



**ACCORD D'ENTREPRISE
EN FAVEUR DE L'INTEGRATION
ET POUR L'EGALITE DES DROITS ET DES CHANCES
DES PERSONNES HANDICAPEES
SUR LA PERIODE 2018 - 2020
AU SEIN D'ENGIE SA**

AB 2018 12
1



Entre

L'entreprise ENGIE SA, représentée par Pierre DEHEUNYNCK, Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines Groupe,

ci-après désignée « ENGIE SA »

d'une part,

et

Les Organisations Syndicales Représentatives des salariés CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO Energie et Mines,

ci-après désignées « les partenaires sociaux »

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

HB sur A c



PREAMBULE.....	5
Chapitre 1 – CHAMP D'APPLICATION.....	6
1.1 – Périmètre.....	6
1.2 – Salariés concernés.....	6
Chapitre 2 – PLAN DE COMMUNICATION - FORMATION	7
2.1 – Communication	7
2.1.1 – Communication interne	8
2.1.2 – Coopération externe.....	9
2.2 – Formation des acteurs internes.....	10
Chapitre 3 – PLAN D'EMBAUCHE ET D'INTEGRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	10
3.1 - Plan d'embauche	10
3.1.1 – Engagements de recrutement de personnes en situation de handicap.....	10
3.1.2 – Développement de l'alternance.....	11
3.1.3 – Accueil de personnes handicapées en travail temporaire	12
3.1.4 – Accueil de stagiaires handicapés dans le cadre d'un cursus pédagogique	12
3.1.5 – Sourcing	12
3.1.6 – Intégration dans l'entreprise	13
3.1.7 – Adaptation des postes de travail	13
3.2 – Accessibilité.....	14
3.2.1 – Accessibilité des locaux pour tout type de handicap	14
3.2.2 – Accessibilité numérique	14
Chapitre 4 – ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LE CADRE DES TRANSFORMATIONS.....	14
Chapitre 5 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	14
5.1 – Actions d'anticipation sur les situations d'inaptitude professionnelle.....	15
5.2 – Actions de maintien dans l'emploi.....	16
Chapitre 6 – DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE	16
6.1 – Formation des salariés handicapés	17
6.2 – Entretiens annuels.....	17
6.3 – Entretien professionnel	18
6.4 – Offre de prestations spécifiques.....	18
Chapitre 7 – COLLABORATION AVEC LE SECTEUR ADAPTE ET DEVELOPPEMENT DES ACHATS	19
7.1 – Information des salariés en charge de passer les commandes.....	20
7.2 – Adaptation des processus achat.....	20
Chapitre 8 – MESURES SOCIALES SPECIFIQUES A DESTINATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	20
8.1 – Démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	20
8.2 – Aides financières apportées aux personnes handicapées.....	20

HB sur R2



8.3 – Aides aux salariés aidants de proches en situation de handicap.....	21
8.4 – Rappel des dispositions statutaires ou issues de textes d'application, concernant les salariés handicapés.....	22
Chapitre 9 – PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD	23
9.1 – Le pilotage de l'accord	23
9.2 – Le suivi de l'accord.....	23
Chapitre 10 – FINANCEMENT DE LA POLITIQUE D'INTEGRATION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	24
Chapitre 11 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR – CONDITION DE VALIDITE.....	25
Chapitre 12 – REVISION.....	25
Chapitre 13 – RENOUVELLEMENT	25
Chapitre 14 – PUBLICITE	25
ANNEXE 1 – bilan de l'accord 2012-2015, de l'avenant 2016 et du plan d'action 2017	27
ANNEXE 2 – glossaire.....	28

HB 2012 1/2



PREAMBULE

Le développement de l'emploi des personnes handicapées et leur accompagnement dans la durée, au travers en particulier des actions menées pour leur maintien dans l'emploi, constituent un des axes importants de la politique de responsabilité sociale d'ENGIE, et de ses engagements en matière d'égalité des chances et de promotion de la diversité au sein de ses entités, reconnues par le Label Diversité.

Dans le domaine du handicap, cette politique s'inscrit pleinement dans :

- la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, complétée par celle du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi Macron).

C'est dans ce contexte et avec la volonté réaffirmée des parties à poursuivre et à pérenniser la politique d'emploi de ses salariés handicapés qu'ENGIE SA a invité ses partenaires sociaux à la négociation en vue de la signature d'un nouvel accord en faveur du développement de l'emploi et de l'accompagnement des personnes handicapées. Celui-ci s'appliquera durant la période 2018 à 2020 et ce, en application des articles L. 5212-8 et R. 5212-14 du Code du travail.

Les ambitions et actions déclinées dans ce nouvel accord s'inscrivent dans la continuité de la politique handicap mise en œuvre lors des précédents accords agréés par la DIRECCTE des Hauts de Seine, tout en tenant compte du contexte d'ENGIE SA et des transformations en cours dans l'entreprise. Elles s'inscrivent également dans la continuité de l'année 2017 au cours de laquelle, même en l'absence d'accord, les actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées se sont poursuivies, dans le cadre d'un plan d'action.

Les parties prennent acte du bilan de l'accord sur la période 2012-2016, et des éléments du bilan 2017, disponibles à ce jour, qui figurent en annexe.

Au regard de ce bilan, les parties sont confortées dans leur volonté de développer les actions engagées en faveur des salariés handicapés au sein d'ENGIE SA pour poursuivre l'évolution du taux d'emploi des bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 (4,5% à fin 2012 - 5,8% à fin 2016).

Les parties s'appuieront pour ce faire sur les trois axes suivants :

1. **Importance du pilotage de l'accord**, pour faciliter son déploiement, et coordonner les actions, dans le cadre du budget alloué,

HB 24 R



2. **Implication des acteurs et dynamique collective** : l'accord est piloté au niveau d'ENGIE SA et les entités le déploient sur leur périmètre, pour permettre la déclinaison des actions au plus près du terrain et ainsi mieux contribuer à l'atteinte des objectifs et ambitions de l'accord. Des synergies sont par ailleurs recherchées entre les entités, afin d'optimiser la mise en œuvre des actions et les budgets engagés.
3. **Renforcement des actions qualitatives** : les accords précédents ont démontré qu'un suivi rapproché permet de mieux prendre en compte la situation des bénéficiaires de l'accord, d'appréhender précisément leurs besoins et ainsi d'y répondre de façon appropriée.

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

- le recrutement,
- l'insertion et la formation,
- le plan de maintien dans l'emploi,
- le développement de l'employabilité,
- le recours aux achats du secteur adapté et protégé.

Afin de favoriser l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre du présent accord, des moyens, humains et financiers, seront déployés pour soutenir les actions envisagées aux différentes étapes de l'avancée de l'accord.

Chapitre 1 – CHAMP D'APPLICATION

1.1 – Périmètre

Le présent accord est applicable aux salariés des entités des établissements IRP de la société ENGIE SA, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité énoncées ci-dessous.

1.2 – Salariés concernés

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 polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (art L.114 du Code de l'action sociale et des familles).

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

- auditif
- intellectuel ou mental

HB 2014 12



- moteur
- visuel
- psychique
- maladies invalidantes

Sont concernés par les dispositions du présent accord :

- 1- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés instituée par l'article L.5212-2 du code du travail et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé,
- 2- les salariés ayant engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de leur département de résidence, via un dossier déposé à la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), et ayant fourni à l'entreprise le récépissé du dépôt de la demande auprès de la CDAPH.

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

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

Chapitre 2 – PLAN DE COMMUNICATION - FORMATION

La connaissance par les salariés et les managers de l'entreprise des dispositions du présent accord ainsi que des modalités de leur mise en œuvre est une condition indispensable à la réussite de la politique d'emploi des personnes handicapées.

L'entreprise souhaite que l'information soit accessible à tous, quelle que soit leur position dans l'organisation, et veillera, dans ce but, à multiplier les canaux d'information et leurs supports.

2.1 – Communication

Les parties conviennent que la poursuite des actions d'information et de communication est une condition de réussite de l'accompagnement du changement des représentations liées au handicap.



2.1.1 – Communication interne

En interne, la communication s'adressera aux managers, aux représentants du personnel, aux équipes R.H. et plus largement, à l'ensemble des salariés des entités du périmètre de l'accord.

2.1.1.1 - Communication de l'accord à l'ensemble des salariés

L'accord, ainsi que la liste des référents handicap des entités, seront communiqués à l'ensemble des salariés d'ENGIE SA, et publiés sur l'intranet RH et les espaces intranet des entités.

Les outils digitaux seront privilégiés pour communiquer sur le contenu de l'accord : brochure électronique, articles dans les journaux internes, communiqués via mail....., permettant de diffuser des informations sur tout le périmètre.

Des événements internes seront organisés, notamment au moment de la Semaine du Handicap.

Les signataires de l'accord ont par ailleurs convenu de retenir le handicap invisible comme thématique de la communication à déployer en 2018.

Enfin, les managers seront incités à relayer la communication sur l'accord lors des réunions d'équipe. Un support synthétique de présentation de l'accord sera mis à leur disposition, afin de faciliter son portage.

2.1.1.2 - Information à destination des salariés handicapés et de leurs managers

Une information spécifique sera destinée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents au sein de l'entreprise, et dont la reconnaissance de travailleur handicapé est connue de leur employeur et de leurs managers. Cette communication portera en particulier sur les dispositions prévues pour faciliter leur intégration et leur maintien dans l'emploi.

Celle-ci sera systématiquement diffusée aux salariés qui ont informé l'employeur de leur statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Par ailleurs, les managers de ces salariés, qui ont fait connaître leur situation de handicap, seront également informés par les référents handicap des mesures de l'accord dont les salariés concernés pourraient bénéficier.

HB JLA R2



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

Chaque salarié dispose de la liberté d'engager ou non les démarches en vue de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, et de faire connaître ou non à l'employeur sa qualité de travailleur handicapé.

Une communication sera mise en œuvre par l'entreprise, afin de sensibiliser les salariés non déclarés sur les droits et aides associés au bénéfice la RQTH.

2.1.1.4 - Information à destination des nouveaux salariés et des managers nouvellement nommés

Chaque référent handicap diffusera les informations relatives à l'accord sur son périmètre.

Il portera également à la connaissance des managers nouvellement nommés dans son périmètre les dispositions prévues par le présent accord.

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

ENGIE SA communiquera le présent accord aux services de santé au travail dans le mois suivant l'entrée en vigueur de celui-ci.

Le référent handicap de chaque établissement et/ou entité s'assurera de la communication auprès des médecins du travail, assistantes sociales et médecins conseil de son périmètre.

Les médecins du travail et assistantes sociales participent à la Commission de suivi, afin de renforcer l'échange d'information souhaité par les signataires du présent accord.

2.1.2 – Coopération externe

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

L'objectif du présent accord est de poursuivre les partenariats déjà existants et d'en développer de nouveaux, pour favoriser la mise en œuvre de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap travaillant à ENGIE SA.

ENGIE SA est notamment partenaire de la Fédération Française des DYS, avec laquelle des mesures d'accompagnement de salariés concernés pourront être mises en place.



2.2 – Formation des acteurs internes

La formation des acteurs internes de l'entreprise est un des leviers majeurs pour progresser dans la diffusion des bonnes pratiques en matière de handicap et lutter contre les stéréotypes.

Les actions de formation déjà engagées seront poursuivies pendant la durée du présent accord par l'ensemble des entités d' ENGIE SA, auprès des publics suivants :

- référents handicap,
- managers,
- filière RH, et notamment recruteurs,
- acheteurs,
- représentants du personnel,
- équipes de travail, afin de faciliter si besoin l'intégration d'un travailleur handicapé au sein d'une équipe.

La formation « Management, Diversité et Handicap » mise en place à fin 2015 continuera à être déployée. Elle sera systématiquement proposée aux managers ayant des personnes en situation de handicap dans leur équipe.

Les Orientations Générales de Formation annuelles d' ENGIE SA mentionneront un axe de formation sur la thématique de la diversité, et notamment du handicap, et seront déclinées dans les orientations de formation des entités d' ENGIE SA.

Une recherche d'offres existantes en mode e-learning sera également réalisée, afin de proposer des supports de formation complémentaires.

Chapitre 3 – PLAN D'EMBAUCHE ET D'INTEGRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Le processus de recrutement d'ENGIE SA respecte le principe de non-discrimination, tel qu'affirmé par l'article L.1132-1 du Code du travail, et en particulier vis-à-vis des personnes en situation de handicap.

Il s'appuie sur l'évaluation des compétences et des aptitudes du candidat. Des aménagements pourront toutefois et si nécessaire être apportés dans le déroulement matériel du processus, en fonction du handicap constaté.

3.1 – Plan d'embauche

3.1.1 – Engagements de recrutement de personnes en situation de handicap

Au regard du contexte actuel de l'entreprise, le recrutement en alternance sera privilégié sur la période de l'accord, afin d'intégrer des jeunes en situation de handicap de manière temporaire ou définitive (transformation de contrats), tout en maintenant un effort de recrutement en CDI.



Sur la durée de l'accord, les parties signataires conviennent d'un nombre de recrutements de personnes handicapées égal à :

- **2% du volume total de recrutement en CDI en moyenne par an, avec un engagement minimum d'un CDI par an,**

Ces recrutements pourront être pourvus par transformation de contrats d'alternance en CDI.

- **20 contrats d'alternance au minimum sur les 3 années** (contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation).

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

Le Directoire Stratégique d'ENGIE SA sera informé de manière semestrielle des avancées en matière de recrutement, afin d'identifier si besoin des actions correctives.

3.1.2 – Développement de l'alternance

L'alternance est un véritable levier d'intégration dans l'emploi des personnes handicapées, en leur offrant la possibilité de compléter leur formation initiale, d'acquérir de nouvelles compétences, de développer leur expérience professionnelle, voire de se réorienter.

Dans cette optique, des contrats d'apprentissage et de professionnalisation seront proposés aux personnes en situation de handicap, dont le projet professionnel est en adéquation avec les métiers des différentes entités de l'entreprise. Ces dernières sont incitées pour ce faire à nouer des partenariats avec des organismes spécialisés, des lycées, écoles, CFA...proposant des formations dans des filières correspondant à leur besoin.

Il est rappelé que, pour ce type de contrat, les limites d'âges ne sont pas applicables aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

A l'issue de leur période d'alternance, l'entreprise s'engage à accompagner les alternants en situation de handicap qui ne sont pas recrutés, afin de faciliter leur accès à l'emploi.

Ces derniers pourront être réorientés vers d'autres entreprises du Groupe, ou des entreprises externes, dans le cadre de la plateforme inter-entreprises (Plateforme Engagement Jeunes) ou vers des cabinets de recrutement spécialisés.

Enfin, les tuteurs en charge de l'accompagnement d'alternants handicapés suivront en préalable une sensibilisation au handicap.



3.1.3 – Accueil de personnes handicapées en travail temporaire

Les agences d'intérim seront sensibilisées à l'envoi de candidatures de personnes handicapées, en réponse aux demandes de missions de travail temporaire exprimées par les entités auprès de ces dernières.

Un bilan annuel sera effectué sur le nombre de salariés handicapés ayant effectué une mission au sein de l'entreprise.

3.1.4 – Accueil de stagiaires handicapés dans le cadre d'un cursus pédagogique

ENGIE SA fera un effort particulier pour l'accueil de stagiaires en situation de handicap au sein de ses entités, dans le cadre des dispositifs légaux (art. L.5212-7, art.R.5212-10 et suivants du Code du travail). L'accueil de stagiaires handicapés est aussi une occasion pour l'entreprise de sensibiliser les équipes de travail, en démystifiant le handicap et en désamorçant les craintes et les idées reçues.

Les stages pris en compte au titre de la politique d'emploi des travailleurs handicapés sont :

- les stages de la formation professionnelle, financés par l'Etat ou les régions,
- les stages d'accompagnement et d'orientation organisés par l'Agefiph, qui donnent la possibilité aux demandeurs d'emploi handicapés de faire une immersion en entreprise, pour découvrir un nouveau métier,
- les stages prescrits par Pôle Emploi,
- les formations effectués dans le cadre d'une formation en alternance conduisant à un diplôme technologique ou professionnel,
- les stages effectués par des étudiants, sous convention tripartite,
- les stages découverte effectués par les élèves de collèges ou de lycées.

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

ENGIE SA s'engage à accueillir 8 stagiaires par an reconnus handicapés dans le périmètre d'ENGIE SA.

3.1.5 – Sourcing

ENGIE SA poursuivra la mise en œuvre d'un sourcing spécialisé dans le handicap :

- en maintenant des partenariats pour la diffusion des offres d'emploi auprès des candidats potentiels sur les principaux jobboards spécialisés,

HB 2012



- en s'appuyant sur des partenaires externes pour la recherche de candidats, en réponse aux offres proposées.

Par ailleurs, un travail rapproché avec les recruteurs des différentes entités sera poursuivi et renforcé, afin de s'assurer de la prise en compte et du suivi des candidatures de personnes handicapées qui leur auront été adressés, en réponse à des besoins identifiés. Les entités continueront également à être sensibilisées à la nécessaire réactivité à mettre en œuvre dans le processus de sourcing et de recrutement de personnes en situation de handicap.

Enfin, ENGIE SA s'associera autant que de besoin aux actions de communication sur les métiers et de sourcing menées par le Groupe.

3.1.6 – Intégration dans l'entreprise

Les conditions d'environnement professionnel et personnel seront évaluées avant la prise de fonction d'une personne en situation de handicap.

A ce titre, l'ensemble des acteurs (recruteur, manager, médecin du travail, futur salarié lui-même) examineront les besoins éventuels :

- d'adaptation du poste de travail, compte tenu des indications du médecin du travail,
- de formation,
- d'assistance animalière ou en AVP (Assistant Vie Professionnelle),
- de soutien de l'équipe d'accueil et du manager, au regard des spécificités des restrictions identifiées.

En vue de mettre en place des actions correctives si besoin, une évaluation de l'intégration de chaque nouveau salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi recruté ou faisant l'objet d'une mobilité sera également réalisée par le référent handicap de l'entité, au bout de 6 mois, portant sur :

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

3.1.7 – Adaptation des postes de travail

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

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



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

3.2 – Accessibilité

3.2.1 – Accessibilité des locaux pour tout type de handicap

En conformité avec les dispositions légales et réglementaires, l'entreprise s'assure de l'accessibilité des locaux (bureaux, salles de réunion, salles de conférence, locaux communs, restaurants d'entreprise, ...).

Elle y veillera tout particulièrement lors de la construction de nouveaux locaux ou la rénovation de locaux existants ou en cas de transfert de lieux de travail.

Par ailleurs, une vigilance particulière sera apportée à l'adaptation des processus de sécurité, lorsque ce sera nécessaire, en lien avec le CHSCT compétent.

3.2.2 – Accessibilité numérique

ENGIE SA facilitera l'accès à l'information et aux moyens de communication utilisés dans l'entreprise pour tous ses salariés, et notamment les salariés handicapés.

En ce qui concerne l'accessibilité numérique, l'entreprise se rapprochera des interlocuteurs internes concernés, pour identifier les problématiques rencontrées et proposer des solutions (exemple : sous-titrage en français de la webtv intranet).

Chapitre 4 – ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE CADRE DES TRANSFORMATIONS

La situation des salariés handicapés impactés par les évolutions d'organisation, les changements de lieu de travail, le passage en espace dynamique et autres transformations ayant un impact sur leur emploi et/ou les conditions de travail au quotidien ... constitue une priorité de cet accord.

ENGIE SA s'engage donc à accorder une attention particulière à la situation de ces salariés et à mettre en œuvre les mesures leur permettant de travailler dans des conditions adaptées à leurs besoins, voire l'accès à un nouvel emploi, compatible avec leur handicap et leur situation personnelle.

Pour ce faire, un dispositif de suivi individualisé sera mis en place par chaque entité concernée :

- chaque salarié en situation de handicap sera contacté pour un entretien individuel soit avec le responsable RH, soit avec le correspondant handicap, pour évaluer sa situation et ses besoins éventuels en termes de formation, aide à la mobilité, aménagement du poste de travail, aide au transport...
- un interlocuteur lui sera désigné pour le suivi de sa situation, si cette dernière le nécessite,

HB 21/11/12



- le médecin du travail, l'assistante sociale, le responsable de l'immobilier, etc ... pourront être mobilisés pour apporter des solutions,
- les interlocuteurs syndicaux des entités seront tenus informés des dispositions mises en place.

Le point du traitement des différentes situations rencontrées fera également l'objet d'un échange en comité de suivi de l'accord.

Chapitre 5 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

ENGIE SA poursuivra et développera les actions visant au maintien dans l'emploi de ses salariés, dans la continuité de la politique qu'elle mène depuis de nombreuses années.

Ces actions s'inscrivent également dans un objectif de prévention du handicap et d'anticipation de l'identification de situations d'inaptitude professionnelle.

Elles sont réalisées en partenariat avec les médecins du travail et les instances représentatives du personnel (notamment les CHSCT). L'intervention d'ergonomes sera également sollicitée en tant que de besoin afin d'établir des préconisations adaptées à chaque situation.

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

Dans l'objectif d'accompagner au mieux les salariés handicapés et de traiter le plus en amont possible les difficultés de maintien dans l'emploi, une démarche d'anticipation des situations d'inaptitude professionnelle est mise en œuvre, s'appuyant sur :

- un suivi médical adapté : toute personne qui, lors de la visite d'information et de prévention, déclare être reconnu comme travailleur handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, est orientée vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations du poste de travail.

Un suivi individuel adapté à son état de santé sera alors mis en place ; le médecin du travail détermine les modalités ainsi que la périodicité des visites médicales, celle-ci ne pouvant dépasser 3 ans (articles L.4624-1, R.4624-17 et R.4624-20 du Code du travail).

- un accompagnement par le référent Handicap et/ou le service de santé au travail, pour faciliter les démarches administratives à engager auprès de la C.D.A.P.H. en vue de l'obtention ou du renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,



- l'information des salariés concernés par un handicap sur l'intérêt d'engager la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et d'ainsi bénéficier des mesures d'accompagnement du présent accord.

5.2 – Actions de maintien dans l'emploi

Afin de permettre le maintien dans l'emploi sur leur poste de travail de salariés inaptes, ENGIE SA mettra en place des aménagements portant sur :

- les conditions de travail,
- l'organisation du travail,
- les horaires et rythmes de travail (aménagement des horaires, accès facilité au temps partiel, ...),
- le poste de travail.

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

Ils seront réalisés au regard des restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail.

Les mesures suivantes pourront être mises en œuvre en fonction des besoins :

- accès facilité au bilan de compétences, et ouverture éventuelle vers un nouveau métier, au besoin par une période de professionnalisation ou une action de formation adaptée,
- possibilité de travailler à distance, dès lors que cela est compatible avec les missions confiées au salarié,
- utilisation d'un équipement ou matériel spécifique, validée par le médecin du travail, permettant la compensation du handicap,
- mise en place d'un moyen de transport adapté domicile/travail si celui-ci est nécessaire au salarié, après validation par le médecin du travail,
- aide à l'obtention d'un logement adapté dès lors que la demande est liée à la compensation du handicap du salarié, après validation par le médecin du travail.

Chapitre 6 – DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE

Les salariés reconnus handicapés ou dont la reconnaissance est en cours bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise, et sont en mesure :

- d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification et compatible avec leur handicap,



- d'exercer leur emploi et de progresser au sein de l'entreprise,
- de suivre des formations adaptées à leurs besoins.

6.1 – Formation des salariés handicapés

Afin de leur garantir une égalité d'accès à la formation :

- les personnes en situation de handicap ont accès à toutes les formations proposées aux salariés exerçant le même métier, leur permettant de développer leurs connaissances et compétences, en lien avec leurs perspectives d'évolution professionnelle,
- en cas de difficulté pour le salarié à suivre une session de formation pour des raisons matérielles liées à son handicap, des moyens seront mis en place pour adapter les conditions de la formation, ou envisager son report ultérieur dans des conditions adaptées ; de même, les éventuels accompagnements dont il bénéficie seront maintenus,
- si la formation se déroule dans un lieu extérieur nécessitant un déplacement générant de la fatigabilité, une compensation en temps sera accordée au salarié à son retour de formation. Les frais de déplacement et d'hébergement supplémentaires éventuels seront pris en charge par l'entreprise.

6.2 – Entretiens annuels

L'entretien annuel est l'occasion de faire un point complet entre le manager et le salarié sur les missions, objectifs et résultats de ce dernier. Les personnes en situation de handicap doivent bénéficier de ce moment d'échange privilégié avec leur responsable hiérarchique, dans les mêmes conditions que tout salarié.

L'entreprise veillera à ce que tous les salariés en situation de handicap bénéficient des moyens techniques et humains pour bénéficier de l'EAP. Par exemple, la mise à disposition d'un interprète en Langue des Signes Française (LSF) pourra être proposée aux salariés qui en feraient la demande.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où le manager a connaissance du handicap du salarié et si ce dernier le souhaite, l'entretien pourra aborder l'évaluation de l'impact du handicap sur la tenue du poste et l'atteinte ou non des objectifs. Le manager veillera en particulier à ce que les objectifs qui sont fixés au salarié soient adaptés, si besoin, à l'état de santé de ce dernier, et prennent en compte l'impact du handicap sur son activité professionnelle.

Pour préparer au mieux cet entretien, le manager concerné pourra s'appuyer sur le référent handicap ou le responsable RH de l'établissement ou de l'entité.

HB 2/4 8



6.3 – Entretien professionnel et parcours professionnel

L'entretien professionnel sera systématiquement proposé tous les 2 ans aux salariés en situation de handicap, distinct de l'entretien annuel d'évaluation, et consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, et aux formations à envisager .

Cet entretien, réalisé avec le responsable RH de l'entité, ou le manager, pourra être suivi de la mise en place d'une des prestations proposée ci-dessous, et notamment d'un bilan de compétences.

Une attention particulière sera accordée à la situation des personnes en situation de handicap, qui sont en recherche d'un nouveau poste depuis au moins un an.

Enfin, une étude des temps de passage dans les NR et les GF des salariés handicapés par rapport à l'ensemble des salariés sera réalisée durant l'année 2018; ses résultats seront présentés à la commission de suivi de l'accord, ainsi que les mesures à mettre en place pour remédier à des écarts constatés .

6.4 – Offre de prestations spécifiques

Les prestations d'accompagnement ci-dessous pourront également être proposées aux salariés bénéficiant d'une RQTH, en complément des dispositifs classiques, afin de favoriser leur employabilité et leur évolution professionnelle.

6.4.1 – Diagnostic de situation au travail

Le diagnostic réalisé par un cabinet spécialisé permettra de dresser un bilan de la situation actuelle du salarié sur les aspects suivants :

- contexte professionnel : collectif de travail, relationnel avec les collègues, le manager,
- compétences et connaissances du salarié : niveau d'étude, diplôme, missions actuelles, compétences transférables, compétences non utilisées actuellement,
- vécu du salarié : satisfaction, envie d'évolution, démotivation, fatigue...
- contraintes liées à d'éventuels problèmes médicaux, préconisations du médecin du travail, adaptation du poste, des tâches, horaires aménagés.

Une réunion de restitution (sans les éléments médicaux) sera organisée en présence du salarié, du manager, du RRH et du référent handicap.

HB JLA G



6.4.2 – Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Le bilan de compétences est effectué par un organisme spécialisé.

6.4.3 – Bilan ergonomique

Il permet de rechercher des moyens de compensation du handicap afin de maintenir le salarié en poste.

Les référents handicap concernés feront connaître aux salariés intéressés ces prestations et informeront les appuis RH de la mise en œuvre de ces prestations.

Un retour d'expérience sera réalisé à la fin de chaque année.

Chapitre 7 – COLLABORATION AVEC LE SECTEUR ADAPTE ET DEVELOPPEMENT DES ACHATS

La politique d'achat et de soutien au secteur protégé et adapté a été développée dans le cadre de partenariats diversifiés permettant de pérenniser des emplois indirects. A titre d'exemple, un partenariat d'assistance à maîtrise d'œuvre a été mis en place par ENGIE SA avec l'Association des Paralysés de France, en lien avec GBS Achats, qui a permis de développer des actions concrètes (achats au STPA, outils de cartographie des domaines d'achats, formations des acheteurs en ESAT et EA...).

Le présent accord entend poursuivre cet effort et l'amplifier pour en faire un des piliers de la politique durable d'intégration des personnes handicapées dans l'emploi.

Il est rappelé que les achats auprès du secteur protégé ou adapté contribuent au taux d'emploi global de l'entreprise, dans la limite de 50% de l'obligation d'emploi.

Les dépenses relatives à ces achats ne relèvent pas du budget de l'accord. En revanche, l'entreprise peut disposer des moyens du budget de l'accord pour favoriser la montée en compétence des acheteurs et prescripteurs d'ENGIE SA, et le cas échéant de ses fournisseurs du secteur protégé ou adapté.

HB 2/4
R 0



7.1 – Information des salariés en charge de passer les commandes

L'entreprise développera les actions de sensibilisation et d'information à destination de tous les salariés amenés à passer des commandes de fournitures ou de prestations de services.

Elle les informera notamment de l'existence d'un référencement des entreprises adaptées et des ESAT, par domaines d'achats, dans la base fournisseurs qui sera mise à disposition courant 2018, et ceci, afin d'augmenter le volume d'achats auprès de ces fournisseurs.

7.2 – Adaptation des processus achat

Le travail d'analyse et d'accompagnement des processus achat sera poursuivi, en lien avec la Direction des Achats. L'accès des prestataires du secteur protégé et adapté sera facilité par tous les moyens possibles.

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

Chapitre 8 – MESURES SOCIALES SPECIFIQUES A DESTINATION DES SALARIES HANDICAPES

8.1 – Démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

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

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

8.2 – Aides financières apportées aux personnes handicapées

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

Ces aides, qui sont étroitement liées au dispositif en vigueur à l'Agefiph, viennent en complément des aides dont le salarié pourrait bénéficier par ailleurs (remboursement Sécurité Sociale, aide MDPH, mutuelle, CCAS, Agefiph...). Leur montant est plafonné, sur la base du barème annuel de l'Agefiph.

HB MA A



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

Type d'aide	Montant *
Prothèses auditives	Dans la limite d'un forfait de 700 € pour une prothèse, de 1400 € pour les deux prothèses
Frais d'acquisition d'un Véhicule	Plafond de 10 000 €
Aménagement du véhicule	50 % maximum de l'aménagement dans la limite de 9.000 €
Transport adapté	Plafonné à 4000 € /an

* à titre indicatif, montants 2017 révisables chaque année par l'AGEFIPH

8.3 – Aide aux salariés aidants de proches en situation de handicap

Les salariés d'ENGIE SA bénéficient des dispositions relatives à l'« aide aux aidants », prévues par l'accord de Branche sur l'évolution des droits familiaux du 14 décembre 2017.

L'entreprise relayera notamment la campagne de sensibilisation sur le statut d'aidant familial, prévue dans l'accord de Branche, auprès de l'ensemble des salariés, ainsi que celle prévue auprès des responsables RH, managers et médecins du travail.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés aidants peuvent bénéficier des congés suivants :

- le congé de proche aidant, pour s'occuper d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables, sans qu'ils soient liés par un congé de parenté,
- le congé de présence parentale, pour s'occuper d'un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants,
- le congé sans solde pour accueil d'un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80%, entre le 8^{ième} et 20^{ième} anniversaire de l'enfant,
- les autorisations d'absence pour les salarié-e-s parents d'enfants handicapés, fixées à 12 jours (6+6) par an (notes DP.31-107 et DP.17-39), jusqu'au 31/12/2018 ;

HB me E



- à partir du 1^{er} janvier 2019, en complément de la possibilité d'opter soit pour un congé parent de 4 jours rémunérés par an, soit pour un CESU (60 X SMIC brut horaire), le congé parent d'enfant handicapé de 8 jours rémunérés, ouvert jusqu'aux 20 ans de l'enfant handicapé ; ENGIE SA s'engage à ce que ces autorisations d'absence puissent être étendues au salarié parent d'un adulte handicapé à sa charge, sans limite d'âge, en cas de besoin justifié ;
- à compter du 1^{er} janvier 2018, l'aide aux frais d'étude d'un enfant handicapé, versée au maximum jusqu'à la fin de l'année des études qui suit la date anniversaire des 28 ans de l'enfant ouvrant-droit (accord de Branche sur l'aide aux frais d'étude du 14 décembre 2017), pour une durée maximale de 7 années et dans la limite maximale de 84 versements mensuels par enfant.

8.4 – Rappel des dispositions statutaires ou issues de textes d'application, concernant les salariés en situation de handicap

- accord de Branche du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire mettant en place une rente d'éducation pour orphelin handicapé,
- avenant n° 2 du 16 septembre 2015 à l'accord de Branche relatif à la formation professionnelle, qui prévoit, pour les salariés en situation de handicap, des mesures spécifiques d'abondement du CPF et de financement majoré des périodes de professionnalisation suivies par un salarié handicapé,
- article 11 de l'annexe 3 du Statut permettant la validation pour la retraite des périodes de travail à temps partiel comme des périodes à temps plein aux personnes dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80%, sans limitation de durée,
- article 17 du Statut prévoyant l'abaissement de l'ouverture du droit et la majoration de la pension pour des salariés handicapés atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 80%, sous réserve de totaliser une durée d'assurance minimale.

Par ailleurs, le dispositif ACTION LOGEMENT permet le financement de travaux pour améliorer l'accessibilité du logement d'un salarié handicapé.

HB JCA E



Chapitre 9 –PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD -

9.1 : le pilotage de l'accord

Le déploiement de l'accord dans la durée nécessite la mise en place d'une structure de pilotage, chargée :

- du portage politique et stratégique de l'accord,
- de sa conduite opérationnelle,
- de l'innovation et l'expertise dans le domaine du handicap.

La structure de pilotage de l'accord comprend 3 niveaux :

- la définition des ambitions et des objectifs de l'accord, et le suivi des résultats obtenus, par le Directoire Stratégique d'ENGIE SA, composé des DRH des entités,
- la coordination de la mise en œuvre de l'accord, le suivi des indicateurs de pilotage, l'animation du réseau des référents handicap des entités, la relation avec les intervenants internes et externes du projet, ainsi que la communication, assurée au niveau d'ENGIE SA,
- la mise en œuvre opérationnelle des dispositions de l'accord, assurée par des référents handicap dans les entités, qui, sous l'autorité du DRH, sont les interlocuteurs privilégiés sur leur périmètre des salariés en situation de handicap, de ceux qui en demandent la reconnaissance, et des managers; ils contribuent également à la communication et à la sensibilisation sur le handicap et travaillent en réseau avec les autres d'ENGIE SA.

9.2 : le suivi de l'accord

Une Commission nationale de suivi de l'accord est mise en place :

Elle est composée :

- des référents handicap d'ENGIE SA et des entités du périmètre,
- des médecins du travail du périmètre Ile de France d'ENGIE SA,
- des assistantes sociales du périmètre Ile de France d'ENGIE SA,
- de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire.

La Commission nationale de suivi de l'accord a pour rôle de :

- suivre les mesures engagées au titre de l'accord et présentées dans le bilan annuel quantitatif et qualitatif, qui sera par ailleurs remis à l'UT 92 de la DIRECCTE,
- faire des propositions d'évolution des priorités portées par l'accord, en fonction des évolutions du contexte de l'entreprise,



- faire des propositions de mesures à mettre en place, notamment au regard des résultats de l'étude sur les temps de passage dans les NR et les GF qui lui sera présentée,
- proposer la réalisations d'études, de réunions thématiques....

Lors de sa première réunion, seront définis les informations et indicateurs qui lui seront présentés régulièrement.

La Commission nationale de suivi de l'accord se réunira a minima une fois par semestre .

Chapitre 10- FINANCEMENT DE LA POLITIQUE D'INTEGRATION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Le budget prévisionnel global de l'accord, par année et sur la durée de l'accord, est le suivant :

Objet	2018	2019	2020	Total	
Plan de Communication Formation	25	20	20	65	11%
Plan d'embauche et d'intégration	25	25	30	80	13%
Plan de maintien dans l'emploi	120	120	120	360	60%
Développement de l'employabilité	15	15	10	40	7%
Collaboration avec le secteur protégé	15	20	20	55	9%
Total	200	200	200	600 k euros	100%

HB 21A R U



Chapitre 11 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR – CONDITION DE VALIDITE

Ce présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Sous réserve des formalités préalables à son dépôt et des règles applicables à la validité des accords collectifs, le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018 pour prendre fin le 31 décembre 2020, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

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

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

Chapitre 12 – REVISION

Sur proposition de la majorité des organisations syndicales représentatives signataires ou sur proposition de la Direction, une négociation de révision pourra être ouverte à tout moment. La demande de révision devra être formulée par la partie diligente par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, toutes les organisations syndicales représentatives sont convoquées par la Direction de l'entreprise dans un délai de 3 mois suivant la demande de révision.

La révision de l'accord interviendra conformément aux dispositions prévues par le Code du travail.

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

Chapitre 13 – RENOUELEMENT

Dans le courant de sa troisième année d'application, et au plus tard trois mois avant le terme du présent accord, soit au plus tard le 30 septembre 2020 si la mise en place du présent accord intervient au 1^{er} janvier 2018, l'entreprise invitera les organisations syndicales pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour préparer la négociation d'un nouvel accord, relatif à l'emploi et l'intégration des personnes handicapées.

Chapitre 14 – PUBLICITE

Le présent accord ainsi que tous avenants modificatifs éventuels fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes et à l'Unité Territoriale 92 de la DIRECCTE de Nanterre. En application des articles L.2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du Travail, une version doc.x sera également transmise, dans laquelle

HB 2/4 R



aucune mention nominative ne figurera, pour publication sur la base de données nationale.

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

Il fera également l'objet d'une publication sur les différents sites intranet de l'entreprise.

Fait à La Défense, le 23 janvier 2018

En 10 exemplaires,

Pour ENGIE SA, Pierre DEHEUNYNCK, DGA en charge des Ressources Humaines Groupe

Les représentants des Organisations Syndicales représentatives

Pour la CFDT

Hachour BEDJEGUEHL

Pour la CFE-CGC

H. Ant ghegala

Pour la CFTC

Franck Leclercq

Pour la CGT

Pour FO Energie et Mines



ANNEXE 1 – BILAN DE L'ACCORD 2012-2016 ET DU PLAN D'ACTION 2017

Bilan Accord (source DOETH)	2012	2013	2014	2015	2016
Effectif d'assujettissement	6326	5412	5674	5035	4887
Nombre de bénéficiaires employés directement (en unités bénéficiaires)	188,57	187,22	180,79	173,41	180,64
Taux d'emploi direct	3,0	3,5	3,2	3,4	3,7
Unités provenant de la sous- traitance	95,16	119,54	124,39	105,01	100,85
Taux d'emploi global	4,5	5,7	5,4	5,5	5,8

Accord 2012-2015 et avenant 2016	Objectif	Résultat
Nombre total de recrutements (CDI et alternants)	86	59
Dont contrats d'alternance		34

DONNEES DU PLAN D'ACTION 2017

Plan d'action 2017	Objectif	Résultat
Nombre total de recrutement CDI	2	1
Nombre total de recrutement alternants	8	1

HB JAA B

U



ANNEXE 2 - Glossaire

- AAH** : Allocation Adulte Handicapé
- AFIJ** : Association pour Faciliter l'Insertion des Jeunes diplômés
- AFPA** : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
- AGEFIPH** : Association pour la GEstion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
- APF** : Association des Paralysés de France
- CCAS** : Caisse Centrale d'Action Sociale
- CDAPH** : Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées
- CRP** : Centre de Reclassement professionnel
- DIRECCTE** (remplace la DDTEFP) : Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
- DOETH** : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- EA** : Entreprise Adaptée
- ESAT** : Etablissement et Service d'Aide par le Travail
- GESAT** : Groupement des Etablissements et Services d'Aide par le Travail
- GRETA** : Groupement d'Etablissements de l'Education Nationale
- IPP** : Incapacité Permanente Partielle
- LSF** : Langue des Signes Française
- MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées
- RLH** : Reconnaissance de la Lourdeur du handicap
- RQTH** : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- UNAPEI** : Union Nationale des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés
- UT** : Unité Territoriale dans une DIRECCTE et compétente pour un département
- VAE** : Validation des Acquis de l'Expérience

HB sur le

0