

**ACCORD EN FAVEUR DE L'INTEGRATION, DU MAINTIEN ET
DE L'EVOLUTION DANS L'EMPLOI DES SALARIES EN
SITUATION DE HANDICAP**

Accord 2021- 2022- 2023

XP

ble & 13

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
Une volonté commune	4
L'objectif pour 2021-2023	6
Champ d'application et cadre légal.....	7
I: ROLE DES PRINCIPAUX ACTEURS OPERATIONNELS DE L'ACCORD ET ORGANISATION ASSOCIEE.....	9
A : Les salariés en situation de handicap.....	9
B : Les acteurs du pilotage, du déploiement et du suivi de l'accord.....	9
1 : La direction de RTE	9
2 : Les managers	10
3 : L'équipe de travail.....	10
4 : Le correspondant national de la démarche handicap.....	10
5 : Les correspondants handicap	11
6 : Les recruteurs	12
7 : Le tuteur (pour les alternants).....	12
8 : L'accompagnant	12
9 : La Direction Immobilier et Logistique	13
10 : La Direction Achats	13
11 : Le groupe national d'inclusion et de compensation du handicap (GNICH).....	13
12 : Le groupe local d'inclusion et de compensation du handicap (GLICH)	14
C : Les acteurs médicaux et sociaux.....	16
D : LES IRP.....	17
II : FACILITER L'ACCES A L'EMPLOI ET RECRUTER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	19
A : Faciliter l'accès aux métiers de RTE.....	19
1 : Identification des bons partenariats	19
2 : L'accompagnement des personnes en situation de handicap par la formation	21
B : Recruter	23
1: Un plan d'embauche	23
2: Une diversification des moyens de recrutement	24
III : L'INTEGRATION, LE MAINTIEN, ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA CARRIERE	28
A : Le maintien dans l'emploi.....	28
1 : Le principe de compensation.....	28
2 : L'aménagement des postes de travail	29
3 : L'adaptation des horaires, de la charge de travail et des_organisations de travail	30
4 : L'accessibilité.....	30

5 : Des moyens de transports adaptés.....	31
6 : Le logement.....	32
7 : Les modalités en cas d'aggravation de l'état de santé du salarié	33
8 : Le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle	33
9 : Travail à temps partiel, réduction collective du temps de travail et possibilité de cotiser à temps plein pour la retraite	33
B : L'évolution professionnelle	34
1 : Des formations professionnelles équitables	34
2 : Des parcours professionnels équitables.....	35
3 : Modalités de fin de carrières pour les salariés en situation de handicap....	37
C : Les aides extra-professionnelles	40
IV : FAIRE EVOLUER LES REPRESENTATIONS ET LES PRATIQUES	43
A : Donner du sens à la démarche de RTE	43
B : Communiquer à travers des actions de sensibilisation et de formation.....	43
C : Former et informer les acteurs de la démarche	45
D : Valoriser en interne les équipes engagées.....	48
E : Echanger.....	48
F : Le mécanisme de rétrocession.....	48
V : CONTRIBUER A L'INSERTION PAR L'EMPLOI EXTERNE.....	50
A : Contribuer à la lutte contre l'exclusion du marché du travail	50
B : Développer le « reflexe » du recours au secteur protégé.....	50
1 : Accompagner la professionnalisation des ESAT/ EA par le développement des partenariats.....	51
2 : Renforcer la vigilance générale sur les prestataires	51
VI : FINANCEMENT DE L'ACCORD	52
VII : DISPOSITIONS FINALES	52
VIII : ANNEXES :	54
1.2 Accord 2021-2023 : Engagements et objectifs chiffrés.....	55
1.3 Glossaire :	56
1.4 Structure du budget prévisionnel 2021-2023 :	57
1.5 Niveaux de qualifications.....	58

PREAMBULE

Une volonté commune

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

Cette dynamique repose sur des principes majeurs :

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

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

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

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

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

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

- L'inclusion des personnes en situation de handicap :

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

- Le maintien dans l'emploi :

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

- Une évolution professionnelle équitable :

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

- L'implication des acteurs

Elle est essentielle pour obtenir des résultats concrets, ce qui implique un meilleur partage des enjeux, et donc une connaissance plus répandue et plus approfondie de la problématique du handicap, loin des stéréotypes classiques. C'est pourquoi les démarches de sensibilisation et le travail en commun avec tous les acteurs occupent toujours une place centrale dans le présent accord. L'implication des organisations syndicales signataires est concrétisée au travers d'instances à deux niveaux : au niveau des bassins d'emploi par les GLICH (Groupe Local d'Inclusion et Compensation du Handicap), ainsi qu'au niveau national avec le GNICH (Groupe National d'Inclusion et Compensation du Handicap).

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

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

Il s'inscrit dans le prolongement des cinq accords triennaux d'entreprise, signés en 2006, 2009, 2012, 2015 et 2018.

XP

Handwritten signatures and initials.



L'objectif pour 2021-2023

Les signataires du présent accord s'accordent sur le fait que le taux d'emploi de RTE doit poursuivre sa progression, pour se rapprocher a minima du seuil fixé à 6% depuis la loi du 10 juillet 1987.

La poursuite de ce but se fera conformément aux nouvelles modalités de calcul de ce seuil définies par la loi du 5 septembre 2018 et applicable depuis le 1er janvier 2020.

Dans cette perspective, RTE s'engage à atteindre un taux d'emploi de personnes en situation de handicap a minima de 4,5% des effectifs au 31.12.2023.

XP

Signature

13

Il prévoit à cet effet un plan d'embauches dont les modalités¹ sont précisées au chapitre « recrutement » du présent accord et des actions auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA).

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

Cet objectif et les engagements pris dans cet accord, seront portés par le plus haut niveau de l'entreprise mais également par l'ensemble des membres de la Direction. Des représentants de la Direction de RTE sont d'ailleurs présents aux instances dédiées au handicap (GNICH et GLICH). Au sein de ces instances, la Direction de RTE est représentée par le Délégué et le Directeur RH de Proximité.

Champ d'application et cadre légal

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

Il se conforme également aux nouvelles évolutions apportées par la loi du 5 septembre 2018 et ses décrets d'application visant à simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

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

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

- Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH, ex-COTOREP),

- Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une Incapacité Permanente (IP) supérieure ou égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre de tout régime de protection sociale obligatoire,

- Titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime obligatoire de sécurité sociale à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,

¹ Ces modalités concernent les recrutements statutaires et l'accueil d'alternants et de stagiaires.

- Titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L 241-3 du Code de l'action sociale et des familles,

- Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés,

- Anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,

- Sous certaines conditions ; les veuves, veufs et orphelins de guerre,

- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité.

XP

lee 8 B

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

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

A : Les salariés en situation de handicap

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

Le salarié est le seul à choisir de faire connaître ou non sa situation de handicap (s'il souhaite bénéficier des dispositions du présent accord) et l'employeur ne saurait l'y contraindre.

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

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

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

1 : La direction de RTE

Sophie MOREAU-FOLLENFANT, Directrice Générale du Pôle Transformation-Environnement Salariés et Directrice des Ressources Humaines est garante et responsable des engagements du présent accord au périmètre de l'entreprise.

Les Directeurs métiers et les Présidents de GLICH et du GNICH sont responsables, avec l'appui de la filière RH, de la mise en œuvre du présent accord dans leur champ de responsabilités. La politique Handicap est portée par un Directeur RH de Proximité.

XP

fu 8 B

2 : Les managers

Le manager est un acteur indispensable à la démarche handicap au sein de RTE. Il est informé du handicap d'un de ses salariés si ce dernier le souhaite.

Le manager est un acteur clé permettant les recrutements, le maintien dans l'emploi, la compensation et l'évolution professionnelle des salariés en situation en handicap.

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

Les objectifs fixés par le manager sont adaptés si nécessaire ; pour cela le manager s'appuie sur le médecin du travail pour comprendre les contraintes liées au handicap du salarié. Il peut, au besoin, solliciter l'intervention d'association ou d'entreprise spécialisée.

3 : L'équipe de travail

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

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

4 : Le correspondant national de la démarche handicap

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

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

XP

lee Z B

5 : Les correspondants handicap

Les correspondants handicap (un par Direction RH de Proximité) jouent un rôle moteur en matière d'inclusion des salariés en situation de handicap. Ils sont animateurs et coordinateurs de la politique handicap au sein de leur périmètre GLICH et apportent leur appui aux acteurs (managers, salariés notamment) afin de faciliter la mise en œuvre de l'accord. Ils bénéficient de formations spécifiques prises en charge par le budget du présent accord.

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

La mission des correspondants handicap consiste à :

- se faire reconnaître comme pivot, interlocuteur prioritaire de l'ensemble des acteurs de l'intégration des salariés en situation de handicap. A ce titre, il propose une rencontre aux salariés bénéficiaires de l'accord présents en entreprise, à minima une fois sur la durée de l'accord ;
- encourager les salariés qui le souhaitent à déclarer leur handicap auprès de l'ensemble des acteurs opérationnels de l'accord ;
- faire l'interface avec les experts adaptés et les acteurs externes (Cap Emploi, associations...) ;
- faire connaître l'accord national à tous les salariés, tout particulièrement aux managers et aux salariés concernés ;
- proposer, coordonner et promouvoir les actions relatives à la mise en œuvre de l'accord national ;
- impulser ou relayer les actions de sensibilisation et de communication ;
- mettre en œuvre les engagements de RTE dans le cadre d'ARPEJEH ;
- apporter un appui aux managers pour la recherche de candidatures de travailleurs handicapés répondant à leurs besoins de compétences ;
- dans le cadre du groupe d'inclusion et de compensation, mettre en place le reporting quantitatif et qualitatif des actions menées au sein du périmètre GLICH, examiner la pertinence des actions programmées en fonction des résultats, proposer les ajustements nécessaires ou les nouvelles actions adaptées ;
- Ils rencontreront les membres du GNICH lors d'un moment d'échanges privilégié à la suite du forum handicap.

Les activités de correspondant, à hauteur de 50% de son temps de travail, sont formalisées dans une lettre de mission.

XP

le 8

13

6 : Les recruteurs

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

Ils sont proactifs dans la proposition de CV aux managers et travaillent en lien avec les Correspondants Handicap.

7 : Le tuteur (pour les alternants)

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

8 : L'accompagnant

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

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

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

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

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

Afin de reconnaître le statut de l'accompagnant, une lettre de mission est établie. Par ailleurs, afin de valoriser ce statut, une reconnaissance financière annuelle d'un montant de 350€ brut est attribuée à chaque accompagnant. La reconduction de la lettre de mission et de la prime associée fait l'objet d'un examen annuel.

Cas particulier de l'alternance : dans ce cas l'alternant en situation de handicap est accompagné par un tuteur. Ce dernier bénéficiera de la prime de tuteur associée sans cumul avec la prime de l'accompagnant.

XP

bel 8
13

Un salarié ayant à la fois le statut de tuteur et d'accompagnant pour 2 salariés différents pourra percevoir les 2 reconnaissances financières annuelles.

9 : La Direction Immobilier et Logistique

La Direction Immobilier et Logistique assure un double rôle dans le cadre de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés bénéficiaires de l'accord. Elle est également sensibilisée à la collaboration avec les entreprises du secteur du travail protégé et adapté et contribue au suivi des contrats conclus avec ces entreprises.

Les Chefs de projet sont des garants de la composante handicap lors des projets immobiliers (accessibilité...) et s'assurent du respect des obligations légales en matière d'accessibilité.

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

10 : La Direction Achats

Engagée dans une démarche d'achats responsable avec notamment la mise en place d'une Charte signée en 2016 par le Président du Directoire, la Direction Achats accompagne les Directions métiers dans la dynamique d'achats auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA).

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

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

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

Il se réunit trois fois par an ou à la demande de la majorité des organisations syndicales signataires. Les réunions seront organisées à la suite des différents GLICH.

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

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

XP

be 8 13

Afin de réaliser ces missions, chaque membre de GNICH dispose de 40 heures par an pour préparer, siéger en séance et co-construire avec le correspondant national les actions de promotion du handicap. 12 heures par an pour se rendre aux séances sont allouées pour les déplacements de chaque membre. L'ensemble de ces heures sont imputées en code 046.

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

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

trois représentants par organisation syndicale signataire au niveau national du présent accord dont deux siègent aux réunions. Il est possible de s'adjoindre, à titre exceptionnel, un expert sur une thématique identifiée.

le correspondant handicap et le Directeur RH de Proximité lors du dernier GLICH de l'année.

le délégué RTE, qui préside les séances. En cas d'absence du délégué, et à titre exceptionnel, la présidence de la séance sera assurée par le Conseiller d'Affaires Internes.

le médecin du travail qui assure le suivi du(es) salarié(s) concerné(s) ou l'infirmier

l'assistant(e) social (e)

- des experts ou des intervenants qui pourront être sollicités le cas échéant

Il se réunit trois fois par an ou à la demande de la majorité des organisations syndicales signataires et en cas de nécessité (urgences liées aux aides extra professionnelles, rétrocessions en fin d'année...). Les instances sont convoquées par le Président, et la participation aux séances, de chaque organisation syndicale signataire du présent accord, est favorisée.

Huit GLICH sont ainsi constitués et sont liés au périmètre de chaque correspondant handicap :

- Nord-Est ;
- Est ;
- Rhône Alpes Auvergne ;
- Sud Est ;
- Sud-Ouest ;
- Ouest ;
- Périmètre Palatin, La Rotonde, Saint Quentin en Yvelines et les GMR Ile-de-France/ Normandie ;
- Périmètre Window.

Chaque représentant siégeant en GLICH doit nécessairement être rattaché au périmètre dans lequel il siège.

La mission du GLICH est double :

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

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

En collaboration avec le correspondant handicap, le GLICH propose des actions spécifiques et adaptées au contexte du périmètre d'emploi (nouveaux partenariats, déploiement de l'accord, participation aux forums spécialisés, participation à la SEEPH,...).

En tant que membre actif de la démarche handicap, il promeut la politique handicap sur son bassin d'emploi.

- **Inclusion du handicap à l'échelle individuelle :**

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

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

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

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

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

Afin de réaliser ces missions, chaque membre de GLICH dispose de 32 heures par an pour préparer, siéger en séance et co-construire avec le correspondant handicap les actions de promotion du handicap. 8 heures par an pour se rendre aux séances sont allouées pour les déplacements de chaque membre. L'ensemble de ces heures sont imputées en code 046.

XP

all 8 13

Le principe de confidentialité des données médicales relatives au salarié :

Les recommandations d'ordre médical relatives à la compensation, sous réserve de l'accord écrit du salarié, sont communiquées aux membres des GLICH et du GNICH afin de mieux appréhender la situation.

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

Sur chaque périmètre GLICH, une communication par le biais d'un mémo A4 sera réalisée afin que les membres et le rôle du GLICH soient clairement identifiés par tous. Ainsi, tout salarié qui le souhaite peut déclarer sa situation de handicap aux membres de GLICH.

C : Les acteurs médicaux et sociaux

Les acteurs de la santé (médecins du travail, médecins conseils et assistants sociaux notamment) seront amenés à travailler de manière pluridisciplinaire sur les dossiers de personnes en situation de handicap.

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

L'information relative au Handicap doit être plus présente au sein des cabinets médicaux. Ainsi, une plaquette d'information sera mise à disposition des salariés reprenant par exemple les grandes lignes de l'accord Handicap, le lien pour trouver le guide relatif aux démarches de reconnaissance auprès de la MDPH...

1 : La médecine du travail

Le médecin du travail et/ou l'infirmier est sollicité par le correspondant handicap en amont de l'arrivée de tout salarié en situation de handicap (dans le cadre d'une embauche comme dans celui d'une mutation), afin de préparer, lorsqu'ils sont nécessaire, les aspects organisationnels et/ou l'adaptation du poste de travail, en lien avec le GLICH et les représentants de proximité, et de faciliter son intégration dans l'équipe de travail.

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

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

XP

me

8
13

2 : Les médecins conseils

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

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

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

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

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

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

D : LES IRP

1 : Le Comité Social et Economique Central (CSEC)

L'article L. 2312-8 du Code du travail prévoit « le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur (...) les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail (...) des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.».

L'article L. 2312-9 du même Code prévoit que « dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique (...) contribue notamment à (...) l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ; »

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

XP

bel

8 13

2 : Les Comités Sociaux et Economiques

Les comités sociaux et économiques exercent les mêmes attributions que le CSEC. Ils sont consultés pour les projets décidés au niveau de l'établissement et limités aux pouvoirs du chef d'établissement ou encore si le projet décidé au niveau de l'entreprise comporte des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement relevant de la compétence du chef d'établissement pour les mesures d'adaptation le concernant.

3 : Les représentants de proximité

Les représentants de proximité participent à la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité et à l'amélioration de leurs conditions de travail. A ce titre, ils peuvent formuler des propositions de nature à améliorer les conditions de travail, de santé et de sécurité des personnes en situation de handicap auprès des Directions locales.

XP

lu 8 13

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

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

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

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

Les engagements pris au niveau de l'entreprise sont ensuite déclinés en objectifs par périmètre GLICH, ceci afin de renforcer le travail de proximité et l'ancrage territorial, gages de réussite dans la durée.

A : Faciliter l'accès aux métiers de RTE

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

1 : Identification des bons partenariats

Les partenariats sont déjà nombreux et concernent différentes structures. Il s'agira de faire un état de lieux de l'existant et d'explorer de nouvelles pistes.

Avec les acteurs du monde de l'éducation

Entre autre :

ARPEJEH :

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

XP

bu 8

13

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

Les écoles, universités, centre de formation et associations :

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

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

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

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

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

Une démarche en lien avec les relations écoles :

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

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

Des participations à des rencontres :

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

Avec les acteurs médicaux sociaux

Les CRP (Centre de Rééducation Professionnelle) :

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

Le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle

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

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

L'alternance

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

L'entreprise s'engage à accueillir en alternance 30 personnes a minima en situation de handicap à fin 2023.

Cet engagement est décliné en objectifs par périmètre GLICH ; ainsi, en prenant en compte la taille des différents périmètres, les objectifs, sur la durée de l'accord, sont de :

- 3 alternants accueillis sur les périmètres GLICH Nord Est, Est et Sud-Est.
- 4 alternants accueillis sur les périmètres GLICH Rhône Alpes Auvergne, Ouest, Sud-Ouest et Palatin/La Rotonde/Saint Quentin/GMR Ile de France-Normandie.
- 5 alternants accueillis sur le périmètre GLICH Window.

Cet engagement est un « plancher » et la dynamique d'accueil sera maintenue, y compris si ces objectifs sont atteints en cours d'accord.

XP

bu  12

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

Un entretien bilan est réalisé dans l'avant dernier trimestre du contrat de l'alternant. Cet entretien se déroule entre le tuteur, le manager et l'alternant, et portera notamment sur les perspectives d'embauche à la maille entreprise.

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

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

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

Une proposition d'embauche statutaire à RTE sera faite à chaque personne en situation de handicap qui, à l'issue de son contrat en alternance, aura obtenu le diplôme qu'elle préparait, et qui aura bénéficié d'une appréciation favorable du management. En cas de refus d'embauche, le GLICH est informé et les raisons de ce refus sont évoquées.

Les stages (scolaires, étudiants de découverte en entreprise, PMSMP...)

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

RTE s'appuie sur le réseau des correspondants handicap pour déployer et concrétiser ses engagements en matière d'accueil de stagiaires. RTE accueille ainsi des jeunes élèves en situation de handicap en stage de découverte, en stage étudiant ou dans le cadre d'une PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) en favorisant, autant que faire se peut, l'accueil en binômes, orchestré par les correspondants handicap.

RTE s'engage à accueillir a minima 20 stagiaires par an, répartis sur tout le territoire, donc, tous les périmètres GLICH accueilleront au moins 2 stagiaires par an.

Une attention sera portée sur les périmètres GLICH Palatin/La Rotonde/Saint Quentin/GMR Ile de France-Normandie et Window en matière d'accueil de stagiaires.

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

XP

lee  

RTE accueille un certain nombre d'alternants, d'étudiants ou de stagiaires. Afin de les aider dans le cadre de leur 1^{ère} demande de reconnaissance administrative du handicap, un guide pratique intégrant une partie « vie scolaire » sera mis à leur disposition.

B : Recruter

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

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

1: Un plan d'embauche

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

Son premier critère de sélection est la compétence du candidat, et ses aptitudes professionnelles. L'ensemble des postes, existants ou à créer, sont potentiellement ouverts aux travailleurs en situation de handicap.

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

Réitérant son engagement visant à développer l'emploi des travailleurs handicapés, dans le cadre du présent accord, RTE se donne pour objectif un plan d'embauche triennal de personnes bénéficiaires de la loi a minima de 30 personnes et avec l'ambition d'atteindre 38 embauches sur la durée de l'accord. Cet objectif est un « plancher » et la dynamique d'embauche sera maintenue, y compris si cet objectif est atteint en cours d'accord.

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

XP

lee 8

A

Toute embauche de salarié en situation de handicap sera neutralisée dans l'effectif du collectif de travail pendant les deux années suivant l'embauche. Cette mesure doit permettre d'inciter à l'embauche de salariés en situation de handicap, et à chaque manager et à chaque collectif de travail d'inclure et d'accompagner dans les meilleures conditions le salarié en situation de handicap sur son nouveau poste.

Cet engagement de 30 embauches est décliné en objectifs par périmètre GLICH ; ainsi, chaque périmètre doit réaliser a minima 1 recrutement annuel. Pour le périmètre Window, l'objectif est porté à 3 embauches par an. Afin de s'assurer de l'atteinte de cet engagement triennal, un point d'étape sera réalisé dans les 18 mois d'application de l'accord, soit à l'été 2022. 60% des 30 embauches devra être réalisé à cette date.

Le suivi de ces embauches sera réalisé pour chaque établissement.

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

2: Une diversification des moyens de recrutement

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

Des partenariats :

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

Une présence dans les forums :

Une présence marquée de RTE sur les forums régionaux et nationaux spécialisés ou non sur le handicap sera à accentuer avec la création de supports adaptés afin d'attirer l'attention des candidats en situation de handicap sur RTE et sa politique handicap. Un rythme d'un forum ou salon par an et par région est retenu. Tous les acteurs peuvent y participer. De plus, l'ouverture vers les forums virtuels spécialisés sera également étudiée.

Les offres d'emplois :

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

XP

fu 8 13

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

Les cabinets de recrutement :

Les cabinets de recrutement sont sensibilisés à la démarche de RTE visant à développer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ; ils informent les recruteurs de RTE du traitement apporté aux CV de personnes en situation de handicap ayant candidatés.

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

Par ailleurs, RTE veillera à diversifier ses partenariats avec les cabinets de recrutement en s'orientant notamment vers des cabinets spécialisés en matière d'assistance au recrutement de personnes en situation de handicap et effectuera également des recherches sur des bases de sourcings dédiées..

Des pistes à explorer :

L'intérim :

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

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

Les CRP :

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

Les centres de rééducation et réadaptation fonctionnelle

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

XP

ML 8 P

3: Processus de recrutement adapté

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

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

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

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

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

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

Titre Homologué	V (CAP/ BEP)	IV (niveau bac)	III (niveau bac+2)	II (niveau bac+3)	I (niveau bac+4)
Niveau équivalent	3	4	5	6	6
GF - NR	GF 3 - NR 40	GF 3 - NR 50	GF 7 - NR 80	GF 9 - NR 110	GF 11 - NR 145

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

XP

he 8 10

- Les formations de niveau bac +2 reconnues par l'Etat, et en particulier les titres certifiés de niveau III ou 5 selon l'année de certification, et même si elles n'ont pas le visa de l'éducation nationale, pourront être rémunérées à l'embauche à partir de la date d'application de cet accord, au GF 8, NR 90 pour les personnes en situation de handicap.

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

Adaptation des opérations matérielles de sélection des candidats

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

La personne en situation de handicap est évaluée dans le respect du processus de recrutement à RTE (entretiens Managers et RH) et hors d'un jury mutualisé si nécessaire afin de compenser le handicap de la personne et de la volatilité des CV.

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

III : L'INTEGRATION, LE MAINTIEN, ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

A : Le maintien dans l'emploi

Afin que les conséquences du handicap ne constituent pas un frein dans la carrière professionnelle du salarié, le présent accord vise à permettre à tout salarié faisant l'objet de restrictions dans son activité professionnelle (à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu au cours de la carrière ou de l'évolution d'un handicap) de bénéficier des possibilités de maintien dans un emploi correspondant à ses compétences. L'ensemble de ces dispositions pourront être proposées aux salariés qui composent « la population sensible complémentaire », en difficulté professionnelle suite à l'insuffisance ou à la diminution de leurs capacités physiques ou mentales, reconnue par les médecins du travail.

Cette notion de maintien dans l'emploi contribue à l'évolution professionnelle; Il s'agit de compenser, si nécessaire, les conséquences du handicap du salarié afin de lui permettre une évolution professionnelle au même titre que tout autre salarié.

1 : Le principe de compensation

Le principe :

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

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

Dimension objective et pédagogique :

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

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

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

Les salariés pourront bénéficier d'un bilan de compétences adapté avec des cabinets en capacité de réaliser une analyse des besoins de compensation ou d'un bilan professionnel interne :

- en l'absence de solution de compensation adaptée pour leur permettre d'être maintenus dans un emploi au sein de l'entreprise,
- lorsque le salarié souhaite évoluer professionnellement.

Ces bilans, qui se dérouleront sur le temps de travail, permettront de préciser leurs aptitudes comme leurs potentiels d'évolution et de déterminer, avec le salarié et avec son accord, un parcours professionnel.

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

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

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

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

Un point sur les nouvelles compensations mises en place sera réalisé à chaque réunion du GLICH.

2 : L'aménagement des postes de travail

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

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

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

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

Les aménagements seront étudiés a minima et autant de fois que nécessaire à chacun des changements de postes du salarié.

XP

bel 8 B

La mise à jour des applications spécifiques (exemple : synthèse vocale) devra être réalisée dès l'évolution des applications de l'entreprise.

3 : L'adaptation des horaires, de la charge de travail et des organisations de travail

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

Lorsque les activités le permettent, et sur préconisation du médecin du travail, des modalités de télétravail adaptées pourront être définies conjointement entre le salarié en situation de handicap, son manager et la médecine du travail indépendamment de celles prévues dans l'accord RTE. Dans tous les cas, les modalités devront être définies de telle sorte à ne pas placer le salarié en situation d'isolement et donc, de telle manière à préserver le lien avec son collectif de travail.

Les aménagements nécessaires du poste de travail au domicile permettant de compenser le handicap dans les mêmes conditions que celles réalisées sur le lieu de travail seront pris en charge sur le budget du présent accord.

4 : L'accessibilité

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

Accès aux lieux de travail

Une attention particulière continue d'être portée aux modalités d'accès aux locaux de travail (bureau habituel, salles de réunion, atelier...), aux parkings et lieux de stationnement, aux cheminements, aux restaurants d'entreprise, aux locaux médicaux et sociaux et aux installations sanitaires, aux sorties de secours et points de rassemblements, et plus généralement de tous les lieux de vie, en lien avec les représentants siégeant en Réunion Vie de Site ou le cas échéant les représentants de proximité pour les GMR.

A l'occasion de projets immobiliers ou de réhabilitation, un spécialiste (ergonome, ergothérapeute...) sera sollicité si besoin afin de permettre une meilleure accessibilité et une circulation plus facile dans les locaux.

Indépendamment des projets immobiliers ou de réhabilitation, si des besoins sont identifiés, ils feront l'objet d'un examen de faisabilité par la DIL.

XP

lee

8
13

Sécurité et évacuation

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

Les travaux d'accessibilité :

Pendant la durée du présent accord, les sites pour lesquels des besoins sont identifiés par les correspondants handicap locaux, les membres des GLICH, et les représentants siégeant en Réunion Vie de Site ou le cas échéant les représentants de proximité pour les GMR., feront l'objet d'une étude et d'un suivi spécifique.

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

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

5 : Des moyens de transports adaptés

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

Afin de garantir une plus grande souplesse, la mise à disposition de manière pérenne d'un moyen de transport adapté (Pam...) n'exclut pas l'utilisation d'autres moyens de transport, de manière occasionnelle et si l'activité du salarié le nécessite.

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

Transport en commun et équivalence:

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

XP

lee

8

13

Stationnement :

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

Les éventuels aménagements pouvant être apportés pourront être examinés en GLICH et/ou en Réunion Vie de Site.

Véhicule adapté :

Selon les nécessités de service et les besoins avérés des salariés en situation de handicap, l'intégration, dans les parcs automobiles RTE, d'un véhicule adapté et aménagé, permettant de compenser le handicap, est systématiquement étudiée avec les services impliqués. Ce type de véhicule sera réservé en priorité pour les personnes en situation de handicap.

6 : Le logement

Le groupe local d'inclusion et de compensation examine les situations particulières relatives aux logements des salariés en situation de handicap avec l'accord du salarié.

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

Par ailleurs, en cas d'acquisition d'un bien immobilier, les documents nécessaires à la constitution du dossier seront traités dans les meilleurs délais.

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

Aide au logement pour les jeunes embauchés

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

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

XP

bee 8 12

L'organisme en charge des différents dispositifs Logement

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

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

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

Ces mesures seront appliquées hors budget de l'accord.

8 : Le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle

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

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

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

Les salariés en situation de handicap dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80%, travaillant à temps partiel ou en RCTT et qui souhaitent valider cette période à temps plein pour la retraite, bénéficient d'une exonération de paiement des charges patronales sans limitation de temps.

Cette mesure est étendue à tout salarié ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap au sens de la loi du 9 novembre 2010.

XP

bel

8
13

B : L'évolution professionnelle

1 : Des formations professionnelles équitables

Un plan de formation professionnelle adaptée aux besoins de chacun

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

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

Personnalisation des formations

Les formations dispensées par un prestataire certifié et/ou agréé doivent être personnalisées (aménagements spécifiques, modification de la durée et/ou de sa localisation, proximité...) en fonction du niveau de la personne recrutée et/ou de son état de santé, afin de lui permettre de suivre la formation et d'acquérir le même niveau de compétences que tout autre salarié à l'issue de celle-ci.

A cet effet, des formations spécifiques à la situation de handicap, nécessaires à la tenue de l'emploi ou à l'évolution de carrière, ainsi que des bilans de compétences, peuvent être étudiés et proposés aux salariés en situation de handicap. L'entreprise pourra si besoin, recourir à des cabinets spécialisés dans le domaine du Handicap.

Une attention particulière sera portée de manière à faciliter l'accès aux formations de développement personnel.

Accessibilité des formations et actions de sensibilisation

Les managers, en lien avec les responsables de formation et les correspondants handicap, veillent à ce que les formations (internes ou externes) et les actions de sensibilisation soient mises en œuvre selon des modalités appropriées: accessibilité des locaux, adaptation des rythmes, assistance humaine (interprète LSF² ou LPC³, vélotypie), modalités de transports, accessibilité des supports de formation, contrainte de temps....

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

² Langue des Signes Française

³ Langage Parlé Complété

XP

fee

8 13

Spécificité des mutations technologiques / changements d'organisation

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

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

Dès que le manager détecte une situation de handicap pouvant potentiellement rentrer dans une de ces catégories, il sera conseillé sur la prise de parole (avec le médecin du travail) et sur la façon dont il doit aborder le sujet avec le salarié.

2 : Des parcours professionnels équitables

Le handicap ne doit pas constituer un frein au parcours professionnel. RTE doit garantir une réelle égalité des chances tout au long du parcours professionnel.

Des objectifs adaptés

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

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

Une évolution de la trame des entretiens d'appréciation sera mise en œuvre afin qu'il y ait une prise en compte du handicap par le manager dans la définition des objectifs.

La durée des immersions et des mises en situation professionnelle pourra être adaptée afin de prendre en compte le handicap du salarié.

Un accompagnement

Lors de l'entretien de professionnalisation avec un salarié en situation de handicap, le manager accorde une attention toute particulière au volet parcours professionnel. Le manager peut être aidé du médecin du travail pour faciliter le projet.

Le manager et/ou le salarié peut s'appuyer sur les compétences du correspondant handicap et/ou d'un conseiller carrière ainsi que du médecin du travail, pour aider à la définition d'un projet professionnel et disposer d'une meilleure vision des emplois potentiellement disponibles au sein de sa direction, de son unité ou du bassin d'emploi et favoriser ainsi une meilleure anticipation dans la mise en œuvre du projet professionnel.

XP

llc

g

13

A la demande du salarié et s'il en ressent le besoin, des points d'étape réguliers pourront être réalisés avec le Conseiller Carrière et le Correspondant Handicap.

Une attention particulière sera portée en instances de mobilité sur les parcours des salariés en situation de handicap, en lien avec le correspondant handicap, afin de lever les freins à la mobilité des personnes dont le handicap nécessite un travail à mi-temps.

Le manager s'appuie sur les recommandations du médecin du travail pour mieux anticiper les problématiques d'aptitude que pourrait poser un éventuel changement d'emploi ou de métier.

Une prise en compte de la mobilité

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

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

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

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

À l'occasion du changement de poste ou de la mutation du salarié en situation de handicap, le nouvel environnement de travail fait l'objet des aménagements nécessaires le plus rapidement possible, de manière à ce que ceux-ci soient effectifs lors de sa prise de poste.

XP

me

2/13

Un accompagnement réalisé :

Par le conseiller carrière :

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

Par le correspondant handicap :

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

Un suivi national

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

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

Sur la base d'éléments comparatifs, un bilan argumenté reprenant également le temps de passage dans le NR est présenté lors du dernier GLICH de chaque année, en présence du DRHP.

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

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

En complément de cet examen annuel, le taux d'attribution des avancements, pour les salariés en situation de handicap, devra à minima respecter les taux plancher d'avancements fixés dans l'accord ou décision unilatérale de l'entreprise.

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

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

XP

lee & b

Anticipation de la prise des congés d'ancienneté

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

Cela correspondant à :

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

Anticipation du versement des indemnités de départ en retraite

Dans cette même logique de compensation, le tableau des indemnités en fonction de l'ancienneté est modifié ainsi pour tout salarié ayant une reconnaissance de travailleur handicapé au titre de l'article L.5213-1 du Code du travail sur une durée minimum de déclaration de 10 ans :

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

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

Dans le cadre du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, RTE propose un aménagement de fin de carrière pour tout salarié statutaire ayant une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé au titre de l'article L.5213-1 du Code du travail sur une durée minimum de déclaration, à la mise en place du dispositif, de 10 ans.

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

XP

bc

 13

Les modalités sont les suivantes :

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

et/ou

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

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

Le bénéfice de cette mesure est limité à 5 ans, et ce dispositif cesse de produire tout effet à compter de la date de départ en AFC et /ou lorsque le salarié n'a plus d'activité professionnelle.

A l'instar du dispositif de temps partiel, le complément de rémunération peut être financé avec le CET à hauteur de 100% du salaire pour les salariés qui en font la demande, conformément à l'avenant CET du 28 juin 2016.

Une communication rappelant l'existence de ces différents dispositifs sera réalisée.

Anticipation des médailles du travail

Toujours dans cette logique de compensation, les seuils d'attribution des médailles en fonction de l'ancienneté sont modifiés pour tout salarié ayant une reconnaissance de travailleur handicapé au titre de l'article L.5213-1 du Code du travail sur une durée minimum de déclaration de 10 ans :

Médaille du travail	Ancienneté dans les IEG
Bronze	18 ans
Argent	22 ans
Vermeil	25 ans
1er Or	30 ans
2e Or	33 ans
Grand Or	35 ans

XP

lec  12

Accompagnement financier pour les fins de carrière

RTE propose d'attribuer un NR en fin de carrière aux salariés en situation de handicap sous certaines conditions.

L'obtention de ce NR sera réalisée selon les critères suivants :

- Le salarié en situation de handicap a une reconnaissance de travailleur handicapé au titre de l'article L.5213-1 du Code du travail sur une durée minimum de déclaration de 10 ans au moment de son départ en inactivité, et / ou
- Le salarié en situation de handicap a un taux de handicap de 50% minimum au moment de son départ en inactivité.

Cette attribution se fera au 1^{er} janvier de l'année suivant le départ en AFC, sauf pour les salariés dont le départ en inactivité interviendrait avant le 1^{er} juillet. Pour ces derniers, le NR sera attribué de manière rétroactive au 1^{er} janvier de l'année passée.

Cette disposition concerne les salariés en situation de handicap qui auront formulé par courrier leur demande de départ en inactivité a minima 12 mois avant la date effective de ce départ. La demande de départ en inactivité devra être validée par la gestion du contrat de travail.

C : Les aides extra-professionnelles

Les aides financières :

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

Ces compléments d'aide seront examinés par les groupes locaux d'inclusion et de compensation du handicap, notamment sur la base d'une évaluation réalisée par l'assistant social. Leur demande ne pourra être réalisée qu'après avoir sollicité tous les organismes de droit commun (MDPH, AGEFIPH, Conseil Départemental CCAS, CMCAS, CAMIEG, Energie Mutuelle...). En tout état de cause, ces compléments d'aide, pris en charge sur le budget du présent accord, ne pourront excéder 1000 euros par salarié et par an.

Ces aides devront être en lien avec les conséquences du handicap du salarié et porteront sur le financement d'un matériel utilisé par le salarié dans son environnement personnel, après sollicitation par le salarié handicapé concerné, des aides dispensées par les organismes de droit commun.

XP

lu

B

13

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

Ce complément d'aide représentera au maximum 50% du reste à charge pour le salarié et ne pourra excéder 500 euros (sauf par dérogation).

La reconnaissance des formalités liées au handicap :

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

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

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

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

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

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

Dans ce cadre, si en vue de la RQTH, un déplacement spécifique pour être examiné par un spécialiste est nécessaire, les frais de transport seront pris en charge à 100%, dans le cadre du budget de l'accord, sur justificatif, et sur demande en amont du déplacement faite auprès du correspondant handicap. L'avis des membres du GLICH pourra être sollicité.

XP

bu  13

Les ayants droits :

L'avenant n° 1 du 7 juillet 2020 de l'accord relatif à l'évolution des droits familiaux prévoit :

Les salariés parents d'enfants en situation de handicap bénéficient chaque année, de la majoration « congé parent – enfant handicapé », de 8 jours rémunérés, qu'ils aient opté pour le congé parent ou pour le CESU.

- Jusqu'au 20 ans de l'enfant en situation de handicap, la majoration est attribuée :
 - De plein droit si l'enfant a une incapacité > à 50 %
 - Si l'enfant a une incapacité <ou = à 50% : un regard bienveillant sera porté sur l'étude du besoin.
- Après 20 ans si l'enfant est à la charge du salarié (fiscalement), la majoration est attribuée :
 - De plein droit si l'enfant a une incapacité > à 50 %
 - Si l'enfant a une incapacité <ou = à 50% : un regard bienveillant sera porté sur l'étude du besoin.
 - En cas de besoin justifié, les droits CESU ou Congé Parent sont maintenus.

En cas de mobilité géographique :

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

XP

llc 2 13

IV : FAIRE EVOLUER LES REPRESENTATIONS ET LES PRATIQUES

A : Donner du sens à la démarche de RTE

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

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

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

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

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

B : Communiquer à travers des actions de sensibilisation et de formation

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

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

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

1 : La communication externe

Elle s'appuie notamment sur les prises de parole des membres de la Direction de RTE, au niveau national ou régional, pour promouvoir les valeurs de RTE et plus particulièrement sa politique en matière de handicap ; à titre d'exemples, cette prise de parole pourra être réalisée dans le cadre de relations presse ou par exemple dans le cadre d'opérations événementielles avec des partenaires (partenariat avec ARPEJ...).

XP
lu 8
13

2 : La communication interne

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

Un travail sera engagé afin qu'il y ait une visibilité plus forte, plus marquée des engagements de RTE en matière de Handicap dans l'Intranet. On pourra également y retrouver les documents utiles, des guides...

La communication au travers des supports existants

Elle a pour objectif de faire connaître les ambitions de l'entreprise en matière d'intégration des personnes en situation de handicap et les grands axes de l'accord associé via les différents supports de communication internes.

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

Les managers disposeront par ailleurs, d'un kit de communication afin de déployer l'accord auprès de leur équipe.

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

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

Les initiatives et évènements de nature à faire évoluer les représentations individuelles et collectives du handicap, sont encouragés, quelle qu'en soit la forme (conférences, newsletters, débats, témoignages, théâtre, évènements sportifs, opérations de mise en situation de handicap...). Les membres des GLICH sont sollicités pour y participer.

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

XP *me* *2*

13

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

3 : Le sponsoring d'un athlète handisport grâce au Pacte de Performance

Lancé en décembre 2014, le Pacte de Performance repose sur un engagement mutuel de l'État, des entreprises et du mouvement sportif au service d'un projet commun :

- faire gagner les sportifs, en sécurisant leur situation sociale et financière ;
- faire gagner les entreprises, grâce aux valeurs du sport et à l'image des sportifs olympiques et paralympiques ;

RTE s'est engagé à accompagner sur la durée du précédent accord Timothée ADOLPHE, sportif de haut niveau en situation de handicap à travers la mise en place d'un contrat d'image. En accompagnant financièrement cet athlète, ce dernier met son image au profit de l'entreprise et valorise cette dernière lors des différentes compétitions. Le sportif interviendra également au sein de l'entreprise pour promouvoir auprès des salariés le handicap et le handisport.

Ce partenariat a été renouvelé en janvier 2020 pour une durée de 4 ans.

Les dépenses liées à ce sponsoring ne seront pas imputées au budget de ce présent accord.

C : Former et informer les acteurs de la démarche

En raison de sa pluridisciplinarité, de la variété des natures de handicaps, de la technicité de certaines solutions et de la complexité de la réglementation, l'inclusion des personnes en situation de handicap exige une professionnalisation constante de la part de ses principaux acteurs, notamment animateurs du réseau, correspondants, représentants du personnel, médecins du travail.

Une sensibilisation au handicap est proposée sur la durée de l'accord à l'ensemble des salariés et mise à disposition sous Propulse.

Des actions de sensibilisation au handicap non visible (handicap psychique, mental ou cognitif) seront proposées à tous les salariés sur la durée de l'accord.

Au niveau national, des réunions d'information et de sensibilisation à l'accord et au handicap pourront être mises en place par les organisations syndicales signataires, à hauteur de deux journées par organisation syndicale et par an. Les frais de déplacement seront intégralement pris en charge à hauteur de 3

XP

lee 2 13

représentants par bassin d'emploi (l'Ile-de-France est composée de 2 bassins d'emploi).

1 : Les managers

Les managers qui encadrent un collaborateur en situation de handicap doivent participer à une formation sur le handicap. Cette formation prend la forme d'une formation digitale, permettant ainsi aux managers de concilier la formation avec leurs activités.

Il s'agit de permettre aux managers d'acquérir les connaissances leur permettant d'appréhender la spécificité du handicap afin qu'ils soient rassurés et prêts à prendre en compte les besoins spécifiques des salariés nécessitant une approche de compensation, cela en toute équité.

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

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

Afin d'impulser une dynamique à la maille régionale, une demi-journée de sensibilisation sera organisée sur la durée de l'accord sous l'égide du Délégué et du Directeur RH de Proximité afin de sensibiliser l'ensemble de la ligne managériale au Handicap.

2 : Les correspondants handicap

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

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

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

3 : Les recruteurs et les conseillers carrières

Les salariés en charge du recrutement interne (mobilité) et externe au sein de RTE suivent une formation spécifique sur le recrutement des personnes en situation de handicap.

XP

me 8 13

4 : Les membres des GLICH/ du GNICH

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

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

5 : Les membres des CSE

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

6 : Les acteurs médicaux et sociaux

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

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

7 : Les acteurs de la DIL

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

8 : Les acteurs de la DA

Une sensibilisation au recours au STPA est mise à disposition de l'ensemble des salariés de la Direction Achats, via la Communauté Achats Responsables.

Une présentation spécifique de l'accord sera également proposée.

9 : L'accompagnant

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

10 : Le tuteur

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

XP
lee
Z
G

D : Valoriser en interne les équipes engagées

Une démarche de labellisation interne visant à distinguer les équipes proactives dans le domaine du handicap sera initiée. Un label handi-accueillant sera attribué suivant des critères définis en GLICH.

E : Echanger

1 : Un forum handicap

RTE s'engage à poursuivre la dynamique lancée en 2012 et à reconduire le séminaire d'échanges handicap sur la durée de l'accord.

Ce séminaire réunira les acteurs de l'intégration (les correspondants handicap régionaux et nationaux, les membres des GLICH, du GNICH, CSE des managers volontaires, des salariés impliqués ...), pour permettre d'échanger sur les actions réalisées en matière de compensation des conséquences du handicap. Cette rencontre a pour but de diffuser l'expertise, de mutualiser et de capitaliser sur les bonnes pratiques au sein de l'entreprise.

2 : Un moment privilégié pour échanger

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

F : Le mécanisme de rétrocession

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

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

RTE s'engage à reverser à des associations d'aide aux personnes en situation de handicap, sur la durée de l'accord, l'équivalent de la réduction de contribution volontaire à l'AGEFIPH consécutive à l'augmentation du taux d'emploi, pour toute déclaration de bénéfice de l'obligation d'emploi présentée pour la première fois par un salarié de l'entreprise ou lors du renouvellement, que ce soit une RQTH, une carte d'invalidité, une pension militaire d'invalidité... (cf. liste des bénéficiaires

XP

me

J

13

de l'obligation d'emploi de la loi du 11 février 2005, rappelée en préambule du présent accord).

A titre indicatif, le montant correspondant, fixé par la loi à 600 SMIC horaire, s'élève à 6150 euros au 1er janvier 2021.

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

Ainsi, tout salarié de RTE qui présentera un justificatif du bénéfice de l'obligation d'emploi (renouvellement ou primo déclaration) pourra demander à RTE de verser cette somme de 600 SMIC horaire à l'association de son choix. Les salariés dont la RQTH est définitive, pourront formuler une demande de versement tous les 5 ans. Ils seront alors contactés par le correspondant handicap.

La gestion des demandes et des versements des rétrocessions est réalisée à la maille locale : le correspondant handicap est destinataire de la demande du salarié et la traite directement, en relation avec son GLICH. Cela permet de valoriser la démarche du salarié, acteur de la reconnaissance de son handicap, et du don au bénéfice d'une association de son choix.

Les associations proposées par les salariés comme destinataire de leur don sont validées par la majorité des membres du GLICH.

La validation porte essentiellement sur la régularité du versement. Les critères d'opportunité (taille, besoins financiers de l'association) relèvent du choix du salarié, sous réserve que l'association réponde aux critères ci-dessous :

- l'association œuvre en faveur du handicap et est reconnue d'intérêt général,
- l'association est en mesure de nous fournir la preuve du dépôt des statuts et de l'accomplissement des formalités d'approbation des comptes,
- absence de conflits d'intérêts ou de prise d'intérêt personnel.

Les décisions de validation ou non d'une association sont prises directement en GLICH, à la majorité des voix, une OS signataire du présent accord représentant une voix.

Après une période de 6 mois et 2 relances par mail réalisées par le correspondant handicap, si le salarié n'a toujours pas formulé son choix de versement, une association qui sera bénéficiaire de ce don sera désignée par les membres du GLICH.

Un bilan annuel des rétrocessions (demandes, associations et budget associé) sera présenté aux membres du GNICH.

Ce dispositif et ces versements pourront être valorisés par le biais d'actions de communication sur la durée de l'accord.

XP

lee

8 / 13

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

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

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

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

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

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

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

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

En effet, la question du recours au secteur protégé doit progressivement s'imposer comme un réflexe, que l'ensemble des acteurs et notamment les correspondants handicap, doivent développer auprès de leurs interlocuteurs. Le recours au STPA sera, dans la mesure du possible, privilégié aux achats du milieu dit ordinaire.

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

RTE s'engage sur un objectif minimum d'achats aux EA, aux ESAT et aux organismes employant en majorité des travailleurs en situation de handicap, de 2 millions d'euros par an a minima et avec l'ambition d'atteindre 3 millions d'euros pour fin 2023.

XP
me J
13

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

Les bonnes pratiques en matière de recours au STPA seront valorisées à travers des actions de communication et feront l'objet d'échanges entre les régions et les métiers.

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

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

Ces partenariats pourront prendre les formes suivantes :

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

2 : Renforcer la vigilance générale sur les prestataires

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

- Une copie de l'agrément de l'EA. Il s'agit plus précisément du « COT » Contrat d'Objectif Triennal. Cet agrément est fourni par la « DREETS » (Ministère du Travail) pour une durée de trois ans et atteste que l'entreprise emploie à minima 80% de travailleurs en situation de handicap
- L'attestation indiquant le chiffre d'affaires utile correspondant à la prestation demandée.

XP

me 8 / 13

VI : FINANCEMENT DE L'ACCORD

Pour affirmer sa volonté de s'inscrire dans une démarche handicap engagée, RTE consacre au déploiement du présent accord un budget handicap annuel de 450 k€ auxquels viennent s'ajouter 300k€ annuels pour le maintien du dispositif de rétrocessions.

Ce montant est supérieur au montant que l'entreprise devrait verser annuellement auprès de l'AGEFIPH au titre de l'obligation d'emploi en l'absence d'accord.

VII : DISPOSITIONS FINALES

Champ d'application

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

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur le 01.01.2021, sous réserve qu'il ait obtenu l'agrément de l'autorité administrative compétente visée à l'article L5212-17 du Code du travail.

Cet accord cessera immédiatement de produire tout effet le 31.12.2023. La négociation de l'accord suivant commencera au plus tard au mois d'octobre 2023.

Révision

A la demande d'une organisation syndicale représentative (signataire, adhérente ou non selon le cycle électoral au cours duquel cette demande est formulée), il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L. 2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée motivée aux autres organisations syndicales représentatives. Cette lettre devra indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision, les parties se rencontreront pour négocier.

XP

fu Q

13

Notification, dépôt et publicité

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du Code du travail.

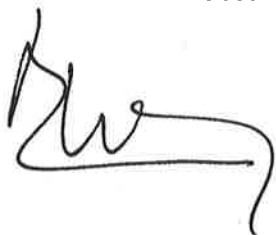
Il fera l'objet des mesures de publicité prévues aux articles L. 2262-5, R. 2262-1 et 2 du Code du travail.

Fait à La Défense, le 04 MAR. 2021

En 7 exemplaires originaux

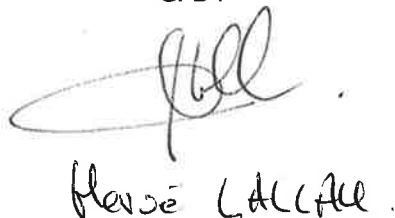
Pour RTE

Le Président du Directoire



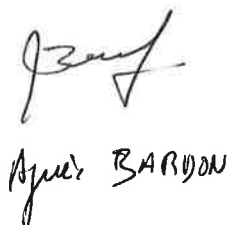
Pour les représentants des Organisations Syndicales

CFDT



Florence LALCÈRE

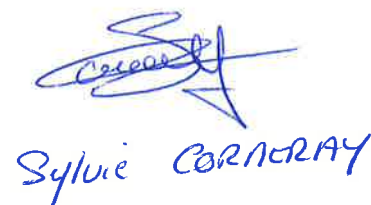
CFE-CGC



Agnès BARBON

CGT

FO



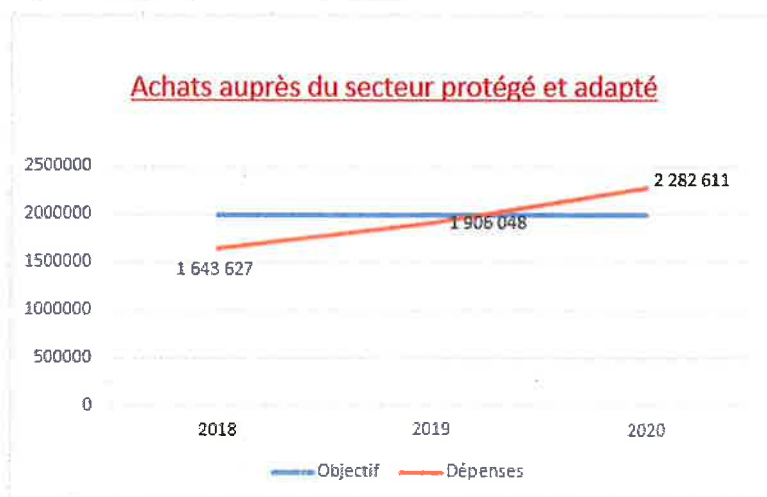
Sylvie CORNERAY

VIII : ANNEXES :**1.1 Accord 2018-2020 : Bilan chiffré**Evolution du taux d'emploi :

	2018	2019
Bénéficiaires directs	341.78	347.3
U.B ESAT	71.79	78.64
Stagiaires	0.97	1.63
Total bénéficiaires	414.54	427.57
Taux d'emploi direct	3.99%	4.00%
Taux d'emploi global	4.84%	4.93%

Les résultats en matière de recrutement et d'accueil d'élèves et d'alternants :

	Objectifs	Réalisé			Total
		2018	2019	2020	
Recrutement	30	8	15	10	33
Alternance	30	7	13	4	24
Stages	60	18	29	13	60

Evolution des dépenses auprès du STPA :

XP

M

Ep

1.2 Accord 2021-2023 : Engagements et objectifs chiffrés

Taux d'emploi handicapé :

Engagement sur un **taux d'emploi de 4,5%** au 31.12.2023

Accès à l'emploi :

Engagement cumulé au 31.12.2023		Objectifs cibles annuels par périmètre GLICH							
		Window	Nord-Est	RAA	Sud-Est	Est	Palatin/Rotonde/SQY/GMR IDF-Normandie	Ouest	Sud-Ouest
Recrutement	30 embauches	3	1	1	1	1	1	1	1

Engagement cumulé au 31.12.2023		Objectifs cibles sur la durée de l'accord par périmètre GLICH							
		Window /	Nord-Est	RAA	Sud-Est	Est	Palatin/Rotonde/SQY/GMR IDF-Normandie	Ouest	Sud-Ouest
Alternance	30 alternants accueillis	5	3	4	3	3	4	4	4

Engagement cumulé au 31.12.2023		Objectifs cibles annuels par périmètre GLICH							
		Window	Nord-Est	RAA	Sud-Est	Est	Palatin/Rotonde/SQY/GMR IDF-Normandie	Ouest	Sud-Ouest
Stage	60 stagiaires accueillis	2 min.	2 min.	2 min.	2 min.	2 min.	2 min.	2 min.	2 min.

Recours au STPA :

Engagement **annuel** sur un budget de **2 millions d'euros**. Ambition d'atteindre **3 millions d'euros à fin 2023**.

XP

ke
8
B

1.3 Glossaire :

Sigles	Dénominations
AFPA	Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
AMG	Accompagnement de la Mobilité Géographique
ARPEJEH	Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés
CAP Emploi	Organisme de placement
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
COT	Contrat d'Objectif Triennal
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
CSE	Comité Social et Economique
DIL	Direction Immobilier et Logistique
DREETS	Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et de la Solidarité
DOETH	Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
EA	Etablissement Adapté
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
GLICH	Groupe Local d'Inclusion et de Compensation du Handicap
GNICH	Groupe National d'Inclusion et de Compensation du Handicap
IRP	Instances Représentatives du Personnel
LPC	Langage Parlé Complété
LSF	Langue des Signes Françaises
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
STPA	Secteur du Travail Protégé et Adapté

1.4 Structure du budget prévisionnel 2021-2023 :

Nature des dépenses	Réalisé en 2020	Budget prévisionnel cumulé 2021-2023	Répartition prévisionnelle
PILOTAGE			
Fonctionnement et aide au pilotage (Conseil, outils,...)	29,6 k€	30 k€	2%
RECRUTEMENT			
Forums, bases de données, assistance au recrutement	55,1 k€	120 k€	9%
COMMUNICATION & SENSIBILISATION			
Actions de communication interne et externe	46,2 k€	105k€	8%
FORMATION			
Formation des acteurs opérationnels, surcoûts de formation liés au	14,2 k€	105k€	8%
MAINTIEN DANS L'EMPLOI			
Financement des mesures de compensation liées au maintien dans l'emploi	214,7 k€	720 k€	54%
ACCESSIBILITE			
Hors travaux liés aux obligations légales	22,8 k€	45 k€	3%
PARTENARIATS			
STPA, association Arpejeh,...	51,1 k€	180 k€	13%
AIDES EXTRA PROFESSIONNELLES			
Financement des surcoûts	3,4 k€	45 k€	3%
TOTAL BUDGET HANDICAP	437,1 k€	1 350 k€	100%
DISPOSITIF RETROCESSIONS			
Dispositif RTE		900 k€	
BUDGET GLOBAL RTE		2 250 k€	

XP





1.5 Niveaux de qualifications

Niveau III, équivalent au niveau CAP ou BEP:

Niveau de formation équivalent au CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle), au BEP (Brevet d'Etudes Professionnelles) ou au diplôme national du brevet (DNB et anciennement brevet des collèges ou BEPC).

Niveau IV, équivalent au niveau bac:

Formation de niveau du baccalauréat (général, technique ou professionnel), du brevet de technicien (BT) ou du brevet professionnel.

Niveau IV, équivalent au niveau bac + 2:

Formation de niveau Bac+2 : BTS (Brevet de Technicien Supérieur) ou DUT (Diplôme Universitaires de Technologie) ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.

Niveaux VI et VII, équivalent au niveau bac + 4:

Formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieur.

FIN DU DOCUMENT

XP

lu
D
12