'un avenant au contrat de travail ou à sa convention de forfait.

¹⁹ La date de départ en retraite qui est fixée par le salarié et annoncée à l'entreprise, ne peut être antérieure à la date d'ouverture de ses droits à la retraite.

ML APLA 82 JL EC

Article 4.4 : Le handicap psychique

La dimension handicap psychique en milieu professionnel sera également approfondie au cours du présent accord, en lien étroit avec le Pôle Santé Sécurité et avec le SGMC, en s'appuyant sur :

- le repérage de bonnes pratiques mises en œuvre par l'Entreprise pour accompagner des salariés atteints de handicap psychiques ainsi que leurs équipes et leurs managers,
- une meilleure connaissance des démarches, notamment des démarches d'accompagnement, et des acteurs de ce domaine,
- des partenariats visant notamment à mettre en œuvre des accompagnements,
- des actions de sensibilisation-formation permettant aux acteurs internes (notamment acteurs médicaux et correspondants handicap ...) de mieux appréhender cette dimension en milieu professionnel et de mieux comprendre les situations pour tenter d'y apporter des solutions.

Article 4.5 : La recherche et développement au service des personnes handicapées

- Depuis plusieurs années, EDF SA met les compétences et savoir faire développés par ses ingénieurs R&D dans le cadre de leur activité professionnelle au service des personnes en situation de handicap en initiant des projets de recherche ou en participant à des projets nouveaux ou existants.

Dans le cadre du présent accord, EDF SA poursuit les recherches destinées à favoriser l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'accès au savoir des personnes en situation de handicap. Ces recherches pourront être menées en partenariat avec d'autres entreprises, centres de recherches, laboratoires, instituts, écoles et universités etc., dans une approche visant la mise sur le marché de produits et services « conçus pour tous ».

L'Entreprise pourra également apporter un soutien matériel ou financier ou mettre à disposition des compétences dans le cadre de projets techniques facilitant l'intégration professionnelle de personnes handicapées.

- Le Comité national de suivi de l'accord sera informé du programme des recherches et de ses résultats et une communication réalisée auprès des salariés de l'Entreprise par le canal de Vivre EDF On Line.

Par ailleurs, selon l'avancement de ses projets de R&D ou des projets auxquels elle participe, l'Entreprise pourra mettre en place un nouveau dispositif d'appel à idées afin de favoriser

l'émergence de nouveaux projets d'innovation au service de l'intégration des personnes handicapées.

Chapitre 5 : Accompagner les salariés en situation de handicap

Article 5.1 : Faciliter les démarches pour faire reconnaître sa situation de handicap

La démarche de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Elle permet au salarié qui l'effectue de bénéficier des dispositions prévues par le présent accord, adaptées à sa situation. Pourtant, confrontés à des difficultés de santé qui peuvent avoir des répercussions dans leur quotidien professionnel, certains salariés ignorent qu'ils peuvent faire reconnaître leur handicap.

Aussi, afin de permettre aux salariés qui peuvent y prétendre d'en bénéficier pleinement, ils sont sensibilisés à l'intérêt de mettre à jour leur situation vis-à-vis de la MDPH et de la CDAPH²⁰.

- Correspondants handicap, médecins du travail, médecins conseil, responsables RH, assistants sociaux et organisations syndicales sont acteurs de cette sensibilisation et apportent leur assistance aux personnes qui souhaitent s'engager dans ce processus.
- Une nouvelle version de la brochure « Faites vous reconnaître » sera réalisée et mise à disposition des salariés via la communauté handicap de l'Intranet EDF.
- Afin de répondre de manière anonyme et confidentielle aux interrogations des salariés sur l'intérêt des démarches de RQTH vis-à-vis de l'entreprise mais aussi pour la sphère privée et si besoin de les conseiller dans les démarches à accomplir, une cellule d'écoute par un prestataire externe sera mise en place.
- Une autorisation d'absence rémunérée, sur justificatifs et dans la limite de 2 journées, est accordée par l'Entreprise, pour prendre en compte la contrainte que les démarches de première demande ou de renouvellement de leur titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (quel qu'il soit) peuvent représenter pour les salariés qui souhaitent les entreprendre. Cette autorisation permet de répondre aux convocations administratives ou de réaliser les démarches médicales nécessaires à cette obtention ou à ce renouvellement (notamment démarches auprès de la MDPH et de sa CDAPH). Ces absences peuvent être fractionnées par demi-journée et ne donnent pas lieu à récupération au cas où la reconnaissance ne serait finalement pas accordée.

²⁰ MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
CDAPH (ex - COTOREP) : Commission Départementale des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.
EDF
22-30 avenue de Wagram
75382 Paris Cedex 08
Sa au capital de 924 433 331 euros – 552 081 317 R.C.S.Paris

En cas de besoin justifié, la durée de cette autorisation d'absence rémunérée peut être étendue en accord avec le manager.

- Par ailleurs, pour toute première déclaration, EDF SA s'engage à verser à des associations régulièrement déclarées depuis au moins 5 ans œuvrant en faveur de l'intégration des personnes handicapées la somme de 2,5k€.

Dès lors, tout salarié qui présente pour la première fois un justificatif de sa qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (Annexe 1) enregistrée dans le SIRH de l'Entreprise peut demander à son unité de procéder à ce versement à l'association de son choix répondant aux critères énoncés ou, le cas échéant à une association dont EDF est partenaire.

Ce versement n'est pas imputé sur le budget de l'accord, mais constitue une contribution complémentaire de l'Entreprise.

Article 5.2 : Les aides aux salariés handicapés et leurs modalités d'attribution

- L'Entreprise décide de consacrer un budget de l'ordre de 220 K€/an aux demandes de financement d'aides humaines ou techniques émanant de ses salariés handicapés.
- Les salariés handicapés éligibles à ces financements sont titulaires de l'un des titres visés à l'Article 1 et à l'Annexe 1 du présent accord.
- Conformément à l'objectif du présent accord, ces aides ont pour vocation à la fois de contribuer à compenser la situation de handicap du salarié, et de faciliter son intégration professionnelle ou son maintien dans l'emploi.
- Elles sont attribuées par un comité des aides aux salariés en situation de handicap²¹, uniquement en complément et postérieurement aux autres financements sollicités et/ou obtenus par ailleurs auprès d'organismes tels que l'AGEFIPH (pour les aides au forfait), les MDPH, la CPAM, les mutuelles, les Conseils généraux. L'examen des demandes d'aide est donc conditionné à la justification de la réalisation des démarches auprès de ces organismes. Il porte sur les sommes restant à charge une fois déduites les aides des organismes susvisés.

Le réseau des travailleurs sociaux, en lien avec le correspondant handicap peut apporter une aide aux salariés qui le souhaitent pour constituer leurs dossiers de demandes au comité des aides. Les demandes sont ensuite transmises par le correspondant handicap local, avec copie systématique à son correspondant métier sur la boîte fonctionnelle du comité mise en place à cet effet. Elles sont instruites par la Mission handicap puis présentées de manière anonyme au Comité pour étude et décision. Les décisions de refus doivent être motivées et formalisées.

²¹ Le comité des aides a été créé par l'accord 2009 – 2012 d'EDF pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées

Une note d'application sera rédigée et présentée au comité national de suivi de l'accord avant validation. La communication sur l'existence du comité des aides sera renforcée auprès de ses bénéficiaires potentiels.

Chapitre 6 : Vers une évolution durable des mentalités

Article 6.1 : Promouvoir l'accord et son contenu

- Dès son agrément, le présent accord sera adressé à tous les salariés identifiés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans le SIRH de l'Entreprise. La liste de l'ensemble des correspondants handicap actualisée à cette date leur sera également adressée à cette occasion.
- L'ensemble des salariés d'EDF SA seront informés de son existence et de ses principales dispositions par les supports de communication internes, nationaux et locaux disponibles (Intranet, publications, etc.). L'accord ainsi que la liste des correspondants handicap seront mis à leur disposition sur l'Intranet de l'Entreprise. Par ailleurs, un mini guide sera réalisé par la Mission handicap dans les six mois suivant la signature (principaux engagements et dispositifs, interlocuteurs).
- L'accord sera diffusé aux directeurs et DRH, à la filière RH, aux organisations syndicales, aux correspondants handicap, aux personnels du service de santé au travail, aux médecins conseil, aux assistant(e)s sociaux(les).
- Une présentation sera réalisée dans tous les Comités de Direction dans les six mois suivant la signature.

Article 6.2 : Informer, sensibiliser, former les acteurs

6.2.1 : Agir pour faire évoluer les stéréotypes et pour mieux faire comprendre le handicap

La méconnaissance du handicap et de ses conséquences, comme les stéréotypes ou les représentations sont autant d'obstacles à l'insertion de personnes handicapées dans le monde professionnel, comme à la réussite de leur intégration et de leur parcours professionnel. Canne blanche, fauteuil roulant, aménagement du poste de travail, conditions de travail inadaptées aux personnes en situation de handicap en particulier dans les métiers techniques et physiques, crainte d'une productivité moindre ou d'un absentéisme plus important, les stéréotypes ont la vie dure ! Pourtant, une réalité s'impose :

80 % des handicaps sont invisibles à première vue (diabète, allergies, lombalgies, etc.)
85% des situations de handicap ne nécessitent pas d'aménagement de postes de travail
85% des handicaps surviennent après l'âge de 15 ans
Un actif sur deux sera confronté à une situation de handicap au cours de sa vie active

Afin de mieux lutter contre les stéréotypes les plus présents dans l'Entreprise en matière de handicap et ainsi permettre de mieux orienter la communication interne, les signataires de l'accord valident le principe d'une enquête triennale auprès d'un panel de salariés représentatifs.

L'Entreprise poursuit également, tout au long de l'accord, son action dans le domaine de la communication interne et de la sensibilisation.

La communication ressources humaines, notamment la communication sur les métiers, le recrutement et l'alternance, la formation, les parcours professionnels et la mobilité interne devront contribuer à l'évolution des mentalités. Des témoignages de personnes concernées, de managers, (...), seront utilisés pour mettre l'accent sur les dispositions de l'Entreprise pour aider les salariés à compenser leur situation de handicap, sur le fait que le handicap peut concerner tout un chacun en cours de carrière et pas seulement les salariés déjà reconnus travailleurs handicapés lors de leur recrutement et sur la diversité des situations de handicap. La Communauté handicap sur l'Intranet de l'Entreprise contribue à cette communication vers l'ensemble des salariés.

6.2.2 : Informer – Former

La formation, ou l'information ciblée des acteurs est amplifiée et les actions suivantes mises en œuvre :

- Poursuite des actions de professionnalisation et d'animation du réseau des correspondants handicap, métiers et locaux. Chaque nouvel arrivant dans ce rôle suit une formation pour le rendre mieux à même de remplir sa mission (notamment connaissance du dispositif légal et réglementaire du domaine, des dispositifs de l'accord et des aides, des outils et méthodes, du rôle des acteurs, du rôle des IRP dans le domaine du handicap etc.). Des web conférences thématiques et le partage d'expérience sont renforcés.
- Des formations sensibilisations aux spécificités des candidatures de personnes en situation de handicap et de l'entretien sont proposées aux acteurs internes du recrutement qui interviennent dans le cadre du processus de recrutement pour le compte de l'Entreprise.
- Les acteurs de la mobilité et de la gestion des parcours, sont sensibilisés au handicap.
- Les formateurs auront accès à des ressources pour les sensibiliser au handicap et faciliter la prise en compte de l'accessibilité numérique des ressources de formation.

- Les managers sont informés de la politique d'EDF en matière de prévention des discriminations dans le cadre des formations nationales (formation Pass cadres, formation des nouveaux MPL). Des modules de formation sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap sont par ailleurs mis à disposition des managers concernés et la participation à ces formations fortement encouragées par les directions métiers, en priorité pour les managers qui accueillent déjà des salariés en situation de handicap au sein de leurs équipes.
- Les tuteurs et maîtres de stages de personnes en situation de handicap sont invités par leurs managers à s'inscrire en formation.
- Les actions de formation à l'accessibilité des chargés d'affaires et chargés de travaux de la DIAG sont poursuivies pour ceux qui ne les ont pas encore suivies ou qui sont nouvellement nommés dans la fonction.
- Des formations – informations sur l'accord et le handicap continueront d'être proposées aux organisations syndicales signataires à hauteur de 2 sessions de formation d'une journée par organisation syndicale signataire et par an.
- Une action de sensibilisation au handicap sera proposée à des membres issus de CHSCT qui en feront la demande, en complément de la formation prévue pour l'exercice de leur mission.
- Les actions de sensibilisation à l'accessibilité numérique seront encouragées dans le cadre du présent accord pour des publics prioritaires (communicants, web master..).
- Les actions de sensibilisation et de partage de pratiques initiées au cours de l'accord 2013 - 2015 et organisées avec les acteurs médicaux sociaux seront poursuivies. Outre les acteurs médicaux et sociaux elles continueront d'associer dans une approche de complémentarité les compétences de correspondants handicap, de RH et de managers.

Des formations / informations à l'intention des acteurs médicaux sociaux pourront être organisées sur des points spécifiques (ex: outils de compensation du handicap, maintien dans l'emploi etc....).

L'ensemble de ces actions seront prises en charge sur le budget de l'accord handicap, y compris lorsqu'il sera fait appel à des prestataires externes.

Des projets de recherche en lien avec l'emploi et l'intégration professionnelle des personnes handicapées pourront être commandités par la Mission handicap. Leur financement sera imputé sur le budget de l'accord.

Article 6.3 : Renforcer l'information des salariés sur les dispositifs relatifs au handicap applicables au sein de l'entreprise

Les salariés en situation de handicap, et plus généralement les salariés confrontés au handicap de leurs enfants ou conjoints ne sont pas toujours informés des dispositifs existants au sein de l'Entreprise pour compenser les contraintes auxquelles ils sont exposés.

Aussi, les principales caractéristiques et références de ces dispositions²² seront portées à la connaissance des salariés sur le site web de l'Entreprise et par les différents acteurs. Un bref rappel en est proposé ci après :

- une attention particulière est accordée aux modalités d'organisation de temps partiel des salariés dont l'enfant ou le conjoint est en situation de handicap,
- le salarié qui travaille depuis un an au minimum dans l'Entreprise depuis l'arrivée de l'enfant, né ou confié en vue d'adoption, a la possibilité de prolonger d'un an la durée du congé parental d'éducation, en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant (soit jusqu'à ses quatre ans). Cette prolongation est soumise à certaines conditions, notamment quant à la gravité du handicap,
- le salarié qui assure la charge d'un enfant handicapé, peut bénéficier d'autorisations d'absences à hauteur d'une journée tous les deux mois. Ces absences sont, sous certaines conditions, cumulables avec les congés spéciaux des « mères de famille »,
- les parents d'enfants atteints d'une incapacité égale ou supérieure à 80 % peuvent bénéficier pour la retraite d'une majoration de la durée d'assurance et de conditions plus favorables pour liquider leur pension,
- possibilité pour un salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris affectés ou non sur un compte épargne temps au bénéfice d'un autre salarié de l'Entreprise assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident du travail d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants,
- de même, en application de l'accord collectif relatif au Compte épargne temps d'EDF SA du 2 avril 2008, tel que modifié par ses différents avenants²³ il est rappelé qu'"en cas d'événement familial exceptionnel (décès) ou lorsque le salarié se trouve en situation d'aidant familial (invalidité, maladie grave ou dépendance) d'un conjoint, ascendant ou descendant ou d'un enfant à charge au sens des prestations familiales, la durée totale du congé ainsi que les modalités de prise de ce congé (par exemple fractionnement par jour ou groupe de jours) pourront être adaptées en accord avec la hiérarchie".

²² (non imputées sur le budget du présent accord)

²³ du 22 juin 2009, du 21 mai 2010, du 10 octobre 2011, et du 19 avril 2016

PPC/A
ML
SL
FL

Dans le même esprit, il est utile de mettre à disposition une information accessible aux salariés confrontés en cours de carrière à un accident ou à la survenance ou à l'évolution d'une pathologie (d'origine professionnelle ou personnelle) ayant des conséquences sur leur quotidien au travail. Ce travail sera pris en compte dans le cadre d'un travail à mener en lien notamment avec le Pôle Santé Sécurité, le marketing RH, le Service General de médecine de Contrôle... et un support numérique mis à disposition des salariés sous VEOL.

Article 6.4 : Communiquer à l'externe

L'Entreprise veille à poursuivre et développer les actions de communication externes qui permettent de l'identifier comme un employeur «handi-accueillant» et ainsi d'attirer de nouveaux salariés handicapés répondant à ses besoins de compétences ou de favoriser le développement de leur formation. Son engagement dans ce domaine est porté à la connaissance des principaux acteurs et matérialisé dans leurs propres supports de communication en lien étroit et avec l'aide du Pôle Marque Employeur Recrutement et de la Direction de la Communication d'EDF.

Elle participe également aux échanges inter - entreprises ou aux manifestations permettant de partager bonnes pratiques et innovations sur le thème de l'emploi et de l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Elle s'associe à des opérations lui permettant d'apporter son témoignage pour aider ou encourager d'autres acteurs à s'engager dans l'intégration professionnelle de personnes handicapées.

Chapitre 7 : Impulser, dynamiser, piloter et mettre en œuvre l'Accord

Article 7.1 : Modalités de déploiement de l'accord

Les principes et objectifs du présent accord sont fixés au niveau de l'Entreprise et leurs réalisations sont appréciées à ce niveau par la DIRECCTE. Mais ils sont portés et mis en œuvre par tous les niveaux de l'Entreprise, national, direction, local.

La bonne articulation entre ces différents niveaux, comme le partage de la réalité du terrain et la remontée des réalisations et des initiatives du local constituent des facteurs essentiels de la réussite de l'accord. Plusieurs dispositifs décrits ci-dessous poursuivent ces objectifs :

- réunion annuelle nationale de correspondants locaux des organisations syndicales signataires,
- délocalisation une fois par an d'une réunion du comité national de suivi de l'accord,
- participation de correspondants locaux aux comités de suivi nationaux des métiers.

7.1.1 : Articulation national, métier, local

- La DRH Groupe assure le pilotage, le suivi des engagements de l'accord et de son déploiement homogène au niveau de toutes les directions. Elle s'appuie notamment dans ce but sur une Mission handicap dont le rôle et les missions sont rappelées en annexe 2.
- Les directions métiers sont responsables à leur maille de la mise en œuvre de l'accord et du respect de ses ambitions. Chaque direction métier désigne et missionne, pour son périmètre d'activité, un correspondant handicap métier dont l'activité est défini dans une lettre de mission qui est communiquée à l'ensemble des RRH de ce périmètre (trame en annexe 3). Les missions, la charge et le temps de travail associés sont abordés lors de l'entretien annuel de progrès du correspondant métier.

Des plans d'actions de direction métier sont définis, après concertation avec les organisations syndicales signataires, au niveau de chaque direction et en lien avec les correspondants handicap locaux. Ils sont élaborés et finalisés au plus tard pour le 30 octobre 2016 et font l'objet d'un suivi en comité de suivi de la direction métier (parag 7.2.2).

Ces plans d'actions métier sont soumis à la DRH Groupe qui s'assure de leur contribution à l'atteinte des objectifs. Ils comportent :

- la fixation et le suivi d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et le tableau de bord de suivi associé,
 - les modalités de mise en œuvre à la maille des directions des objectifs et engagements de l'accord, et les principales actions envisagées,
 - des objectifs spécifiques prenant en compte la réalité des métiers et des activités de la direction et de ses entités,
 - les modalités du suivi du plan d'actions de direction métier avec les organisations syndicales signataires.
- Au niveau local, chaque directeur d'entité opérationnelle est responsable sur son périmètre de la mise en œuvre opérationnelle de l'accord et du déploiement du plan d'actions de sa direction « métier » au plus près du terrain.

Il désigne et missionne un correspondant handicap local. Il veille à ce que le nombre et la nature des missions qui lui sont confiées par ailleurs soient compatibles avec son rôle de correspondant handicap. Le rôle de ce correspondant est précisé dans une lettre de mission (modèle en Annexe 4). Pour faciliter la sélection de ces correspondants locaux, les principales compétences nécessaires au bon exercice de cette mission (notamment : capacité à travailler avec/animer/mettre en relation des interlocuteurs internes et externe, qualités d'écoute et de prise de recul, capacité à intégrer les éléments de contexte légal et réglementaire spécifiques, les aides mobilisables, à s'assurer de l'application du plan d'action de sa direction et à faire partager l'ambition d'un accord au niveau de son unité) seront confirmés par la Mission handicap en lien avec les correspondants métiers.

Ce correspondant local coordonne, promeut et favorise sur son périmètre les actions relatives à la mise en œuvre de l'accord et du plan d'actions de direction métier qui en découle. Il joue un rôle moteur en matière de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Ces missions, la charge de travail associée et le pourcentage de temps alloué sont abordés lors de son entretien annuel professionnel.

Afin de lui permettre d'être identifié par les salariés et acteurs concernés, les membres du CODIR sont systématiquement informés de sa nomination, de son rôle et de ses activités. Ses coordonnées sont affichées dans les panneaux de direction.

- Lorsque le règlement de certaines situations individuelles est trop complexe pour trouver une solution aux seuls niveaux local et direction métier, une commission d'appui inter – disciplinaire «CAID» ad'hoc, émanation du comité national de suivi, peut être constituée par la Mission handicap.

Elle a pour objet d'aider à rechercher des solutions en appui et en accord avec le management local et les directions métiers concernées.

Elle est présidée par le président du comité national de suivi et peut être saisie par le canal des membres de ce comité, sur demande du management local. Une instruction préalable de la situation doit avoir eu lieu.

Les correspondants métiers des directions concernées par les situations instruites, sont invités à cette commission.

7.1.2 : Les organisations syndicales signataires

Parties prenantes de l'élaboration de l'accord, elles le sont également de la mise en œuvre de ses engagements. Elles sont force de propositions dans le cadre des différents comités de suivi et sont associées à des opérations de communication.

Elles s'impliquent dans le portage de l'accord, son animation et la remontée d'informations du terrain vers le national et dans le partage de bonnes pratiques au sein des différents comités.

Elles peuvent organiser une fois par an une journée d'échanges, réunissant leurs correspondants handicap afin de favoriser la remontée d'information du terrain et le lien entre national et local et de contribuer au maintien de la dynamique de l'accord. Dans ce cadre, la Mission handicap prend en charge financièrement, les coûts logistiques correspondant (salle, transport, déjeuner, une nuit d'hébergement si nécessaire) pour une quinzaine de participants par organisation syndicale signataire. Le temps de réunion correspondant à cette journée est imputé en absence diverse rémunérée pour ces 15 participants.

ML PPLQ
S2 EL

Article 7.2 : Suivi de l'accord

Le dispositif de suivi décrit ci-dessous est sans préjudice des prérogatives des Instances Représentatives du Personnel.

7.2.1 : Le comité national de suivi

Un comité national de suivi est constitué. Il est composé de trois représentants maximum pour chaque organisation syndicale signataire, de représentants de la direction, du responsable et de chargés d'affaires de la Mission handicap, des correspondants handicap métiers, d'un médecin du travail et d'experts en tant que de besoin. Il se réunit au moins trois fois par an, dont au moins une fois en « délocalisé » afin de faire le point sur la mise en œuvre de l'accord et les résultats obtenus. Les réunions font l'objet d'un relevé des sujets abordés et des décisions prises.

Il a pour missions principales :

- de suivre la mise en œuvre de l'accord, de ses résultats annuels, des indicateurs qualitatifs et quantitatifs associés (cf. Annexe 5),
- de suivre le programme de travail issu de l'accord sur sa durée,
- d'aborder tel ou tel thème spécifique de l'accord, d'examiner des suggestions émises par ses membres,
- d'examiner les alertes formulées sur des écarts importants ou persistants dans la mise en œuvre de l'accord.

Ce comité peut formuler des recommandations aux directions sur les actions correctrices à mettre en œuvre. Il peut demander la conduite d'études complémentaires ou l'évocation plus spécifique de tel ou tel point de l'accord.

Des réunions complémentaires ad hoc ou groupes de travail peuvent être organisées dans le cadre du programme de travail.

7.2.2 : Les comités de suivi des directions métier

Un comité de suivi métier est mis en place à la maille de chaque direction. Il se réunit au moins 2 fois par an.

Il est au moins composé de représentants de la direction, du correspondant handicap métier et de trois représentants maximum pour chaque organisation syndicale signataire.

Par ailleurs, chaque métier en complète la composition en fonction de ses spécificités. Afin d'enrichir et concrétiser le suivi, l'organisation de base inclut :

- les RRH des directions et divisions pour les métiers de la Production et de l'Ingénierie,
- des correspondants handicap de directions de région pour la Direction Commerce,

- des correspondants handicap de Centres de Services Partagés pour la Direction des Services Partagés.

Le comité de suivi métier assure le suivi du plan d'action de la direction métier. Il veille notamment à la qualité de son déploiement au sein de la direction et de ses entités opérationnelles.

7.2.3 : Les comités de suivi locaux

Le niveau local, dans toute sa diversité et par la richesse des actions qu'il met en œuvre au quotidien, est un acteur essentiel de la réussite des ambitions et engagements de l'accord et des plans d'action de direction qui en découlent.

Un comité local de suivi est mis en place au niveau de chaque entité opérationnelle. Dans ce cadre, la notion d'entité opérationnelle est la suivante:

- unité pour la DPNT, la DIPNN et la DPIH,
- direction régionale pour la Direction Commerce,
- centres de services partagés (CSP) tertiaires d'une part, centres de services partagés informatiques et télécom d'autre part pour la DSP,
- unité pour la DSEI.

Le comité de suivi de direction métier joue également le rôle de comité de suivi local pour la DAG, la DIAG, la R&D et les entités du Siège.

Ce comité local se réunit à minima 2 fois/an. Il est constitué à l'initiative de la direction de l'entité opérationnelle:

- de trois représentants maximum par organisation syndicale signataire
- de représentants de la direction
- des acteurs locaux (par exemple, médecin du travail, assistant social, RH, managers etc.) agissant dans le domaine du handicap dans une logique de pluri - disciplinarité,

Il a pour objet le suivi de la mise en œuvre opérationnelle de l'accord sur le périmètre de l'entité opérationnelle, à savoir :

- du déploiement du plan d'action de la direction métier dans sa composante locale,
- des éléments d'actions suivants définis localement :
 - ↳ les opportunités d'achats secteur protégé et la communication associée,
 - ↳ la formation des managers dont les équipes comportent des salariés en situation de handicap,
 - ↳ la sensibilisation à l'intérêt de la RQTH,
 - ↳ l'intégration de nouveaux salariés en situation de handicap,
 - ↳ les partenariats locaux avec les organismes de formation, les relations écoles, le secteur protégé.

ML PPL EL A

Article 7.2.4 : Indicateurs de suivi

Pour progresser dans l'évaluation des volets qualitatifs du présent accord (intégration, parcours professionnel, maintien dans l'emploi), un travail sera mené avec pour objectifs de définir des indicateurs et critères réalistes permettant de progresser dans l'évaluation de la performance des actions et de préparer la réflexion pour le futur.

Chapitre 8 : Dispositions finales

Article 8.1. Péréquation de l'obligation d'emploi entre les Unités

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

Article 8.2 : Budget prévisionnel de l'accord

Ce budget prévisionnel représente le coût prévisionnel annuel de la mise en œuvre des différents engagements et actions prévues par l'Entreprise dans le cadre du présent accord. Afin de tenir compte du nécessaire étalement dans le temps des actions prévues, le budget de l'accord est fongible dans le respect des engagements financiers.

Ce budget correspond au moins à ce que l'Entreprise devrait verser annuellement à l'AGEFIPH au titre de l'obligation d'emploi en l'absence d'un accord d'entreprise, sur la base des règles de calcul résultant des dispositions des articles L.5212-10 et L.5212-12 du Code du travail. Son montant prévisionnel et sa répartition sont rappelés en annexe 6 du présent accord.

Article 8.3 : Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires travaillant dans les unités d'EDF SA situées sur le territoire métropolitain, dans les départements et territoires d'outre mer et à Saint Pierre et Miquelon.

Article 8.4 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2018.
A l'arrivée de son terme il cessera de produire tout effet.

Article 8.5 : Période couverte par l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à la période couverte entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2018, dès obtention, conformément à l'article L.5212-17 du Code du travail de l'agrément de l'autorité administrative compétente visée à l'article L. 5212-15 du Code du Travail, le préfet après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Article 8.6 : Révision

A la demande de l'Entreprise ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions prévues par les articles L. 2222-5, L.2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

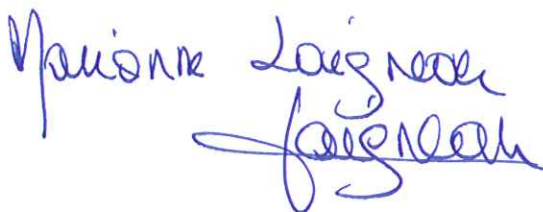
Les parties signataires peuvent notamment examiner l'opportunité de réviser le présent accord en cas d'événements extérieurs (évolutions législatives ou réglementaires par exemple) ou en cas de modification dans la situation juridique de l'Entreprise, pour apprécier les conséquences éventuelles de ces évolutions sur l'équilibre général de l'accord. L'avenant de révision sera soumis à la procédure d'agrément par le préfet avant son entrée en vigueur.

Article 8.7 : Dépôt et publicité

L'Entreprise procédera aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Fait à Paris, le **- 7 JUIN 2016**

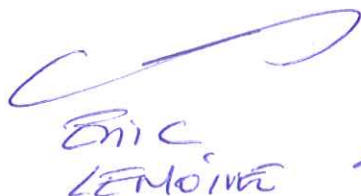
Pour EDF SA:



Marion Laigneau

Pour les représentants des organisations syndicales:

CFDT



Eric LEMOINE

CFE-CGC



Frédéric LETTY

CGT



Ph. PAILLET

CGT-FO



Serge GNANOU

Annexe 1 : Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Les bénéficiaires des dispositions du présent accord sont ceux mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du Travail, notamment :

- Travailleurs reconnus handicapés par la Commission Départementale des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH, ex COTOREP),
- Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une IPP 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.

Annexe 2 : Le rôle des principaux acteurs

1. Les salariés en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap sont des acteurs essentiels de la réussite de leur intégration et de leur parcours professionnels comme de leur maintien dans l'emploi auxquels ils sont pleinement associés.

Ils apportent leur point de vue et leur vécu sur leurs besoins et sur la recherche de solutions spécifiques pour y répondre. Ils sont invités, s'ils le souhaitent, à formuler leurs propositions, suggestions en toute confidentialité à l'adresse suivante: missionhandicap@edf.fr.

2. La direction

Les directions métiers

Elles sont responsables de la mise en œuvre du présent accord et de l'élaboration et la mise en œuvre de leur plan d'action métier. Elles communiquent les engagements de l'accord auprès de leurs entités opérationnelles, impulsent les initiatives correspondantes et s'assurent de la réalisation de ses dispositions sur leur périmètre.

Chaque direction désigne et missionne, pour son périmètre, un correspondant handicap métier dont l'activité est défini dans une lettre de mission (modèle en Annexe 3) signée du DRH de sa direction.

Les entités opérationnelles

Chaque directeur d'entité opérationnelle est responsable de la mise en œuvre des engagements du présent accord et du plan d'action de sa direction métier.

Il désigne et missionne un correspondant handicap local dont le rôle est précisé dans une lettre de mission (modèle en Annexe 4). Ce choix repose sur différents critères dont celui d'une volonté d'engagement dans le domaine du handicap. Il veille à ce que le nombre et la nature des missions qui lui sont confiées par ailleurs soient compatibles avec son rôle de correspondant handicap.

Ce correspondant local coordonne, promeut et favorise sur son périmètre les actions relatives à la mise en œuvre de l'accord et du plan d'actions qui en découle. Il joue un rôle moteur en matière de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

La liste de ces correspondants régulièrement mise à jour est publiée sur l'Intranet EDF et communiquée au comité national de suivi.

La Mission handicap

Pour le compte de la Direction, la Mission handicap d'EDF SA

- pilote et suit les engagements de l'accord, en assure le déploiement et l'animation au niveau national,

- établit la déclaration annuelle de réalisation de l'accord à présenter à l'Administration et aux parties signataires. A ce titre, elle est l'interlocuteur de la DIRECCTE²⁴ et de l'AGEFIPH²⁵.
- réalise un point périodique auprès des signataires sur le niveau et l'efficacité de son déploiement et de proposer des améliorations, dans le cadre du comité national de suivi,
- représente l'Entreprise auprès des associations et organismes extérieurs (associations de personnes handicapées, autres entreprises, Administration...) à dimension nationale. Elle est l'interlocuteur référent des directions pour la mise en œuvre des différents axes : accessibilité physique et numérique, R&D, achats au SP&A, communication et marque employeur.
- anime le réseau des correspondants handicap métiers,
- veille à la bonne allocation du budget de l'accord
- apporte un appui aux directions et entités opérationnelles en matière de recrutement, d'alternance, d'intégration, de maintien et de retour à l'emploi des personnes handicapées, d'aides aux salariés en situation de handicap

Le Pôle Recrutement Marque Employeur (MER)

La Mission Handicap, en lien étroit avec les Directions et leurs entités, s'appuie sur ce Pôle dans la mise en œuvre des engagements de l'accord relatifs au recrutement, pour ce qui concerne les collègues maîtrise et cadre.

De même, le Pôle MER peut aider la Mission handicap à développer des partenariats permettant de faciliter l'accès des jeunes à l'enseignement supérieur et de leur faire connaître les possibilités offertes par l'Entreprise ainsi que son caractère handi-accueillant.

Les Délégations Régionales (DR)

Au sein des territoires, les DR apportent un appui pour la mise en œuvre des partenariats visés à l'Article 2.4.2. Elles accompagnent les entités opérationnelles pour répondre à leurs besoins de recrutement, ou d'accueil d'alternants handicapés. Elles font en sorte de coordonner les actions de ces entités vis-à-vis des acteurs régionaux et locaux agissant dans ce domaine, notamment pour les relations écoles...

Les organisations syndicales signataires

Elles sont parties prenantes de l'élaboration de l'accord et de la mise en œuvre de ses engagements. Elles participent à sa déclinaison, notamment dans le cadre des comités de suivi.

Elles sont force de proposition dans le cadre de ces comités et peuvent être invitées à participer à des groupes de travail ad hoc thématiques.

Elles communiquent les engagements de l'accord auprès de leurs organisations et de leurs correspondants handicap syndicaux.

Elles sont des relais importants pour combattre préjugés et idées reçues relatives au handicap. Elles facilitent la remontée d'informations du terrain.

²⁴ DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

²⁵ AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

EDF

22-30 avenue de Wagram

75382 Paris Cedex 08

Sa au capital de 924 433 331 euros – 552 081 317 R.C.S.Paris

Les IRP (CE, DP, CHSCT)

Les instances représentatives du personnel sont informées et agissent dans le cadre des prérogatives qui leurs sont dévolues par le code du travail et les dispositions statutaires en vigueur.

Les acteurs médicaux et sociaux

- L'équipe de santé au travail: médecins et infirmier(e)s.

Le rôle du médecin du travail consiste notamment à prévenir les atteintes à la santé, à prévenir ou réduire les risques en lien avec le travail et la désinsertion professionnelle et à contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs. Ce rôle implique une coopération étroite et permanente entre médecins du travail et management dans le domaine de l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Le médecin du travail est sollicité, par le management ou la DRH des unités, pour les accompagner le plus en amont possible de l'arrivée de tout salarié handicapé (dans le cadre d'une embauche comme dans celui d'une mutation). Cette anticipation permet de prévenir les éventuelles inaptitudes au poste, de préparer, lorsqu'elle est nécessaire, l'adaptation du poste de travail et de faciliter l'intégration dans l'équipe.

La population des travailleurs handicapés fait l'objet d'une surveillance médicale renforcée conformément aux dispositions du code du travail (cf. annexe 7). L'équipe médicale et en particulier les infirmier(e)s y contribuent dans le cadre de protocoles rédigés par le médecin.

Par sa connaissance des postes de travail, et ses contacts professionnels, le médecin du travail est l'interlocuteur naturel des organismes de soins et de rééducation, en accord avec le salarié concerné.

- Le médecin conseil

Le médecin conseil a pour mission de suivre les salariés en arrêt de travail et de se prononcer sur leur capacité à travailler. Le levier de la visite de pré-reprise qu'il initie s'intègre tout particulièrement dans l'objectif de prévention de la désinsertion professionnelle. Il déclenche ce processus en lien avec le médecin du travail et les autres partenaires de l'Entreprise. Il contribue à la politique de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

- L'assistant(e) de service social du travail

Il (elle) contribue activement avec les différents acteurs internes et externes à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées des entités opérationnelles pour lesquelles il (elle) intervient. Dans l'exercice de ses missions et dans son cadre déontologique, il (elle) assure auprès des salariés des fonctions:

- d'écoute, d'information et d'orientation, notamment par sa connaissance des institutions et organismes sociaux,
- d'accompagnement et de suivi des personnes, de facilitation de l'accès aux droits, d'aide à la constitution de dossiers de demandes (d'aides auprès des organismes de droit commun ou du comité d'attribution des aides d'EDF, de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,...)
- de lien social entre l'interne et l'externe pour les retours au travail et le maintien dans l'emploi.

Dans un souci d'efficacité, il (elle) est informé(e) par l'unité des embauches et mutations des personnes bénéficiaires des dispositions de la loi du 11 février 2005.

Annexe 3 : Lettre de mission type de correspondant handicap «métier»

Les engagements d'EDF SA en faveur de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés sont formalisés dans le cadre d'un accord 2016 – 2018 dont la direction est porteuse sur son périmètre. Dans ce cadre, XXX XXX désigne M/Mme XXX XXX (NOM, Prénom), comme correspondant Handicap métier. Il (elle) a notamment en charge de :

- faire connaître l'accord au sein de la direction,
- conseiller le DRH, les managers et correspondants handicap d'unité sur les dispositions de l'accord,
- formuler des propositions pour faire progresser le taux d'emploi de la direction et faire respecter sa contribution aux engagements de l'accord,
- coordonner la préparation du plan d'actions concerté de la direction, réaliser le suivi de ses actions et de leurs résultats et préparer leur bilan annuel (engagements quantitatifs et objectifs qualitatifs) en consolidant les résultats au périmètre de la direction,
- transmettre chaque année une synthèse chiffrée et qualitative de la mise en œuvre de l'accord et du plan d'action sur le périmètre de la direction à la Mission handicap pour consolidation et présentation au comité national de suivi,
- animer et organiser le comité de suivi de direction,
- assurer l'interface entre la direction et la Mission handicap,
- veiller à la prise en compte de la dimension intégration professionnelle des personnes handicapées lors de tout projet d'ampleur de la direction ayant un impact en termes d'organisation du travail,
- animer et informer les correspondants handicap d'unité de la direction. Plus spécifiquement :
 - informer les unités sur le rôle et les activités des correspondants handicap locaux
 - s'assurer que chaque correspondant local
 - ↳ dispose d'une lettre de mission. Ces lettres de mission lui sont systématiquement communiquées par les unités de son périmètre
 - ↳ suit les formations indispensables à cette mission en lien avec la Mission handicap
- apporter un appui aux entités locales de la direction, pour le règlement des situations qui resteraient non résolues à ce niveau remontées par les acteurs en lien, si besoin, avec la Mission handicap

- contribuer, en lien avec les interlocuteurs Achat de la direction, au développement des achats au secteur protégé de sa direction.

Pour ce faire, vous bénéficiez des formations mises en place par la Mission handicap pour votre professionnalisation et vous tenez à jour vos connaissances sur le cadre légal et réglementaire relatif à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les missions, la charge et le % de temps de travail associés, sont abordés au cours de l'entretien annuel.

ML

PPLA

EL

Annexe 4 : Lettre de mission type de correspondant handicap «local»

Les engagements d'EDF SA en faveur de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés sont formalisés dans le cadre d'un accord 2016 – 2018 dont chaque entité (direction, division, unité/CSP ou région) est porteuse sur son périmètre.

Dans ce cadre, l'Unité XXXXX désigne M/Mme XXX XXX (NOM, Prénom), comme correspondant Handicap. Il (elle) a notamment en charge de :

- faire connaître l'accord handicap national et le plan d'action de au sein de son unité, tout particulièrement aux managers et aux salariés concernés,
- coordonner et promouvoir les actions relatives à la mise en œuvre des engagements et actions prévues par l'accord national et le plan d'action et de proposer annuellement des actions locales, comme des réajustements des actions programmées en fonction des résultats,
- relayer sur son périmètre les actions de sensibilisation et de communication de niveau national ou de direction et susciter des actions à sa maille,
- apporter un appui aux managers de l'unité pour :
 - la recherche de candidature de travailleurs handicapés répondant à leurs besoins de compétences, en lien avec les acteurs externes, les DR, et les acteurs internes de l'unité en charge du recrutement,
 - l'intégration, le parcours professionnel, le maintien ou le retour à l'emploi des travailleurs handicapés.

A ce titre, il lui appartient de connaître les travailleurs en situation de handicap de son périmètre, de les informer de l'ensemble des dispositifs et aides dont ils peuvent bénéficier, d'activer les relais locaux chaque fois que nécessaire (médecins du travail, assistants sociaux, RH, ergonomes) et de les rencontrer en tant que de besoin. Il s'assure que les processus nécessaires à la mise en place des aménagements de poste des salariés en situation de handicap de son périmètre sont enclenchés dans les meilleurs délais.

- mettre en place la collecte et le reporting quantitatif et qualitatif des actions menées au sein de l'Unité, et participer au processus annuel de la DOETH,
- être l'interlocuteur (trice) des acteurs locaux externes du handicap (ex CAP Emploi, MDPH, associations etc.),
- contribuer, en lien avec les Correspondants Achat d'Unité, au développement des achats au secteur protégé de son unité.

Pour ce faire, vous

- participez au réseau de correspondants Handicap de votre direction ainsi qu'au réseau national
- êtes membre de droit du comité de suivi local de l'accord
- suivez les formations mises en place par la Mission handicap pour votre professionnalisation et vous tenez à jour vos connaissances sur le cadre légal et réglementaire relatif à l'intégration professionnelle des personnes handicapées.
- consacrez ... % de votre temps de travail à votre mission de correspondant handicap

Les missions et la charge correspondante sont abordées lors de l'entretien annuel. Le % de votre temps de travail associé est si besoin révisé lors de cet entretien sur la base du bilan de l'année écoulée.

Annexe 5 : Indicateurs de l'accord

Ces indicateurs sont présentés selon une périodicité qui sera précisée dans le cadre du comité de suivi national. La disponibilité de certains d'entre eux pourra être conditionnée par leur calendrier de production comme ceux relatifs à la DOETH.

Thèmes Indicateurs		N	D	L
Emploi direct				
Recrutement total de personnes handicapées (recrutements + alternants)	Nbre total chaque année	X	X	X
Recrutements de salariés handicapés		X	X	X
Nombre de non titularisation	Nbre total chaque année	X	X	
Accueil de nouveaux alternants handicapés	Nbre total chaque année	X	X	X
Développer le recrutement de salariés TH après alternance	Nbre d'embauches statutaires suite à contrat en alternance	X	X	
Intérim TH	Nbre d'ETP en contrat d'intérim de l'année sur le périmètre	X	X	
Effectif TH	Nbre de TH dans le SIRH selon définition EDF des effectifs sur le périmètre	X	X	X
	Nbre de TH par collège sur le périmètre	X	X	X
	Nbre de TH par type de titre de TH (1 fois /an)	X		
Départs en inactivité	Nbre total sur l'année sur le périmètre	X	X	
Reconnaisances de qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi				
Reconnaissance de qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi enregistrées	Nbre de nouvelles reconnaissances enregistrées (hors recrutement, accueil en alternance, mutations etc.) sur le périmètre	X	X	
Associations ayant bénéficié d'un versement au titre des nouvelles 1 ères reconnaissances de travailleurs handicapés				
Versements	Nbre	X	X	
Emploi Indirect. Achats au secteur protégé				
Achats facturés	Nbre d'Unités Bénéficiaires sur le périmètre	X	X	X
Soutiens au secteur protégé	Liste des projets. 1 fois par an	X		

Intégration - maintien dans l'emploi - parcours professionnel des TH				
Aménagement des postes de travail	Montant HT des dépenses au total et par directions	X	X	
	Montant HT par grandes familles de handicap (visuel, auditif, moteur, autres)	X		
Accessibilité des locaux	Montant HT des dépenses réalisées au titre de l'accord	X		
Formation des salariés handicapés				
Salariés TH formés	Nbre sur l'année N	X		
Heures de formation	Nbre d'h par salarié TH à l'effectif	X		
Comité des Aides				
Montants attribués	K€ Total et par directions	X	X	
Dossiers traités	Nbre total et par directions	X	X	
Aides attribuées	Nbre total et par directions	X	X	
Evolution des mentalités – sensibilisation				
Formations	Nbre de sessions mises en œuvre	X	X	
Autres opérations	Nbre d'opérations de niveau national	X		
	Nbre d'opérations de niveau direction		X	
Partenariats par objet (emploi, formation, maintien dans l'emploi, sensibilisation, secteur protégé etc.)				
Thématique		X		X
Thématique etc.		X		X
Comités de suivi				
Comités de suivi locaux constitués	Nbre	X	X	
Eléments consolidés de la DOETH (une fois par an)				
Effectif de référence	Nbre au sens de la DOETH	X	X	X
Effectif des bénéficiaires	Nbre de bénéficiaires déclarés	X	X	X
Taux d'emploi direct	%	X		
Emploi Indirect	Nbre d'Unités Bénéficiaires résultant des achats aux secteurs protégé - adapté	X	X	X
Taux d'emploi total (référence légale)	%	X		
Minorations au titre des efforts de l'employeur	Nbre	X	X	X
Emplois exigeant des aptitudes particulières	Nbre d'ECAP	X	X	X
Budget				
Budget résultant du taux d'emploi	K€	X		
Budget consommé au titre de l'exercice	K€	X		

Annexe 6 : Budget prévisionnel cumulé

Accord d'EDF SA 2016 - 2018 pour l'égalité des chances et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap

Postes de dépenses	Répartition en %	
Accueil et intégration des TH <i>Financement des mesures de compensation (aménagement de postes, expertises, diagnostics, etc.) et d'accueil spécifiques mises en œuvre lors de l'arrivée d'un salarié TH dans l'entreprise.</i>	6%	35%
Maintien dans l'emploi <i>Financement des mesures de compensation nécessaires au maintien dans l'emploi d'un salarié devenu TH ou dont le handicap a évolué. Partenariats liés au maintien dans l'emploi, Par convention toutes les dépenses d'aménagement des locaux au-delà de l'obligation légale seront imputées ici ainsi que celles relatives à l'accessibilité numérique</i>	29%	
Accompagnement des TH <i>Comités des aides, mesures similaires versées par les unités</i>	7%	
Formation - surcoûts de formation liés au handicap, formations spécifiques ou liées au maintien dans l'emploi des TH - des acteurs internes au handicap	12%	
Plan d'embauche <i>Forums, brochures, publications, films, partenariats associations ou autres organismes, cabinets spécialisés, c opérations dédiées ou pilotes, participation des managers, campagnes web ou autres, parrainages, bourses, etc.</i>	9%	
Information, communication sensibilisation <i>Actions, conseil et outils de communication (internes et externes) et de sensibilisation mis en œuvre en faveur de l'intégration professionnelle des personnes handicapées, information sur l'accord etc.</i>	7%	
Accompagnement du secteur protégé – adapté	6%	
Soutien à la recherche	5%	
Pilotage et suivi de l'accord <i>Fonctionnement (Mission handicap, correspondants handicap, comités de suivi etc.) et aides au pilotage (outils, études et conseil)</i>	19%	
Total	100 %	
Contribution AGEFIPH cumulée <u>(estimatif)</u> en l'absence d'accord	4 861 k€	
Prévision dépenses cumulées de l'accord sur 2016 - 2018	8000 k€	

Annexe 7 : Quelques rappels de textes applicables à la date de signature du présent accord

Formation

Egalité d'accès des personnes handicapées

Article L. 6112-3 - Code du Travail (modifié par la loi du 14 juin 2013)

Les personnes handicapées et assimilées, mentionnées à l'article L. 5212-13, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans la présente partie dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

La stratégie nationale définie à l'article L. 6111-1 comporte un volet consacré à l'accès et au développement de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap.

Mesures appropriées

Article L5213-6, (modifié par la Loi n°2008-496 du 27 mai 2008)

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L.5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, [...]. Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L.1133-3.

Principe de non-discrimination

Article L1132-1 modifié par la loi du 21 février 2014

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son

origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

- Article 1 de la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (modifié par la loi n°2014-173 du 21 février 2014 - art. 15)

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

Réentraînement au travail

Article R5213-22 (créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008)

Le réentraînement au travail prévu à l'article L. 5213-5 a pour but de permettre au salarié qui a dû interrompre son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident, de reprendre son travail et de retrouver après une période de courte durée son poste de travail antérieur ou, le cas échéant, d'accéder directement à un autre poste de travail.

Article R5213-23 (créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008)

Les obligations d'assurer le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle sont satisfaites par :

- 1° La création d'un atelier spécial de rééducation et de réentraînement au travail;
- 2° L'aménagement dans l'entreprise de postes spéciaux de rééducation et de réentraînement;
- 3° La mise en œuvre simultanée de ces deux types de mesures.

Article R5213-24 (créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008)

Le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles visant le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle.

Article R5213-25 (Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008)

Les modalités de ré - entraînement et de rééducation retenues sont communiquées à l'inspecteur du travail qui peut mettre l'employeur en demeure d'adopter, dans un délai déterminé, l'une ou l'autre des mesures énoncées à l'article R. 5213-23 ou de compléter les dispositions prises.

Article R5213-26 (Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008)

L'affectation du travailleur handicapé aux ateliers ou postes spéciaux prévus à l'article R. 5213-23 est prononcée sur avis du médecin du travail.

Rôle des IRP et organismes statutaires

CE.

Art R 5212-4 (Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008)

L'employeur porte à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5. Toutefois, le document transmis ne comprend pas la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Art D5213-83 (créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008)

Les contrats de mise à disposition sont conclus pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois.

Ils sont soumis au visa de l'inspecteur du travail et donnent lieu à une consultation du comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice et de celui de l'entreprise adaptée ou à défaut des délégués du personnel.

DP.

Article L 2313-15 du code du travail

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration de la productivité et de l'organisation générale de l'entreprise.

Ils assurent, en outre, conjointement avec l'employeur, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

De plus, ils sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés et notamment lorsqu'elles interviennent avec l'aide de l'Etat.

CHSCT.

Article L4612-11

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides

de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Article R. 5213-24 créé par le Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008.

Le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles visant le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle.

CSP.

Les CSP exercent leurs compétences dans le cadre défini par les dispositions statutaires en vigueur

Surveillance médicale renforcée

Article R4624-6, (modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012)

L'employeur prend en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Article R4624-10, (modifié par le décret n° 2012 – 135 du 30 janvier 2012)

Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-18 [...] bénéficient de cet examen avant leur embauche.

Article R4624-18, (modifié par Décret n°2014-798 du 11 juillet 2014)

Bénéficient d'une surveillance médicale renforcée :

... 4° les travailleurs handicapés

Article R4624-19, (modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012)

Sous réserve de la périodicité des examens prévue aux articles R. 4624-16 et R. 4451-84, le médecin du travail est juge des modalités de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes.

Cette surveillance comprend au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas vingt-quatre mois.

Lexique de l'accord 2016 –2018 d'EDF SA pour l'Egalité des Chances et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap

AAH

L'Allocation Adultes Handicapés est attribuée aux personnes atteintes d'un taux minimum d'incapacité et disposant de ressources modestes afin de leur assurer une certaine autonomie financière. La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ouvre les droits et la CAF vérifie les conditions administratives avant son versement.

Accord Handicap d'EDF SA

La loi autorise les entreprises à négocier un accord avec les partenaires sociaux. Constitué d'engagements tant quantitatifs que qualitatifs dans des domaines tels que le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'emploi et l'employabilité, il doit être agréé par le M. le Préfet pour pouvoir être décliné tout au long de sa durée. Ainsi, la contribution relative à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs bénéficiaires de cette disposition n'est pas versée à l'AGEFIPH, mais constitue de budget de fonctionnement de cet accord d'entreprise. EDF SA signe conjointement avec les partenaires sociaux des accords pour l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés successifs depuis 1989.

ACTP

Allocation Compensatrice pour Tierce Personne permet aux personnes handicapées d'assumer les frais liés à l'intervention d'une tierce personne pour les aider dans les actes essentiels de la vie quotidienne. Elle a été remplacée par la Prestation de compensation du handicap (PCH) depuis le 1er janvier 2006. Les personnes qui bénéficiaient de l'ACTP avant 2006 peuvent choisir de continuer à la percevoir au lieu de la PCH si elles remplissent les conditions d'attribution.

AGEFIPH

L'Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées a pour objectif de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Elle perçoit le versement de la contribution annuelle des entreprises privées qui ne respectent pas l'obligation d'emploi du travailleur handicapé.

Cap Emploi

Un Cap Emploi est une structure financée par les fonds de l'AGEFIPH et qui a pour vocation d'aider les travailleurs handicapés dans leur maintien et leur recherche d'emploi tout en assurant le suivi de leur placement. Sa mission peut également être remplie par des EPSR (Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement) ou des OIP (Organisme d'insertion et de placement).

ML PPLA EL AL Se

Carte GIC et GIG

Les cartes dites «macaron Grand Invalide Civil» ou «Macaron Grand Invalide de Guerre» ont été remplacées depuis le 1er janvier 2000 par la carte européenne de stationnement qui est désormais valable dans toute l'Europe. Les cartes GIC et GIG délivrées avant 2000 peuvent continuer à être utilisées (sur le territoire français) pendant toute leur durée de validité.

CDAPH

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées a été créée par la loi du 11 février 2005. Elle succède à la CDES et à la COTOREP depuis le 1er janvier 2006 et siège au sein des MDPH. Elle prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapés, notamment en matière d'attribution de prestations et d'orientation.

DOETH

La Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés est une déclaration administrative obligatoire annuelle qui doit être remplie chaque année par les établissements comptabilisant 20 salariés et plus dans le secteur public ou privé. La déclaration de l'année N, pour les entreprises privées, est en général à envoyer à l'AGEFIPH par papier ou télé-déclaration selon le cas pour le 1er mars de N+1.

EA

L'Entreprise Adaptée est une entreprise du milieu ordinaire du travail offrant des conditions de travail et un environnement adaptés aux travailleurs handicapés ayant des capacités de travail réduites. Elle est constituée au moins de 80% de travailleurs handicapés, lesquels peuvent ainsi exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Elle remplace l'atelier protégé depuis la loi du 11 février 2005.

ESAT

Les Etablissements ou Services d'Aide par le Travail sont des établissements médico-sociaux. Ils permettent aux travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle adaptée à leurs capacités personnelles et de développer ainsi leur potentiel. Pour être accueilli en ESAT, il faut une orientation professionnelle vers le milieu protégé par la CDAPH. Ils remplacent les CAT depuis la loi du 11 février 2005.

LPC

Le Langage Parlé Complété est un code qui rend visible le message verbal aux personnes sourdes ou malentendantes. La personne qui parle complète ce qu'elle dit par une représentation visuelle des lettres, en décrivant syllabe par syllabe: la main se positionne près du visage et représente simultanément les voyelles et les consonnes.

LSF

La Langue des Signes Française est une langue française à part entière. Utilisée pour communiquer avec les personnes sourdes, elle associe un signe à un mot, mais elle s'appuie également sur la lecture labiale, la dactylogogie, les mimiques et l'expression du visage.

MDPH

Maison Départementale des Personnes Handicapées. Il existe une Maison Départementale des Personnes Handicapées par département sous la direction du Conseil général. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap. Chaque MDPH met en place entre autres une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée, et une Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne.

PCH

La Prestation de Compensation du Handicap est une aide personnalisée destinée à financer les besoins liés à la perte d'autonomie des personnes handicapées. Ces besoins doivent être inscrits dans un plan personnalisé défini par l'équipe pluridisciplinaire de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), sur la base du projet de vie exprimé par la personne. Il est possible de bénéficier de la prestation de compensation du handicap (PCH) à domicile ou en établissement. Cette prestation couvre les aides humaines, aides matérielles (aménagement du logement et du véhicule) et aides animalières.

RQTH

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Une personne handicapée ayant une RQTH bénéficie de mesures spécialisées.

UB

Unité Bénéficiaire. Il s'agit d'une attestation comptable fournie chaque fin d'année par un ESAT/EA. Elle convertit le montant du contrat de fourniture ou de prestation de service passée avec l'entreprise cliente en «équivalent salariés handicapés». Ce nombre s'ajoute aux travailleurs handicapés directement employés par l'entreprise pour le calcul de son propre taux d'emploi.