

## ACCORD EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 2017-2020

### Préambule

Avec le présent accord, inscrit comme les deux précédents dans le cadre de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » et ses textes d'application (y compris les décrets d'application pris en vertu de la Loi Travail n° 2016-1088 du 8/08/2016), GRDF renouvelle son engagement en faveur de l'accueil, de l'insertion professionnelle et l'intégration durable des personnes en situation de handicap.

Avec une augmentation de 20% du taux direct de salariés en situation de handicap et un quasi doublement du chiffre d'affaires réalisé auprès du secteur protégé et adapté, le bilan du précédent accord couvrant la période 2013-2016 témoigne la réalité de l'engagement de GRDF par des actions et des résultats concrets. Ce nouvel accord s'inscrit pleinement dans le Projet d'entreprise de GRDF, notamment l'axe 3, pour construire un modèle d'entreprise responsable, plus ouverte et collaborative.

C'est donc en accompagnement de l'évolution de l'entreprise que les actions définies pour ce nouvel accord doivent s'articuler avec les transformations en cours et à venir.

Pour y parvenir, les signataires réaffirment leur adhésion aux valeurs de GRDF au travers des objectifs qu'ils se sont fixés :

- Engagement :
  - o Atteindre a minima au terme de l'accord un taux d'emploi global de 6% de personnes en situation de handicap avec un taux direct d'emploi de 5%,
- Professionnalisme :
  - o Former l'ensemble des acteurs afin de mieux appréhender les besoins,
  - o Se doter des moyens appropriés au suivi et à la mesure des actions engagées,

- Ouverture :
  - o Explorer des pistes d'évolution des conditions de travail et les mettre en œuvre, notamment par la promotion de l'innovation digitale,
  - o Favoriser l'autonomie et l'inclusion des salariés en situation de handicap en poursuivant la lutte contre les stéréotypes et la stigmatisation, ainsi que la mise en œuvre des mesures appropriées de compensation,
- Responsabilité :
  - o Assurer des parcours professionnels équitables et une égalité de traitement en matière de rémunération et de formation,
  - o Améliorer l'information et l'accompagnement des salariés par l'identification des acteurs et l'optimisation des délais d'intervention,
  - o Participer à la sécurisation des emplois dans le secteur protégé.

Le présent accord s'inscrit également dans la déclinaison des engagements souscrits sur le long terme par GRDF au titre du Label Diversité : promouvoir la diversité comme levier de performance de l'entreprise et continuer à progresser dans la lutte contre les discriminations.

Ainsi, en cohérence avec ces objectifs, l'accord de GRDF définit son mode d'organisation à deux niveaux et se structure autour de six domaines d'action.

Le plan d'actions permettant la réalisation des engagements de l'accord sera détaillé dans chacun des chapitres correspondants.

## Sommaire

<b>I. Principes et champ d'application.....</b>	<b>4</b>
<b>II. ORGANISATION, PILOTAGE ET FINANCEMENT DE L'ACCORD .....</b>	<b>4</b>
A. Organisation générale .....	4
B. Les aspects budgétaires.....	6
C. Les comités de suivi.....	7
<b>III. Amélioration globale du taux de travailleurs en situation de handicap.....</b>	<b>10</b>
A. Plan d'embauche statutaire.....	10
B. Recrutement d'alternants .....	11
C. Soutenir l'emploi externe des personnes handicapées .....	12
<b>IV. L'évolution des mentalités et du regard .....</b>	<b>15</b>
A. Sensibilisation, communication .....	15
B. Formation des acteurs.....	16
<b>V. Les parcours professionnels et l'égalité de traitement en matière de reconnaissance.....</b>	<b>18</b>
A. Accueil et intégration .....	18
B. Le parcours professionnel .....	19
C. Egalité de traitement en matière de rémunération.....	19
<b>VI. Le maintien en emploi et les conditions de travail .....</b>	<b>22</b>
A. La modernisation des méthodes de travail .....	22
B. Les mesures d'adaptation et de compensation.....	22
C. L'amélioration de l'accessibilité.....	23
D. Les conditions de travail .....	23
<b>VII. Le soutien des salariés et du secteur associatif.....</b>	<b>26</b>
A. Les aides individuelles .....	26
B. Aide aux parents d'enfants handicapés .....	26
C. Aide au logement et à son aménagement .....	27
<b>VIII. DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>28</b>
A. Champ d'application de l'accord.....	28
B. Agrément .....	28
C. Péréquation de l'obligation d'emploi entre les unités employeur .....	28
D. Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	28
E. Dépôt et publicité de l'accord.....	28
F. Révision de l'accord.....	29
<b>Annexe 1 Principes et champ d'application.....</b>	<b>30</b>
<b>Annexe 2 Indicateurs.....</b>	<b>35</b>
<b>Annexe 3 : Budget prévisionnel de l'accord d'entreprise .....</b>	<b>39</b>
<b>Annexe 4 : Glossaire.....</b>	<b>40</b>

Nota : dans le présent accord, les termes « salarié » et « alternant » sont retenus de façon générique pour désigner les femmes et les hommes salariés de GRDF.

## I. Principes et champ d'application

Le présent accord s'inscrit dans le principe général de non-discrimination et dans la réglementation spécifique en vigueur, constituée à date des principaux textes de références détaillés en annexe 1.

Les évolutions législatives ou réglementaires qui pourraient intervenir pendant la durée de l'accord s'appliqueront de plein droit et prévaudront en cas de contradiction avec l'une des dispositions ci-après prévues.

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art L. 5212-13 du Code du Travail en annexe 1) en sont les premiers acteurs en informant l'entreprise, afin qu'elle puisse mobiliser les différents leviers de l'accord.

La vocation principale de cet accord est en effet de permettre l'intégration des personnes en situation de handicap dans un véritable projet professionnel, en mettant en œuvre les dispositifs internes de compensation qui permettront au salarié d'exercer son activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles.

## II. ORGANISATION, PILOTAGE ET FINANCEMENT DE L'ACCORD

### A. Organisation générale

Au travers de l'organisation ci-après définie, GRDF s'engage à mettre tous les moyens nécessaires à l'application de l'accord et à l'atteinte des objectifs fixés selon les indicateurs et délais définis en annexe 2.

L'atteinte de ces objectifs passe par l'implication de nombreux acteurs qu'il convient de coordonner et professionnaliser. Ce constat a conduit les signataires à structurer l'organisation du déploiement du présent accord autour de deux axes de pilotage:

- 1/ Au niveau national : capitaliser et développer une expertise partagée par l'ensemble des parties prenantes et des unités, y compris les unités opérationnelles nationales.
- 2/ Au niveau régional : s'assurer au plus près du terrain, du bon accueil, de l'écoute, de la bonne intégration et du développement professionnel des salariés en situation de handicap, ainsi que d'une équité en matière de reconnaissance dans la durée.

### a) *Pilotage au niveau national*

Garant du bon déploiement de l'accord et de la cohérence des plans d'actions, le pilotage national est assuré par le Chargé de mission handicap (cf. annexe 1) au sein du Pôle Diversité de la DRHT et comprend :

- les missions récurrentes de consolidation des résultats, de représentation dans les instances internes comme dans les réseaux nationaux experts,
- le suivi du plan d'action national,
- la co-construction des plans d'action annuels des régions et le suivi budgétaire,
- le pilotage des partenariats nationaux et des opérations de communication globale,
- le pilotage des projets transverses définis ci-après,
- l'animation du réseau des référents régionaux par le partage et le portage des actions et des bonnes pratiques.

### b) *Pilotage au niveau régional*

Porté par les Délégués RH des unités en région et animé par un référent régional, le pilotage régional a vocation à impliquer au plus près des territoires l'ensemble des acteurs incontournables (cf. Annexe 1) que sont les managers, les acteurs de la filière RH, les médecins du travail, les assistants sociaux du travail et les représentants des partenaires sociaux.

L'expérience acquise au fil du déploiement du précédent accord montre la nécessité de garantir la pérennité des actions et du professionnalisme des acteurs dédiés au-delà de leur légitime évolution individuelle.

En outre, il est indispensable de rappeler que le salarié en situation de handicap est pleinement intégré à son équipe de travail et que son premier interlocuteur naturel est son manager.

C'est dès lors la filière RH et la filière managériale qui sont impliquées au premier chef pour intégrer la spécificité du salarié dans les processus applicables à tous.

Cette intégration passe par une approche spécifique des conditions de travail qui doivent faire l'objet d'un suivi particulier tout au long du parcours professionnel du salarié TH.

Dans ce contexte, et afin de favoriser au mieux l'inclusion des salariés en situation de handicap dans le collectif de travail, le rôle des référents régionaux se centre autour de deux missions essentielles :

- Etre l'interlocuteur identifié par l'ensemble des salariés, comme des médecins du travail et des assistants sociaux du travail, les représentants du personnel pour toute demande individuelle liée à la situation de handicap,
- Coordonner les acteurs des différentes filières concourant au déploiement de l'accord et assurer la traçabilité, la promotion, l'animation, la valorisation et le partage des actions menées, ainsi que le suivi de la bonne réalisation des objectifs et le respect des budgets définis par les plans d'actions.

## B. Les aspects budgétaires

Forts des résultats atteints au terme du précédent accord et de l'ambition globale fixant à 6% le taux d'emploi des salariés TH à fin 2020, les signataires s'accordent sur la nécessaire anticipation de l'amenuisement de la contribution due théoriquement à l'AGEFIPH.

Pour rappel, le calcul de la contribution théorique due à l'AGEFIPH se fait par addition des contributions théoriques de toutes les unités qui n'ont pas atteint le taux de 6%, et non en retenant le résultat total de l'entreprise.

En outre, et afin de garantir la pérennité dans le temps de la dynamique engagée en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, GRDF décide d'allouer une somme supplémentaire de 1 200 K€ sur toute la durée de l'accord.

Cette somme complètera de manière progressive le budget issu de la contribution pour permettre une régularité dans le temps des actions engagées et donc un équilibre global des enveloppes budgétaires annuelles.

Compte tenu des éléments connus à la date de signature de l'accord, on estime l'évolution du budget global de la manière suivante :

Année	2017	2018	2019	2020	Total
<b>Contribution AGEFIPH</b>	600 000	500 000	400 000	300 000	<b>1 800 000</b>
<b>Contribution volontaire</b>	200 000	250 000	350 000	400 000	<b>1 200 000</b>
<b>Total</b>	<b>800 000</b>	<b>750 000</b>	<b>750 000</b>	<b>700 000</b>	<b>3 000 000</b>

Les budgets annuels restent néanmoins fongibles d'une année sur l'autre afin de permettre une plus grande souplesse dans la gestion de l'accord. Cela signifie que le budget de l'accord sera analysé de manière globale et que les enveloppes annuelles pourront être consommées sur les années suivantes en fonction de l'évolution des projets.

En tout état de cause, et quel que soit le niveau de la contribution théorique due à l'AGEFIPH, le budget annuel de l'accord ne pourra jamais être inférieur à 700 000 euros pour permettre le financement des projets engagés au titre de l'accord jusqu'à leur terme.

En outre, dès lors que des actions individuelles ou collectives concernent les entités mixtes et/ou les salariés mixtes, le financement sera assuré conjointement par GRDF et ENEDIS à la clé des effectifs après accord des deux parties.

Les prévisions budgétaires annuelles seront ajustées au niveau de chaque région et consolidées au niveau national avec les plans d'action associés. Elles seront communiquées et suivies dans le cadre des comités ci-après décrits.

## C. Les comités de suivi

### a) *Au niveau national*

Le comité national de suivi du présent accord est composé de représentants de la Direction, des référents handicap régionaux et de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire. Il peut être fait appel à des experts selon que de besoin. Un représentant de la médecine du travail et un représentant des assistants sociaux du travail doivent être invités à participer à ce comité.

Il se réunit dans les 6 mois après l'agrément de l'accord et deux fois par an tout au long de l'accord. Une réunion supplémentaire du comité national peut également être demandée par l'un de ses membres dans le cas d'une actualité particulière ou s'il est nécessaire de partager un point de vigilance spécifique.

Le premier comité se réunit au cours du premier trimestre de chaque année afin :

- de dresser une synthèse tant quantitative que qualitative des actions mises en œuvre au cours de l'année N-1, une fois réalisée la consolidation des DOETH établissement par établissement et celle du budget consommé en N-1,
- de présenter le bilan financier de l'accord enveloppe par enveloppe,
- d'examiner les plans d'actions consolidés pour l'année N.

Le second comité se réunit courant octobre afin de faire un état des lieux des actions engagées tant au niveau national qu'en unité et, le cas échéant, pour pouvoir initier des actions correctives.

Afin de préparer les comités nationaux de suivi, les Organisations Syndicales signataires peuvent réunir leurs correspondants régionaux. Les coûts liés à l'organisation de ces réunions sont pris en charge dans le cadre du budget de l'accord sur l'enveloppe Pilotage.

Chaque comité donne lieu à un compte rendu, lequel trace les débats ainsi que les propositions et/ou recommandations émises. Il est diffusé aux participants et sera accessible à tous les salariés dans une version non nominative (accès via l'intranet « We love gaz », par exemple).

Le comité national de suivi n'est pas une chambre d'enregistrement, mais une instance au sein de laquelle les Organisations Syndicales signataires et les représentants de la direction sont forces de propositions.

*b) Au niveau régional*

Un comité régional de suivi est mis en place dans chaque région. Il a pour but d'analyser les plans d'actions en cours et à venir.

Il est composé des représentants des unités régionales et des représentants en région des Organisations Syndicales signataires. Les Représentants des médecins du travail et les assistants sociaux du travail de la région seront également conviés.

Il se réunit deux fois par an tout au long du présent accord, en amont des comités nationaux et peut être intégré à un comité portant plus sur la diversité en général sous réserve que le compte-rendu distingue bien les thématiques abordées.

Un premier comité régional se déroulera courant mars de chaque année et comprendra la présentation du bilan et de la DOETH de l'année N-1 ainsi que le plan d'action détaillé pour l'année N

Un second comité régional se tiendra en septembre de chaque année pour partager un point d'étape des réalisations de l'année N et envisager la nature des plans d'action de l'année N+1

Il peut être réuni à la demande d'un des signataires de l'accord.

Le comité régional de suivi n'est pas une chambre d'enregistrement, mais une instance au sein de laquelle les Organisations Syndicales signataires et les représentants de la direction sont forces de propositions.

Cette organisation générale doit permettre la réalisation des objectifs suivants :

Etat des lieux à fin 2016	Objectifs de l'accord 2017-2020	Actions
Des résultats concrets inégalement tracés et, de fait, difficiles à valoriser	Améliorer le suivi quantitatif et qualitatif et la traçabilité des actions et données y compris sur le plan budgétaire	Déploiement d'un outil informatique dédié à la gestion de l'accord handicap (pilotage national d'un groupe projet associant ressources humaines, contrôle de gestion, achats et DSI dès la première année de l'accord)
Des ressources engagées et mobilisées, mais un déficit de coordination et de partage avec les autres parties prenantes	Faire connaître les acteurs aux salariés en situation de handicap ainsi qu'aux managers  Favoriser les liens avec le médecin du travail, le médecin conseil, les assistants sociaux du travail	Mise en œuvre d'une action de communication personnalisée dans chaque région.  Le référent régional organise de manière systématique une réunion par an au minimum avec les représentants médicaux et sociaux tant au niveau national que régional
Une équipe d'interlocuteurs RH largement renouvelée	Garantir le professionnalisme des acteurs dédiés	1/ Pilotage national d'un cursus de professionnalisation des acteurs  2/ Mise en œuvre d'une veille réglementaire partagée au sein de la filière RH et largement diffusée aux salariés

### III. Amélioration globale du taux de travailleurs en situation de handicap

Avec pour objectif de parvenir a minima à un taux global de 6% de travailleurs en situation de handicap à la fin de l'accord, GRDF réaffirme son engagement et son ambition.

En complément, GRDF se fixe pour objectif complémentaire d'atteindre un taux d'emploi direct à fin 2020 de 5%.

L'accroissement du taux d'emploi global passe également par la poursuite du développement de la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté.

Pour atteindre ces objectifs, l'effort sera réparti sur l'ensemble des Régions et unités.

#### A. Plan d'embauche statutaire

L'objectif de GRDF est de réaliser a minima 20 recrutements statutaires en part gaz par an.

Pour parvenir à un taux d'emploi direct représentant plus de 80% de son obligation d'emploi, GRDF renouvelle son engagement de recrutement statutaire de salariés en situation de handicap.

Au-delà de cet objectif quantitatif, les signataires s'accordent sur la nécessité d'intégrer pleinement le recrutement des salariés en situation de handicap dans les processus généraux de recrutement avec pour objectif d'assurer une totale égalité de traitement des candidatures.

Cette égalité de traitement implique cependant la compensation des freins habituellement rencontrés au moment du sourcing des candidats.

C'est la raison pour laquelle GRDF s'engage à :

- intégrer cette dimension dans tous les contrats souscrits avec les cabinets de recrutement afin de les engager dans des processus de recherche de candidats en situation de handicap volontaristes,
- favoriser les actions de partenariats permettant tous types d'immersions et/ou d'intégrations progressives, via notamment le détachement de salariés ou les missions d'intérim et les mises à dispositions de personnel...,
- structurer la communication sur nos offres d'emploi auprès des acteurs spécialisés,
- privilégier le recrutement à l'issue des parcours d'alternance,
- engager un plan d'action spécifique en faveur du recrutement de cadres en situation de handicap aussi bien au niveau régional qu'au niveau des fonctions centrales.

Les objectifs quantitatifs nationaux seront adaptés chaque année en fonction des prévisions de recrutements globales région par région. Une attention particulière sera portée sur les unités affichant les taux d'emploi les plus faibles de travailleurs bénéficiaires de la loi de 2005. Ces unités présenteront un plan d'actions, afin d'être cohérents par rapport aux objectifs nationaux, en particulier sur la progression de leur taux d'emploi dans la durée.

En cohérence avec les données du bilan social, l'objectif de recrutement est entendu en « part gaz ».

## B. Recrutement d'alternants

L'objectif de GRDF est d'accueillir 50 alternants en situation de handicap sur la durée de l'accord. Cet objectif induit le recrutement d'un minimum de 12 alternants en situation de handicap par an.

Le recours à l'alternance de travailleurs handicapés (contrat de professionnalisation, apprentissage) pour répondre au besoin de renouvellement des compétences est poursuivi et renforcé.

Ces contrats d'alternance et de professionnalisation concernent tous les métiers de GRDF, qu'ils soient dans son cœur de métier ou qu'ils concernent des fonctions supports.

Il est néanmoins précisé que les recrutements d'alternants cibleront prioritairement les métiers sur lesquels les besoins en recrutement statutaires seront identifiés.

La répartition des contrats d'alternance par métier sera communiquée lors des comités de suivi.

L'objectif de transformation de ces contrats d'alternance en embauche est a minima de 70% sur les métiers techniques.

A défaut d'embauche, et dans la mesure où l'alternant aura obtenu son diplôme et une appréciation positive de son tuteur, il pourra bénéficier du soutien d'un prestataire externe s'il le demande, conformément au dispositif prévu par l'accord sur l'apprentissage.

Pour parvenir à ces objectifs, GRDF s'engage à former les tuteurs des alternants en situation de handicap et ouvre largement la possibilité d'accompagnement externe spécifique à chaque fois que cela s'avère utile.

Compte tenu de la durée habituelle des contrats d'alternance (un ou deux ans), il est prévu un point trimestriel entre, a minima, le(s) tuteur(s) et le référent handicap pour s'assurer du bon déroulement du contrat.

## C. Soutenir l'emploi externe des personnes handicapées

L'objectif de GRDF est d'atteindre au terme du présent accord un volume de 100 Unités Bénéficiaires acquises grâce à la passation de marchés avec les ESAT et EA.

Acteur du développement économique local, GRDF s'est engagé à développer le recours au secteur protégé et adapté dans les domaines sur lesquels l'offre de service correspond à ses besoins d'achats.

Cet objectif est porté par les unités qui :

- utilisent les marchés cadres élaborés par les directions des Achats,
- donnent priorité aux achats locaux auprès du secteur protégé sur les segments de prestations où le taux de main d'œuvre est important,
- tiennent une comptabilisation rigoureuse des unités bénéficiaires issues des achats effectués auprès du secteur protégé.

Une sensibilisation tant à destination des acheteurs que des ESAT et EA va être relancée afin d'assurer une collecte fiable de l'ensemble des Unités Bénéficiaires.

Avec un nombre d'Unités bénéficiaires indirectes de 77 à fin 2016 La courbe de progression permettant d'atteindre l'objectif global de 100 UB en 2020 peut être estimée comme suit :

Année	2017	2018	2019	2020
Volume d'UB attendu	83	89	95	100

### a) *Accueil des salariés issus du secteur protégé*

GRDF veillera à développer l'accueil de salariés issus du secteur protégé sous forme de stages ou de prestations de service en s'appuyant sur ces nouvelles structures que sont les ESAT Hors les Murs.

Pour ce faire, GRDF communiquera sur ces établissements auprès de ses unités.

*b) Recours aux travailleurs handicapés intérimaires*

GRDF privilégie les agences de travail temporaire disposant de services spécialisés pour la mise à disposition de travailleurs en situation de handicap.

Pour toute mission d'intérim, sauf désaccord de la personne concernée et, préalablement à son arrivée, l'équipe de travail est systématiquement sensibilisée et informée de la situation de handicap du travailleur intérimaire. Cet accueil est réalisé sans préjudice des dispositifs spécifiques qui peuvent être mis en œuvre par l'entreprise de travail temporaire.

*c) Soutien de la professionnalisation des salariés issus du secteur protégé*

GRDF pourra contribuer à la professionnalisation des salariés du secteur protégé au travers de partenariats spécifiques de formation et/ou de stages d'immersion ou de mise en situation professionnelle.

*d) Accueil de stagiaires*

L'accueil de stagiaires en situation de handicap est également encouragé afin de permettre aux bénéficiaires de se familiariser avec le monde de l'entreprise.

Les plans d'actions associés à ces objectifs sont définis comme suit :

Etat des lieux à fin 2016	Objectifs de l'accord 2017-2020	Actions
Objectifs de recrutement atteints	Assurer l'égalité de traitement des candidatures dans le processus général de recrutement	1/ Intégrer des objectifs de présentation de candidats en situation de handicap dans les jurys de recrutement 2/ Réaliser une opération de sourcing spécifique par région (POE, forum spécialisé, partenariat...)
Taux de transformation des contrats d'alternance faible	Taux de transformation minima de 70% sur les métiers techniques	1/ Développer une formation spécifique des tuteurs d'alternants en situation de handicap 2/ Prévoir un entretien tous les trimestres entre le tuteur et le référent handicap pour anticiper au mieux le recrutement de l'alternant, et favoriser l'intégration au collectif  Le déroulement des contrats d'apprentissage sera partagé lors des comités de suivi
Achats au secteur protégé doublés	Poursuivre et pérenniser le développement des achats au secteur protégé	1/ Renforcer le partenariat souscrit avec le GESAT pour développer des typologies d'achat pérennes, notamment dans le domaine des services 2/ Développer la mise à disposition et le détachement de personnel du secteur adapté et protégé



## IV. L'évolution des mentalités et du regard

Axe incontournable d'une politique efficace en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap, la lutte contre les préjugés et les idées reçues doit sans cesse être réaffirmée au travers d'actions de communication, de sensibilisation et de formation des parties prenantes.

### A. Sensibilisation, communication

Les parties s'engagent donc à poursuivre les actions portées par le précédent accord en assurant une communication régulière sur le sujet.

En tout premier lieu, il conviendra de porter et diffuser le présent accord au plus haut niveau de l'entreprise et dans toutes ses unités pour qu'il soit connu de tous les salariés qu'ils soient ou non identifiés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'entreprise.

Cette communication initiale sera l'occasion de partager la liste des référents handicap, sociaux et médicaux actualisée et accessible sur le site intranet de GRDF.

Elle sera effective dans les trois mois suivant la date d'agrément de l'accord.

Conformément au plan d'action ci-après détaillé, l'information précise des salariés en situation de handicap se fera notamment au travers d'une plateforme de veille réglementaire dédiée et facilement accessible.

La SEEPH reste un moment de communication partagée avec les parties prenantes externes à l'entreprise et sera l'occasion de manifestations particulières à GRDF.

Il est néanmoins convenu que des actions ou campagnes de communication seront régulièrement proposées tout au long de l'accord.

Deux sujets sont déjà identifiés comme devant faire l'objet d'une attention particulière et par conséquent d'un projet dédié :

- la sous-représentation des travailleurs handicapés dans le collège cadre
- la difficulté à aborder certains types de handicap, dont le handicap psychique

## B. Formation des acteurs

En outre, chacun des acteurs impliqués dans le déploiement de l'accord doit bénéficier d'une formation adaptée :

- Le niveau de professionnalisation des ressources dédiées et de la filière RH doit permettre à chaque salarié en situation de handicap d'avoir un interlocuteur en capacité de le renseigner sur ses droits et obligations, et de mettre en place les dispositifs prévus par l'accord.
- Les managers et les équipes de travail doivent également bénéficier d'une formation et/ou d'un accompagnement pour mieux intégrer les salariés en situation de handicap à leur collectif.
- Les représentants du personnel, les acteurs médicaux et les acteurs sociaux en général doivent également être formés, afin de partager un socle de connaissances et de repères leur permettant de remplir leurs rôles respectifs auprès des salariés.

Ces actions de sensibilisation et de formation seront élaborées autant que faire se peut avec le souci d'un déploiement aussi large que possible, ce qui implique notamment le développement d'outils digitaux pour faciliter les échanges et le partage d'informations.

Les plans d'actions associés à ces objectifs sont définis comme suit :

Etat des lieux à fin 2016	Objectifs de l'accord 2017-2020	Actions
	Porter l'accord au plus haut niveau de l'entreprise et le faire connaître à tous les salariés	Plan de communication national dans les trois mois de l'agrément de l'accord
De nombreuses démarches pas toujours suffisamment partagées et relayées, notamment dans les unités géographiquement isolées.	Déployer a minima une action de communication par an au niveau national et dans chaque région, hors SEEPH.	1/ Intégrer un chapitre communication au plan d'action prévisionnel annuel présenté dans chaque comité régional de suivi. 2/ Réaliser a minima une opération de communication par an au niveau national en veillant à ce qu'elle puisse toucher tous les salariés
Taux de cadres en situation de handicap non conforme à la représentation générale de ce collège	Atteindre un taux de 3% de cadres en situation de handicap à la fin de l'accord	1/ Elaborer un projet dédié au niveau des fonctions centrales 2/ Décliner des actions définies par ce projet dans chaque région
Une difficulté partagée par beaucoup d'entreprises à aborder le sujet du handicap invisible, et notamment du handicap psychique	Comprendre les enjeux et chercher à lever quelques freins	Engager une réflexion spécifique sur le handicap psychique associant des compétences pluridisciplinaires et des retours d'expérience, et la faire largement partager
Des managers engagés et demandeurs de solutions d'accompagnement et de formation	Proposer des formations/sensibilisations accessibles au plus grand nombre (managers, tuteurs, filière RH, représentants du personnel...)	Elaborer un projet de formation à distance (type MOOC) au niveau national

## V. Les parcours professionnels et l'égalité de traitement en matière de reconnaissance

Au-delà du plan d'embauche, l'atteinte de l'objectif global d'un taux de 6% de travailleurs en situation de handicap tient à l'exemplarité de GRDF en matière d'intégration et de développement professionnel de ses salariés handicapés, qui constitue le meilleur levier favorisant la décision de première déclaration comme celle de son renouvellement et l'attractivité de l'entreprise pour les candidats externes.

### A. Accueil et intégration

Il est ici nécessaire de rappeler que dans plus de 80% des cas, l'accueil d'un salarié en situation de handicap ne nécessite pas ou peu d'aménagement de poste.

Il est néanmoins des situations de handicap, notamment invisibles, qui nécessitent une sensibilisation particulière du salarié comme de son management et de ses collègues (troubles du comportement, problèmes de concentration, de fatigabilité, de compréhension...).

Réussir l'accueil d'un salarié en situation de handicap passe donc très largement par la sensibilisation, la formation et l'accompagnement du manager et des équipes pour lever les freins et préjugés éventuels.

Anticipation et concertation sont indispensables au bon accueil de tout salarié et ce besoin est renforcé lorsqu'un aménagement de poste est utile ou nécessaire.

Le référent handicap régional sera donc systématiquement associé au processus d'embauche et d'intégration des salariés en situation de handicap.

Il aura pour mission :

- d'impliquer la médecine du travail, le CHSCT, et toute personne utile en amont de l'arrivée du salarié afin qu'un bilan ergonomique soit systématiquement proposé au salarié TH recruté,
- de sensibiliser, former, accompagner le salarié, le management et l'équipe de travail, dans le strict respect du degré de confidentialité demandé par le salarié,
- le cas échéant, de favoriser l'accompagnement du salarié par un tiers à l'entreprise spécialisé,
- de contribuer au parcours d'intégration prévu pour tous les salariés, et de participer au bilan prévu à six mois.

## B. Le parcours professionnel

L'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap s'intègre pleinement dans les dispositifs ouverts à tous les salariés et repose sur les mêmes principes généraux.

Ce qui peut se révéler spécifique tient aux éventuelles restrictions d'aptitude connues ou prévisibles qui doivent conduire à une vigilance accrue en terme d'orientation professionnelle et de choix des filières métiers.

Il convient donc d'accorder une importance toute particulière aux conditions nécessaires à la construction du projet professionnel exprimé lors de l'EAAP.

Dans cette optique, le référent handicap proposera à tous les salariés bénéficiaires de son périmètre un entretien postérieur à l'EAAP afin d'ajuster, si besoin, les éléments d'adaptation du poste de travail. Au-delà de cette vocation principale, l'échange sera aussi ouvert que souhaité par le salarié.

Dans ce même cadre, et sur demande expresse du salarié partagée avec la médecine du travail, une réflexion sur l'anticipation des restrictions d'aptitude prévisibles dans le temps pourra être conduite, afin de proposer des bilans professionnels adaptés, le plus en amont possible, qui permettront au salarié de construire un parcours adapté.

En ce qui concerne la formation, le présent accord réaffirme les engagements de l'entreprise en ce qui concerne l'accessibilité aux formations et les mesures d'accompagnement.

Pour mémoire, l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue (avenant n°2 à l'accord relatif à la FPC dans la branche des IEG signé le 16 octobre 2015) prévoit d'abonder à 100% le crédit d'heures engagé par un salarié en situation de handicap qui décide de mobiliser son CPF dans le cadre de son projet professionnel (voir les conditions fixées par l'accord).

Il conviendra d'accentuer la communication de ces dispositifs auprès des intéressés.

Pour y parvenir, les échanges seront favorisés par le développement d'initiatives autour du parrainage et/ou du mentoring, ainsi que par le partage de bonnes pratiques via les outils digitaux.

## C. Egalité de traitement en matière de rémunération

Le principe de l'égalité de traitement ne souffre d'aucune exception, notamment en raison de situations particulières de santé ou de handicap.

Ce principe de non-discrimination est rappelé dans l'ensemble des notes ou accords produits par la DRHT. Pour rappel, GRDF, engagée par l'obtention du Label diversité en 2015, met à la disposition des salariés un service externe de traitement des situations perçues comme discriminatoires ou inégales : « Allo Discrim ». Ce service vient en complément des possibilités de recours et d'accompagnements par les représentants du personnel.

Une communication régulière sur l'existence de ce recours sera assurée notamment via l'intranet et We Love Gaz.

GRDF s'engage dès lors à remédier aux situations qui se révéleraient discriminatoires après instruction du dossier.

Chaque unité examinera la situation de l'égalité salariale des personnes en situation de handicap de son périmètre à chaque campagne salariale (AIC, ADP) et en tiendra compte dans ses décisions.

Un chapitre relatif à l'égalité salariale sera intégré au bilan annuel de la Région et présenté en commission régionale de suivi.

Pour compléter ce dispositif, une analyse globale sera conduite au niveau national selon les indicateurs identifiés pour mesurer l'égalité salariale dans le RSC.

A l'appui de cette analyse globale produite dans les six mois de la signature de l'accord, les cas individuels qui ressortiraient en écart injustifié à situation comparable feront l'objet d'une étude particulière par les unités et donneront lieu à des mesures correctives hors contingent.

Ces décisions relèvent de la responsabilité des unités, les situations d'arbitrage devant demeurer exceptionnelles. Elles sont portées à la connaissance du Chargé de Mission Handicap National qui suivra leur mise en œuvre. Par situation comparable, on entend les salariés dont la plage M3E, le GF, le métier, l'ancienneté au sein des IEG et le niveau de formation sont similaires.

Cette analyse sera actualisée et présentée tous les ans lors de la Commission nationale de suivi du mois d'avril.

Les plans d'actions associés à ces objectifs sont définis comme suit :

Etat des lieux à fin 2016	Objectifs de l'accord 2017-2020	Actions
Accueil et intégration	Tout mettre en œuvre et anticiper l'arrivée du salarié afin que les adaptations éventuelles de son environnement de travail soient à sa disposition dès son arrivée	1/ Dès confirmation du recrutement du candidat, information systématique du référent handicap régional qui analyse les besoins et mobilise les ressources (achats, immobilier...) 2/ Participation systématique du référent handicap au bilan d'intégration du premier semestre
Parcours professionnel	Faciliter à tous les échelons de l'entreprise la mise en œuvre du projet professionnel exprimé dans l'EAAP	1/ Avec l'accord explicite du salarié, le référent handicap propose tous les ans de partager le projet professionnel construit avec le manager 2/ Favoriser l'accès aux formations en développant notamment des solutions « à distance », et en s'assurant de l'accessibilité des lieux et supports de formation
Egalité de traitement en matière de rémunération	Mesurer le niveau d'égalité salariale des bénéficiaires de l'obligation d'emploi Remédier dans chaque unité aux éventuelles situations individuelles anormales	1/ Etablir un diagnostic global de la rémunération des salariés TH et suivre son évolution tous les ans 2/ Après instruction du dossier, possibilité de mesures de rattrapage salarial « hors contingent » pilotées dans les unités

## **VI. Le maintien en emploi et les conditions de travail**

### **A. La modernisation des méthodes de travail**

L'innovation en matière d'organisation du travail et de développement du digital fait partie des 12 engagements du Projet d'entreprise de GRDF 2016-2018 au bénéfice de tous les salariés.

Il est décidé de promouvoir, au travers du présent accord, la mise en œuvre au bénéfice des salariés en situation de handicap qui le souhaitent, des modalités de travail à distance.

Cette disposition est ouverte à tous les bénéficiaires de l'accord, sous la seule réserve de la compatibilité de leur métier. Elle est indépendante de toute préconisation médicale et basée sur le seul volontariat. Elle se traduit par une convention individuelle élaborée par les responsables RH et signée entre le salarié et son manager, et en y associant le référent handicap.

Les managers des volontaires seront sensibilisés à l'intérêt de ce dispositif en termes d'engagement professionnel et d'amélioration des conditions de travail, avec notamment une limitation de la fatigue liée aux transports et une meilleure autonomie d'organisation des temps de travail.

Afin de conserver le lien social indispensable entre le salarié et son équipe de travail, la modalité de travail à distance sera au maximum d'une journée par semaine. La convention souscrite sera réversible et à durée déterminée entre le salarié et son manager.

Le référent handicap régional sera associé au processus et partagera les retours d'expérience lors des comités de suivi.

### **B. Les mesures d'adaptation et de compensation**

Le maintien en emploi des salariés en situation de handicap est un objectif prioritaire pour les signataires du présent accord.

C'est la raison pour laquelle une attention particulière sera portée à la mise en œuvre de mesures adaptées à la situation de chaque salarié titulaire d'une RQTH.

La pertinence des mesures d'accompagnement déployées tient à trois facteurs indissociables qui guideront le processus retenu dans le présent accord :

- 1/ Le respect absolu du choix du salarié sur le degré d'informations qu'il souhaite partager ou non avec chaque interlocuteur de son environnement de travail,
- 2/ Une coopération étroite entre, a minima, le référent handicap, le médecin du travail, le médecin conseil, le manager du salarié et selon les cas, toute autre partie prenante (assistant social du travail, représentants du personnel, collègues, ...)

3/ Le souci partagé de solutions pérennes et proportionnées visant à permettre au salarié RQTH la plus grande autonomie dans l'exercice de son activité professionnelle. Ce souci inclut également la volonté de prévenir toute stigmatisation du salarié.

Les coûts liés aux aménagements de poste s'imputeront sur le budget de l'accord handicap qu'il s'agisse d'OPEX ou de CAPEX.

### C. L'amélioration de l'accessibilité

Conformément aux réglementations en vigueur et aux engagements pris dans le précédent accord, GRDF accorde une importance particulière à l'amélioration de l'accessibilité à ses locaux, comme à ses outils de travail.

Ces efforts seront poursuivis dans le cadre du présent accord avec la recherche de solutions innovantes construites de manière collégiale. GRDF se mobilisera pour anticiper au maximum les mesures d'accessibilité nécessaires à la bonne intégration des salariés.

Les mécanismes d'aides individuelles qui peuvent compléter ces mesures générales restent bien sûr d'actualité, notamment dans le domaine des aides au transport. Pour rappel, ces aides au transport viennent éventuellement compléter des dispositifs recherchés localement en mobilisant les aides financières existantes (PCH, AGEFIPH, ...) avec l'aide du réseau des assistants sociaux du travail.

### D. Les conditions de travail

#### a) *Prise en compte de la situation de handicap dans l'ajustement des conditions de travail*

Au-delà des mesures d'aménagement de poste ci-dessus décrites, les conditions de travail seront, dans toute la mesure du possible, adaptées pour tenir compte des contraintes et de la fatigabilité particulière des salariés.

A ce titre, et à l'identique de l'accord précédent, tout salarié bénéficiaire ayant des soins réguliers et/ou rendez-vous médicaux validés par le médecin du travail et/ou sur présentation de justificatifs médicaux, car directement liés à la présence d'un handicap, s'imputeront en absence « CD code 220 » « absence rémunérée de courte durée ». Ces coûts ne s'imputeront pas au budget du présent accord.

Par ailleurs, tout salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés bénéficie, avec une anticipation de cinq ans, des congés d'ancienneté tels qu'ils sont prévus dans la branche des IEG par la circulaire Pers 753.

En pratique :

- 1 jour de congé dans la 21<sup>ème</sup> année de service,
- 2 jours de congés dans la 22<sup>ème</sup> année de service,
- 3 jours de congés dans la 23<sup>ème</sup> année de service,
- 4 jours de congés dans la 24<sup>ème</sup> année de service,
- 5 jours de congés dans la 25<sup>ème</sup> année de service et au-delà.

*b) Prise en compte des situations de handicap dans les processus de transformation de l'entreprise*

GRDF est engagé dans un processus de transformation qui impacte les conditions de travail pour l'ensemble de ses salariés.

Les innovations portées par cette transformation doivent être conduites avec le souci de bénéficier également aux salariés en situation de handicap, notamment en ce qui concerne les innovations digitales ou le travail à distance.

En ce qui concerne les transformations impliquant des mobilités géographiques pour les salariés, et au-delà des mesures particulières prévues par le projet, le présent accord prévoit la possibilité d'aides spécifiques décrites au chapitre VI.

Dans tous les cas, une attention particulière sera portée à l'adaptation des processus de sécurité aux salariés en situation de handicap, avec notamment le déploiement d'alarmes visuelles et sonores dans les locaux de l'entreprise. L'examen des mesures appropriées à chaque situation est de la compétence des CHSCT.

Les plans d'actions associés à ces objectifs sont définis comme suit :

Etat des lieux à fin 2016	Objectifs de l'accord 2017-2020	Actions
Travail à distance	Ouvrir la possibilité du travail à distance	Sensibiliser salariés et managers
Adaptation et compensation	Favoriser le maintien en emploi	1/ Le référent handicap propose à chaque salarié titulaire d'une RQTH la possibilité d'un bilan ergonomique à l'embauche et ensuite de manière systématique tous les cinq ans. Cette disposition ne limite en rien la faculté de revoir les conditions de travail du salarié en fonction des besoins à tout moment
		2/ Dans chaque région, le référent handicap réunit a minima une fois par an médecins du travail et assistants sociaux du travail pour une évaluation partagée des situations individuelles
Amélioration de l'accessibilité	Favoriser l'autonomie des salariés en situation de handicap	Pilotage national d'un projet incluant a minima les préventeurs, les responsables immobiliers, les responsables du parc véhicules et tout sachant utile.
Evolution des conditions de travail	Favoriser l'intégration des salariés en situation de handicap	Eclairage spécifique porté dans les projets de transformation par les référents handicap au niveau national comme en région.

## VII. Le soutien des salariés et du secteur associatif

### A. Les aides individuelles

Elles ont uniquement pour vocation d'apporter un complément aux financements de droit commun obtenus par ailleurs auprès d'organismes tels que l'AGEFIPH, les MDPH, la CPAM, les CMCAS, les mutuelles, les Conseils généraux dès lors qu'un lien avec l'emploi est établi : logement, aménagement véhicule, équipement(s) spécialisé(s), permis de conduire... L'examen des demandes d'aide est donc conditionné à la justification de la réalisation des démarches auprès de ces organismes.

Ces aides doivent, également, pallier aux délais souvent longs pour l'obtention d'une réponse des financeurs potentiels, de ce fait la commission est en mesure de faire les avances de fonds nécessaires.

L'attribution de ces aides est décidée par une Commission composée d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire et du Chargé de mission Handicap.

Afin de fluidifier le traitement des demandes, il est décidé que cette Commission fonctionnera de la manière suivante :

- L'approbation des demandes portant sur des aides de moins de 2 000 € sera de la compétence du référent handicap régional qui devra informer, sans délai et par mail, les membres de la commission nationale en fournissant de manière strictement anonyme les éléments de la demande et le contenu de sa décision. A défaut de contestation de cette décision par l'un des membres de la Commission nationale sous huitaine, la décision sera réputée définitive et mise en œuvre sans tarder.
- Les autres demandes seront traitées au niveau national dans les mêmes conditions de forme, mais avec un avis explicite des membres de la Commission avant toute mise en œuvre de l'aide accordée.

Le montant des aides attribuées dans ce cadre s'imputeront au budget de l'accord.

### B. Aide aux parents d'enfants handicapés

Pour les parents d'enfants atteints d'un handicap qui fréquentent un établissement spécialisé ou un service d'éducation spéciale ou de soins à domicile, les droits au CESU Petite Enfance sont étendus jusqu'au 7<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant. Cette disposition n'est pas imputable au budget du présent accord.

Les autorisations d'absences pour les parents d'enfants handicapés prévues par la « note DP 31-107 » feront l'objet d'une plus large communication aux agents. Cette disposition n'est pas imputable au budget du présent accord.

La commission nationale d'attribution des aides, en lien avec le référent handicap local, étudiera au cas par cas les demandes d'aides financières au bénéfice d'enfants handicapés des salariés de GRDF. Ces aides relèveront de la contribution volontaire de l'entreprise.

Le partenariat avec l'association « Entraide Handicap énergie environnement » ([www.entraidehandicap.org](http://www.entraidehandicap.org)), permettant d'accompagner les parents d'enfants handicapés sera poursuivi.

Enfin, GRDF offre à l'ensemble de ses salariés la possibilité de bénéficier d'un service d' « aide aux aidants » ([www.myprevention.fr](http://www.myprevention.fr)) accessible en ligne. Ce service propose un accompagnement personnalisé et confidentiel tant en terme d'orientation et de conseil qu'en terme de soutien direct.

Le coût de ce service n'est pas imputable au budget du présent accord.

### C. Aide au logement et à son aménagement

Les aides complémentaires spécifiques sont à étudier au cas par cas en cas de mobilité géographique imposée pour réorganisation. L'examen des aides individuelles est du ressort de la Commission d'attribution des aides individuelles.

Ces aides pourraient venir en complément des dispositifs proposés en particulier par Action Logement Services ([www.actionlogement.fr](http://www.actionlogement.fr)).

Les éventuels compléments apportés par cette commission sont imputables au budget du présent accord.

## VIII. DISPOSITIONS FINALES

### A. Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires des établissements de GRDF y compris les salariés du service commun aux deux filiales ENEDIS SA et GRDF SA.

### B. Agrément

La mise en œuvre de l'accord s'effectue après l'obtention de l'agrément du Préfet de Paris

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

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

### D. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans et entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2017, dès obtention de l'agrément préfectoral, conformément à l'article L 5212-17 du Code du travail.

Cet accord cessera de produire immédiatement tout effet le 31 décembre 2020.

### E. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé, sur l'initiative de GRDF, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D 2231-2 du Code du travail.

Les formalités de publicité prévues aux articles L 2262-5, R 2262-1 et R 2262-2 du Code du travail seront réalisées sur l'initiative de GRDF.

## F. Révision de l'accord

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

Une telle révision pourra notamment intervenir en cas d'évolution importante de l'organisation de l'entreprise, d'évolution de la réglementation ou de demande de nouveaux services par les autorités de régulation.

Les signataires du présent accord conviennent de se réunir au niveau national afin d'étudier les conséquences de ces évolutions au regard des dispositions du présent accord.

Fait à Paris, en 7 exemplaires originaux, le 09 JUIN 2017

Pour GRDF SA, *Edmond SAUVAGE*



Les représentants des organisations syndicales,

Pour la CFDT

*D. DELONNEL LEROY*  
*Edmond Leroy*

Pour la CFE-CGC

*E. Quivot*  


Pour la CGT

Pour FO

*Franck SARRIEUF*  


## Annexe 1 Principes et champ d'application

### 1. Les bénéficiaires

Les bénéficiaires<sup>1</sup> de l'obligation d'emploi concernés par les dispositions du présent accord sont :

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH) par la « Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées » (CDAPH),
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- Les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire, sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service, victimes d'attentats, etc.<sup>2</sup>,
- Les orphelins de guerre, veufs/veuves de victimes militaires de guerre, sous certaines conditions<sup>3</sup>,
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité<sup>4</sup>,
- Les titulaires de la carte d'invalidité<sup>5</sup>,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

### 2. Définition du handicap

*« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne, en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant<sup>6</sup>».*

---

<sup>1</sup> Code du Travail : Article L. 5212-13 du Code du Travail

<sup>2</sup> Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre : Article L. 394

<sup>3</sup> Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre : Articles L. 395 et L. 396

<sup>4</sup> Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service

<sup>5</sup> Code de l'action sociale et des familles : Article L. 241-3

<sup>6</sup> Code de l'Action Sociale et des Familles : Article L. 114

### 3. Le cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 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.

Il tient compte également des dispositions spécifiques de la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 et de son Décret d'application n° 2016-1899 du 27 décembre 2016.

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.

Par conséquent, 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 reconnus handicapés nouvellement embauchés ou déjà présents, ou à l'extérieur.

### 4. Les principaux acteurs

#### a) *Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi*

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

Il leur appartient d'exprimer auprès de leur management de proximité, du référent handicap, du médecin du travail, de l'assistant(e) sociale(e) ou du CHSCT, leurs éventuels besoins de compensation du handicap.

#### b) *La Direction*

Au sein de la DRHT, le **Chargé de mission Handicap** assure le pilotage de l'accord et l'harmonisation de son déploiement sur l'ensemble du périmètre de GRDF, et donne à l'externe toute visibilité et légitimité aux actions portées par l'entreprise sur ce sujet.

Celui-ci est garant du respect des engagements et de la bonne allocation du budget handicap. Outre le pilotage, il assure le suivi et l'animation de l'accord et est l'interlocuteur de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Les **Délégués RH des unités et des Fonctions nationales** sont garants de la déclinaison de l'accord à leur maille. Ils contribuent notamment à l'objectif de croissance du taux d'emploi global.

Les **Référénts Handicap régionaux**, sous le pilotage du Chargé de mission Handicap, veillent au respect des engagements pris dans le présent accord, impulsent les actions de niveau régional. Ils assurent la



relation de proximité avec les salariés en situation de handicap. Ils mobilisent les ressources internes et externes nécessaires au déploiement des actions à la maille des unités.

En complément de ces acteurs, **la filière managériale** assure un rôle d'information et de portage de l'accord au sein des unités. Le manager de proximité est l'interlocuteur du médecin du travail pour la transmission du descriptif des activités confiées à l'agent et participe à la mise en œuvre des aménagements lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

#### *c) Les organisations syndicales signataires*

Elles sont parties prenantes de l'élaboration de l'accord et de la mise en œuvre de ses dispositions. A ce titre, elles sont force de propositions dans le cadre des commissions de suivi et d'animation. Elles ont en charge la constitution et l'animation de leur réseau « correspondants handicap syndicaux ». Désignés par les organisations syndicales, ces correspondants s'impliquent dans le portage de l'accord, sa mise en œuvre et la remontée d'informations du terrain. Afin de permettre à ces correspondants d'exercer leur mission de proximité, le management local veillera à faciliter la rencontre avec les salariés en situation de handicap qui les sollicitent

#### *d) Le médecin du travail et l'équipe médicale*

Le médecin du travail joue un rôle essentiel dans la mesure où il délivre l'aptitude lors de la visite médicale préalable à l'embauche, de la visite d'information et de prévention, de la visite de reprise ou de pré reprise, quand le salarié est déjà dans l'entreprise. Il peut aussi être sollicité par le salarié, le référent handicap d'unité, le manager, le CHSCT ou les autres acteurs médicaux et acteurs sociaux. Il réalise enfin les visites de « pré-embauche » et de « pré-reprise », ce qui permet d'anticiper les éventuelles inaptitudes au poste ou les éventuels besoins d'aménagement avant l'embauche ou avant la reprise du travail.

En totale coopération avec les référents handicap, le médecin du travail est force de propositions dans la recherche de solutions de compensation dans le cadre du maintien dans l'emploi, du retour à l'emploi et de la prévention des inaptitudes des salariés en situation de handicap. Il sensibilise les salariés aux dispositifs de l'accord et, le cas échéant, les accompagne dans la constitution de leur dossier de demande ou de renouvellement de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

#### *e) Le médecin conseil*

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

Il se prononce sur la validation d'un mi-temps thérapeutique prescrit par le médecin traitant. Cet aménagement permet au salarié une réadaptation progressive à son emploi, avec pour objectif une

reprise à temps complet. Il est organisé par l'employeur en fonction des préconisations du médecin du travail.

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

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

#### f) *L'assistant social du travail*

L'assistant social contribue à l'intégration des personnes en situation de handicap des unités de leur périmètre. Il exerce, notamment, auprès des salariés et de leur famille, des fonctions d'écoute, d'information et d'orientation, d'accompagnement et de suivi des personnes (proposition d'évaluations, aides aux prises de décisions, aide à la constitution de dossiers de demande d'aides, etc.). En totale coopération avec les référents handicap et le médecin du travail, son rôle est essentiel dans l'accompagnement pour une première demande ou un renouvellement de la RQTH. Il facilite l'accès aux droits et contribue aux actions de sensibilisation et d'information.

A la jonction des sphères privées et professionnelles, il offre un accompagnement social au salarié, si besoin à sa famille, informe et accompagne le salarié dans l'ouverture de ses droits, et l'existence de dispositifs de maintien dans l'emploi et du maintien à domicile. Il assure pour son compte l'interface entre les partenaires internes et externes ainsi qu'avec les institutions et organismes sociaux, en les mobilisant si nécessaire, et en assurant une coordination entre chacun d'eux.

#### g) *La Direction Prévention Santé Sécurité*

La Direction Prévention Santé Sécurité (P2S) assure un appui de la filière P2S en région et du management.

Au niveau national, elle intervient en tant que prescripteur des outils et matériels de sécurité, et des vêtements de travail destinés à protéger les salariés des risques inhérents à leur métier ; elle peut mettre à disposition des employeurs qui le souhaitent des vêtements ou équipements « sur mesure » ou les conseiller quant au choix.

Au niveau régional, elle apporte son soutien aux managers et aux experts P2S chargés de coordonner les aménagements permettant l'accessibilité sur les sites et de prévenir les risques « métier ».

#### *h) Le CHSCT*

*« Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail<sup>7</sup>. »*

Le CHSCT est notamment consulté pour toutes les questions relatives à l'aménagement des postes, des locaux, de l'organisation du travail et du temps de travail.

---

<sup>7</sup> Code du Travail : Article L. 4612-11

## Annexe 2 Indicateurs

Objectifs de l'accord 2017-2020	Actions	Pilote	Délai	Indicateur
Améliorer le suivi quantitatif et qualitatif et la traçabilité des actions et données y compris sur le plan du suivi budgétaire	Déploiement d'un outil informatique dédié à la gestion de l'accord handicap (Pilotage national d'un groupe projet associant ressources humaines, contrôle de gestion, achats et DSI dès la première année de l'accord)	Chargé de mission national	1 <sup>er</sup> trimestre 2018	DOETH 2017 réalisée avec l'outil
Faire connaître les acteurs aux salariés en situation de handicap ainsi qu'aux managers  Favoriser les liens avec la médecine du travail, la médecine conseil, les assistants sociaux	Mise en œuvre d'une action de communication personnalisée dans chaque région : Le référent régional organise de manière systématique une réunion par an au minimum avec les représentants médicaux et sociaux tant au niveau national que régional	Référénts handicap régionaux	Dans les trois mois suivants l'agrément de l'accord et au fil de l'eau pour tout nouvel arrivant	Nb d'actions par an
Garantir le professionnalisme des acteurs dédiés	1/ Pilotage national d'un cursus de professionnalisation des acteurs  2/ Mise en œuvre d'une veille réglementaire partagée au sein de la filière RH et largement diffusée aux salariés	Chargé de mission national	Premier semestre 2018	Nb de personnes formées  Base ou site type Yammer partagé
Assurer l'égalité de traitement des candidatures dans le processus général de recrutement	1/ Intégrer des objectifs de présentation de candidats en situation de handicap dans les jurys de recrutement  2/ Réaliser une opération de sourcing spécifique par région (POE, forum spécialisé, partenariat...)	Référénts recrutement  Filière RH unités	Tout au long de l'accord  Une action par an	Nb d'actions  Nb d'actions

Taux de transformation à minima de 70% sur les métiers techniques	<p>1/ Développer une formation spécifique des tuteurs d'alternants en situation de handicap</p> <p>2/ Prévoir un entretien tous les trimestres entre le tuteur et le référent handicap pour anticiper au mieux le recrutement de l'alternant</p>	Chargé de mission national	1 <sup>er</sup> trimestre 2018	<p>Nb tuteurs formés</p> <p>Nb de transformations par an</p>
Poursuivre et pérenniser le développement des achats au secteur protégé	<p>1/ Renforcer le partenariat souscrit avec le GESAT pour développer des typologies d'achat pérennes, notamment dans le domaine des services.</p> <p>2/ Développer la mise à disposition et le détachement de personnel du secteur adapté et protégé</p>	Chargé de mission national	Tout au long de l'accord	Nb de projets en partenariat avec le GESAT et chiffre d'affaires cumulé par an
Porter l'accord au plus haut niveau de l'entreprise et le faire connaître à tous les salariés	Plan de communication national dans les trois mois de l'agrément de l'accord	Chargé de mission national	Automne 2017	Evènement de communication
Déployer a minima une action de communication par an au niveau national et dans chaque région, hors SEEPH.	<p>1/ Intégrer un chapitre communication au plan d'action prévisionnel annuel présenté dans chaque comité régional de suivi.</p> <p>2/ Réaliser a minima une opération de communication par an au niveau national en veillant à ce qu'elle puisse toucher tous les salariés</p>	Chargé de mission national et référents régionaux	Dès septembre 2017 et tout au long de l'accord	Plans de communication annuels nationaux et régionaux
Atteindre un taux de 3% de cadres en situation de handicap à la fin de l'accord	<p>1/ Elaborer un projet dédié au niveau des fonctions centrales</p> <p>2/ Décliner des actions définies par ce projet dans chaque région</p>	Chargé de mission national	Début 2018	Une action dédiée inscrite au plan de communication national et siège
Comprendre les enjeux et chercher à lever quelques freins	Engager une réflexion spécifique sur le handicap psychique associant des compétences pluridisciplinaires et des retours d'expérience, et la faire largement partager	Charge de mission national	Définition du projet début 2018	Présentation du projet lors du comité de suivi national

Proposer des formations/sensibilisations accessibles au plus grand nombre (managers, tuteurs, filière RH, représentants du personnel...)	Elaborer un projet de formation à distance (type MOOC) au niveau national	Charge de mission national	Juin 2018  Tout au long de l'accord	Lancement d'une formation à distance  Nb de personnes formées
Anticiper l'arrivée du salarié afin que les adaptations éventuelles de son poste de travail soient à sa disposition dès son arrivée	1/ Dès confirmation du recrutement du candidat, information systématique du référent handicap régional qui analyse les besoins et mobilise les ressources (achats, immobilier...)  2/ Participation systématique du référent handicap au bilan d'intégration du premier semestre	MOARH d'unité  Réfèrent handicap régional	A chaque recrutement dès la date d'agrément de l'accord	Nb d'aménagements  Nb d'entretiens réalisés / Nb de recrutements en %
Faciliter la mise en œuvre du projet professionnel exprimé dans l'EAAP	1/ Avec l'accord explicite du salarié, le référent propose tous les ans de partager le projet professionnel construit avec le manager  2/ Favoriser l'accès aux formations en développant notamment des solutions « à distance », et en s'assurant de l'accessibilité des lieux et supports de formation	Réfèrent handicap régional	Une fois par an au terme de la campagne des EAP	Nb d'entretiens réalisés par an  Taux de salariés TH formés/taux de salariés total formés par an
Mesurer le niveau d'égalité salariale des bénéficiaires de l'obligation d'emploi  Remédier dans chaque unité aux éventuelles situations individuelles anormales	1/ Etablir un diagnostic global de la rémunération des salariés TH et suivre son évolution tous les ans  2/ Après instruction du dossier, possibilité de mesures de rattrapage salarial « hors contingent » pilotées dans les unités	Chargé de mission national  MOARH des unités	Une fois par an	Bilan présenté en comité national de suivi  Nb de mesures par an /nb de dossiers instruits

Favoriser le maintien en emploi	1/ Le référent handicap propose à chaque salarié titulaire d'une RQTH la possibilité d'un bilan ergonomique à l'embauche et ensuite de manière systématique tous les cinq ans. Cette disposition ne limite en rien la faculté de revoir les conditions de travail du salarié fonction des besoins à n'importe quelle période	Référent handicap régional	Dans les trois mois de l'arrivée du salarié et tous les cinq ans ensuite	Nb de bilans ergonomiques par an
	2/ Dans chaque région, le référent handicap réunit a minima une fois par an médecins du travail et assistants sociaux pour une évaluation partagée des situations individuelles	Référent handicap régional	Une fois par an	Nb de réunions par an
Favoriser l'autonomie des salariés en situation de handicap	Pilotage national d'un projet incluant a minima les préventeurs, les responsables immobiliers, les responsables du parc véhicules et tout sachant utile.	Chargé de mission national	Tout au long de l'accord	Bilan annuel des actions présenté en comité de suivi
Favoriser l'intégration des salariés en situation de handicap	Eclairage spécifique porté dans les projets de transformation par les référents handicap au niveau national comme en régions.	Chargé de mission national et référents handicap régionaux	Sur chaque projet de transformation	Inclusion d'un volet sur les conditions de travail des salariés TH des unités impactées

### Annexe 3 : Budget prévisionnel de l'accord d'entreprise

	Budget prévisionnel cumulé 2017-2020	Répartition
Pilotage et suivi de l'accord	600 000	20%
Plan d'embauche	450 000	15%
Accueil et intégration	300 000	10%
Sensibilisation, communication	300 000	10%
Parcours professionnel	300 000	10%
Maintien dans l'emploi	600 000	20%
Mesures individuelles	300 000	10%
Partenariats	150 000	5%
<b>Total</b>	<b>3 000 000</b>	
Estimation prévisionnelle de la contribution due à l'AGEFIPH en l'absence d'accord	1 800 000	

## **Annexe 4 : Glossaire**

ADP : Appréciation du professionnalisme

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

AIC : Avancement individuel au choix

CMCAS : Caisse Mutuelle Complémentaire et d'Action Sociale du personnel des Industries Electriques et Gazières

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CPF : Compte personnel de formation

DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

EAAP : Entretien annuel d'appréciation du professionnalisme

ESAT /EA : Etablissement et Service d'Aide par le Travail / Entreprise adaptée

GESAT : Réseau national du travail protégé et adapté

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MOARH : Maîtrise d'Ouvrage Ressources Humaines

MOOC : Massive Open Online Courses

PCH : Prestation de Compensation du Handicap

RSC : Rapport de Situation Comparée

SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

TH : Travailleur Handicapé