

Accord 2019-2022 d'EDF SA

Pour l'Égalité des Droits et des Chances et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap

Préambule

Grâce aux engagements pris et aux actions mises en œuvre dans le cadre des précédents accords handicap et grâce à l'implication et à l'exemple des salariés handicapés déjà présents dans l'entreprise, 2207 salariés en situation de handicap mettent à ce jour, leurs compétences au service d'EDF SA dans tous nos métiers. Fin 2017, le taux d'emploi global de l'entreprise atteint 4,89% et a suivi une progression régulière depuis 2008. Cette progression se poursuivra au cours du présent accord, avec comme ambition de réussir une nouvelle étape vers le taux de 6% fixé par la loi.

Les ambitions de l'accord 2019-2022 et les engagements qui permettent de les mettre en œuvre, reposent sur l'expérience acquise au cours des précédents accords qu'ils visent à consolider et à améliorer lorsque nécessaire. Le présent accord, s'inscrit dans la charte « handicap et entreprise » de l'Organisation Internationale du Travail signée en 2017 par le Président du Groupe et dans l'accord mondial de Responsabilité Sociale signé en 2018 et incarne l'ambition humaine du Groupe.

Sur la durée du présent accord, EDF continuera donc à développer les démarches et actions permettant de favoriser l'égalité des droits et des chances à toutes les étapes du parcours professionnel. Il s'agit de recruter et d'intégrer de nouveaux salariés dans les meilleures conditions, de maintenir l'employabilité par la formation et le parcours professionnel, de prévenir la désinsertion professionnelle et de permettre le maintien dans l'emploi avec une approche multidisciplinaire. Dans un contexte de fortes transformations de l'entreprise, des dispositions particulières sont mises en œuvre pour anticiper les conséquences et accompagner les salariés en situation de handicap lors d'évolution des métiers ou des organisations ou encore des fermetures de sites.

Les signataires du présent accord souhaitent également renforcer les actions menées en vue de mieux appréhender le handicap psychique et de mieux compenser celui-ci dans l'emploi. EDF poursuivra également les actions engagées pour favoriser le développement de la culture de l'accessibilité numérique au sein de l'entreprise afin que le développement du digital constitue une opportunité et non un empêchement pour les salariés en situation de handicap.

Une communication / information dynamiques et ciblées permettront de faire connaître l'accord et ses dispositifs par tous ses bénéficiaires et par tous les acteurs qui concourent à sa mise en œuvre, pour une meilleure inclusion et qualité de vie au travail des salariés en situation de handicap. Des outils et ou des formations / sensibilisations seront mis à disposition des acteurs internes pour permettre la bonne mise en œuvre de l'accord. Dans le même esprit, EDF continuera à veiller à la qualité du pilotage et de l'animation de l'accord pour permettre de continuer à progresser.

Par ailleurs, les signataires du présent accord :

- réaffirment leur soutien aux personnes en situation de handicap dans leur volonté de mener et réussir une vie professionnelle compatible avec leur situation,
- continuent à veiller à la non-discrimination des personnes en situation de handicap, tant à l'occasion du recrutement qu'à toutes les étapes du parcours professionnel, conformément à l'article L 1132-1 du Code du travail (cf. Annexe 7),
- renouvellent leur volonté de se montrer attentifs à l'intégration de l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans les négociations d'Entreprise, en cours et à venir, comme dans toutes les démarches, dispositifs ou réflexions le justifiant.

Les engagements et actions prévues dans le présent accord, participent du droit de chacun d'exprimer ou non sa différence et d'être traité dans la durée avec respect et dignité.

Chapitre 1 : Définition du handicap, cadre légal et bénéficiaires

Article 1.1 : La définition du handicap

Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Article 1.2 : Le cadre légal

Depuis la loi 10 juillet 1987 relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, modifiée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et ses décrets d'application ainsi que par le décret du 20 novembre 2014, complété récemment par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018, le législateur a souhaité faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

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

Conformément aux termes de l'article L 5212-8 du Code du travail dans sa version actuelle, les dispositions du présent accord portent exclusivement sur la mise en œuvre de programmes en faveur de travailleurs handicapés.

Article 1.3 : Les bénéficiaires du présent accord

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

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

Chapitre 2 : Faire progresser le taux d'emploi

Comme au cours des précédents accords, EDF SA s'inscrit dans une perspective de progression de son taux d'emploi de personnes en situation de handicap vers le taux de 6%. Plusieurs directions ou divisions de l'entreprise (notamment dans les métiers tertiaires, supports ou commerciaux) approchent ou dépassent déjà ce taux.

Dans ce cadre, l'objectif de taux d'emploi global de 5,5% fixé par le présent accord dans le cadre en vigueur à date constitue un objectif ambitieux qui implique un taux d'emploi direct élevé. Cet objectif tient compte, d'une part, de la réalité de nos métiers techniques et de leurs environnements, d'autre part, du contexte de forte évolution des métiers et des modèles d'activités qui caractérise aujourd'hui l'entreprise et qui conduit à accompagner de nombreux redéploiements internes.

Objectif : Atteindre l'équivalent d'un taux d'emploi global de 5,5% avec un taux d'emploi direct de 4,5% à l'issue de l'accord, fin 2022.

La réalisation de cet objectif repose sur l'activation de tous les leviers de l'évolution du taux d'emploi, notamment :

- le recrutement et l'alternance, le renouvellement ou de nouvelles reconnaissances de qualité de travailleur handicapé en cours de carrière, le recours aux contrats d'intérim, l'accueil en stage et en Période de Mise en Situation Professionnelle (PMSP),
- l'analyse des éléments de contexte suivants :
 - un taux d'emploi global (direct et indirect) de 4,89 % à fin 2017
 - un taux d'emploi direct de 4,025% à cette même date,
 - des hypothèses quant aux départs effectifs en inactivité,
 - des hypothèses sur le nombre de RQTH (nouvelles et renouvellement) et autres titres de bénéficiaires
 - les besoins en termes d'emploi et de renouvellement de compétences de l'Entreprise essentiellement situés dans les filières techniques et à des niveaux de qualification élevés et, en regard, la prise en compte du décalage du marché de l'emploi des travailleurs handicapés,
- la prise en compte dans le calcul de cet objectif de taux d'emploi global (5,5%) d'un objectif correspondant à l'équivalent d'1 point de contribution des achats au secteur protégé-adapté et aux travailleurs indépendants handicapés..
- les nouvelles perspectives offertes par la loi du 5 septembre 2018 pour favoriser le recours aux compétences de personnes en situation de handicap dans le cadre du travail temporaire ou en provenance du secteur adapté¹.

¹ En attente de décret d'application pour ce qui concerne les entreprises adaptées

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

EDF SA entend concourir à la réalisation des principes d'égalité des droits et des chances, de participation et de citoyenneté des personnes en situation de handicap. Comme pour tout salarié, le recrutement de personnes handicapées est fondé sur les compétences de manière à offrir les meilleures chances de réussite aux projets et aux parcours professionnels.

Dans le contexte rappelé ci-dessus et en cohérence avec sa GPEC², EDF SA poursuit avec détermination sa politique de recrutement et d'accueil en alternance de personnes en situation de handicap.

2.1.1 : Engagements de recrutement et d'accueil en alternance

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

- recrute en moyenne annuelle 3% de personnes handicapées bénéficiaires de la loi (cf. articles L 5212-13 et L 5212-14 du Code du Travail) pour répondre à ses besoins de compétences.
- accueille au moins 100 personnes handicapées dans le cadre de l'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation), soit 25 en moyenne annuelle sur les 4 ans.

L'engagement de recrutement et d'accueil en alternance de l'Entreprise sera partagé chaque année dans les plans d'actions des directions métiers qui mettent en œuvre dans ce cadre toutes les démarches nécessaires pour atteindre les objectifs.

Pour apporter une cohérence entre les profils disponibles sur le marché du travail et les postes à pourvoir à dominante technique de l'entreprise, EDF SA reconnaît les titres certifiés (de niveau I à V) enregistrés au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP) dans les filières métiers intéressant l'entreprise selon le mode de valorisation ci-après :

NIVEAUX DES TITRES CERTIFIÉS	VALORISATION EDF SA
I	GF 09 - NR 130
II	GF 09 - NR 110
III	GF 07 - NR 80
IV	GF 03 - NR 50
V	GF 03 - NR 40

Pour faire connaître ses besoins de compétences, EDF SA :

- participe à des forums en présentiel et/ou virtuels destinés à solliciter des candidatures spontanées. Des salariés handicapés y sont associés sur la base du volontariat. EDF SA les fait également connaître sur des sites Internet spécialisés via le pôle Mobilité et Recrutement de la DRH Groupe et mobilise les cabinets de recrutement avec lesquels il travaille ;

² GPEC : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

- s'appuie sur des partenariats et sur ses relations écoles pour faire connaître ses besoins en compétences, ses prévisions de recrutement et ses offres de contrat en alternance auprès des étudiants comme des acteurs clés (enseignants, conseillers d'orientation impliqués dans la formation initiale, continue ou de reconversion de personnes handicapées). Ces partenariats définis au niveau national, régional ou local, concernent des organismes spécialisés dans la formation, la reconversion et/ou l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ils concernent aussi les rectorats, les lycées professionnels, l'enseignement supérieur, les écoles ou des CFA accueillant des jeunes en situation de handicap ;

Au sein des territoires, les DR³ en lien avec les entités opérationnelles, déclinent les partenariats dans leurs régions ou en nouent à leur maille. Le correspondant handicap local est un acteur important dans la mise en place des partenariats locaux les plus appropriés pour accompagner les entités dans leurs démarches, de recrutement de travailleurs handicapés comme de recherche d'alternants en situation de handicap.

Les acteurs externes spécialisés sont également mobilisés afin de disposer d'un vivier potentiel d'embauches ou de favoriser l'accueil d'alternants : par exemple « OPS⁴ Cap Emploi-SAMETH », Pôle Emploi, Tremplin, Fagerh et Centres et Établissements de Réadaptation Professionnelle, ARPEJEH, associations de personnes handicapées, services d'insertion d'étudiants handicapés d'universités ou d'écoles, Entreprises Adaptées etc.

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

Les initiatives, de directions ou locales, éventuellement en partenariat avec d'autres entreprises (externes ou du groupe), qui contribuent à la formation de personnes en situation de handicap dans cette perspective sont favorisées. Il peut s'agir, par exemple, de la constitution de promotions d'alternants en situation de handicap ou, considérant les difficultés d'accès à l'emploi des personnes handicapées faiblement qualifiées, de la mise en place de partenariats pour expérimenter l'accueil de nouveaux alternants basée sur une approche du type méthode de recrutement par simulation.

Les budgets correspondants sont imputés sur le budget de l'accord, à l'exception des parties financées par les Opérateurs de Compétences (OPCO).

Sous réserve de possibilité de refinancement sur d'autres dispositifs externes, EDF SA peut participer sur le budget du présent accord au financement de formations :

- de remise à niveau préalable à un recrutement ou à la signature d'un contrat en alternance pour des personnes handicapées faiblement qualifiées ou qui se réorientent.

³ DR : Délégations régionales

⁴ Depuis le 2 janvier 2018, un Organisme de Placement Spécialisé (OPS) est entré en fonction dans chaque département et remplace Cap emploi et le Sameth

- complémentaires pour résorber, si besoin, l'écart de compétences détenues par un travailleur handicapé préalablement à son recrutement et les compétences requises pour le poste.

EDF SA porte une attention particulière à la qualité des opérations de recrutement, au tutorat des alternants et à leur recrutement éventuel :

- **Le correspondant handicap** est un interlocuteur privilégié des chargés de recrutement et/ou d'alternance et les actions de recrutement/ d'accueil d'alternants sont menées en concertation avec lui ainsi que la préparation de l'intégration au sein de son entité.
- **En amont des opérations de recrutement ou de sélection d'alternants handicapés**, le commanditaire de l'opération s'assure de **l'accessibilité des lieux d'entretiens**. Le cas échéant, les modalités de sélection, les supports de test ou le matériel sont adaptés à la spécificité des handicaps des candidats.
- **L'accueil en alternance** constitue un moyen de contribuer à élever le niveau de formation des personnes handicapées et à réduire le décalage existant entre leur niveau de qualification et les besoins de l'entreprise. Il permet aussi aux alternants de s'adapter aux rythmes et à la culture de l'entreprise et aux managers et aux équipes concernées de dépasser leurs éventuels préjugés. Il s'agit donc d'une voie privilégiée pour constituer un vivier de qualité pour le recrutement et participer à l'atteinte des engagements de recrutement prévus ci-dessus.
 - L'Entreprise cherchera à réaliser cet accueil sur l'ensemble de ses métiers et plus particulièrement sur ses métiers techniques pour des contrats en alternance préparant à des qualifications de niveaux V à I.
 - Pour les métiers qui recrutent, les directions concernées suivront leurs niveaux de transformation en recrutement avec pour objectif qu'ils soient supérieurs à ceux en général observés sur ces mêmes métiers pour les alternants ayant obtenu leurs diplômes.
 - Le **financement des aides** qui pourraient être nécessaires à l'alternant handicapé durant ses heures de présence dans l'Entreprise est imputé sur le budget de l'accord (Annexe 6).
- Pour exercer la mission de **tuteur d'un alternant en situation de handicap** le manager privilégie le recours à un tuteur déjà expérimenté. Il veille à ce que les tuteurs d'alternants handicapés suivent une action de formation spécifique au handicap en complément de leur formation au tutorat. Cette mission tutorale est reconnue dans les conditions fixées par l'accord compétences d'EDF SA du 28 octobre 2016.

Afin d'encourager nos partenaires à s'engager dans l'accueil d'alternants en situation de handicap dans des formations aux métiers qui intéressent l'Entreprise, les mesures relatives à un **versement bonifié de taxe d'apprentissage à des établissements scolaires vertueux en matière d'accueil de personnes handicapées dans leurs promotions** sont prolongées en 2019. A partir de 2020, EDF pourra compléter le financement décidé en Branche et avec les régions selon des modalités à définir.

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

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

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

Pour permettre la réussite de ces accueils, la Mission handicap en lien avec les correspondants handicaps locaux peut mobiliser les moyens nécessaires à la compensation du handicap. Les coûts correspondants seront imputés sur le budget de l'accord.

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

Enfin, EDF SA soutient des actions destinées à encourager l'accès des personnes en situation de handicap aux études et à l'enseignement supérieur et porte une attention particulière à l'accompagnement de jeunes sans diplôme ou qualification pour qu'ils puissent continuer leurs études au travers de partenariats, comme par exemple avec l'association ARPEJEH. Ainsi, des parrainages d'étudiants peuvent être mis en place dans le cadre de conventions. Ils visent à suivre et accompagner les étudiants tout au long de leur parcours de formation en vue d'obtenir un diplôme de niveau bac + 2 ou au-delà.

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

2.2.1 : Recourir aux compétences des secteurs «protégé ou adapté» (SP&A) et des travailleurs handicapés indépendants (TIH)

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

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

Objectif : atteindre l'équivalent de 1 % de taux d'emploi par les achats au secteur protégé et adapté ou aux travailleurs handicapés indépendants

Cette ambition suppose :

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

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

- poursuite de l'information sur le SP&A et les TIH et les outils permettant l'accès à l'information sur les achats aux EA et ESAT et aux TIH en partenariat avec leurs organisations professionnelles,
- l'organisation d'opérations destinées à mieux faire connaître l'offre du SP&A,
- la poursuite de la sensibilisation des acheteurs et des prescripteurs de l'Entreprise et leur collaboration active avec les correspondants handicapés des unités,

Par ailleurs, les projets permettant de recourir sur site aux compétences de personnes handicapées employés par des ESAT ou des EA, seront encouragés au niveau local

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

Un soutien matériel et / ou financier pourra être apporté aux EA et aux ESAT dans le cadre du budget de l'accord pour répondre à des besoins de l'Entreprise, non encore ou incomplètement satisfaits par le secteur. Ce soutien pourra concerner:

- la mise en place ou le développement de nouvelles activités contributives à l'emploi de travailleurs handicapés,
- ou encore des besoins d'évolution des équipements de production, des méthodes ou des compétences,

- des formations propres à permettre la montée en **compétences et le développement professionnel** des personnes handicapées exerçant leur activité en EA ou en ESAT.

En préalable à la passation d'un contrat quel que soit son montant, EA et ESAT doivent transmettre à l'interlocuteur commercial d'EDF SA les agréments délivrés par les autorités compétentes justifiant leur appartenance au SP&A. Les fournisseurs de l'Entreprise, y compris EA et ESAT, s'engagent à respecter sa Charte du développement durable qui fait partie intégrante de tous les marchés passés par EDF.

Les difficultés qui pourraient être ponctuellement rencontrées dans l'exécution d'une prestation par une EA ou un ESAT, (que ce soit en terme d'écart par rapport à la prestation attendue ou en terme de responsabilité sociale, notamment de valeurs éthiques dont le respect des personnes) seront traitées au plus près et au plus tôt par l'unité utilisatrice. Les situations ne trouvant pas de solution au plan local seront remontées parallèlement à la Direction des Achats Groupe le cas échéant et à la Mission handicap. En tant que de besoin, EDF SA se rapprochera des groupements qui fédèrent ces structures et pourra décider, si la situation l'exige, de diligenter des audits DD-RS⁵ des structures.

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

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

Elles s'appuient également sur les nouvelles dispositions expérimentales prévues par la loi du 5 septembre 2018 pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2021 en matière de recours au travail temporaire lorsque ce salarié temporaire est bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé.

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

⁵ Audit DD-RS : audit de Développement Durable et Responsabilité Sociale

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

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

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

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

3.1.1 : Préalablement à l'arrivée du salarié

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

Une attention particulière est apportée à son environnement de travail

- **notamment à son équipe de travail et à son management de proximité**. Une sensibilisation de l'équipe de travail, est organisée chaque fois qu'elle est nécessaire **et avec l'accord de la personne concernée**. Cette sensibilisation porte sur les conséquences de la situation de handicap de cette personne au regard du travail, et sur les dispositions facilitant son intégration professionnelle. Elle permet un échange sur les représentations et préjugés associés au handicap. Elle peut être réalisée avec l'appui d'organismes extérieurs et/ou associations.

- aménagements de postes, de locaux de travail, d'activités, d'horaires, si besoin **en lien avec l'équipe de santé au travail**. Le manager peut s'orienter vers une répartition différente des missions et des tâches, en veillant à associer l'équipe.

3.1.2 : Lors de l'arrivée du salarié

Le salarié est systématiquement informé :

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

L'entité qui l'intègre lui propose :

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

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

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

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

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

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

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

3.2.1 : En renforçant la connaissance des parcours professionnels et de la qualité de vie au travail de la population des salariés en situation de handicap

Afin de mieux comprendre les déterminants et les leviers de leurs parcours professionnels, des travaux seront menés en s'appuyant sur le partenariat mis en place avec l'EHESS⁶.

Un suivi statistique des parcours professionnels des travailleurs handicapés de l'Entreprise est réalisé chaque année et présenté au comité national de suivi. Un nouvel indicateur relatif à leur mobilité est ajouté au tableau de bord de ce comité.

Par ailleurs, un point sur la trajectoire professionnelle des salariés reconnus en situation de handicap embauchés depuis 5 ans est effectué annuellement par chaque direction (mobilité géographique ou fonctionnelle).

En outre, pour mesurer l'évolution de l'engagement et de la satisfaction au travail des salariés en situation de handicap, une analyse de cette population est systématiquement réalisée lors des enquêtes MY EDF pour EDF SA.

Enfin, cette analyse périodique sera complétée par une enquête relative à la qualité de vie au travail des salariés en situation de handicap. Les membres du comité national de suivi seront associés à l'élaboration du cahier des charges de l'enquête.

3.2.2 : Par un accompagnement tout au long de la carrière

3.2.2.1 : A l'occasion des entretiens

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

⁶ EHESS : école des Hautes études en Sciences Sociales.

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

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

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

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

- À l'occasion de l'entretien professionnel mentionné à l'article L 6315-1 du code du travail, les signataires rappellent l'intérêt particulier d'effectuer un point carrière permettant de faire un bilan du parcours professionnel et des compétences, notamment en vue de dynamiser le parcours professionnel en deuxième partie de carrière.

Deux guides visant à aider respectivement managers et salariés en situation de handicap à aborder le volet de la situation de handicap au regard du travail au cours de leurs différents entretiens sont désormais disponibles. Leur diffusion sera poursuivie et amplifiée au cours du présent accord.

- Lors des entretiens d'évaluation des autres membres de ses équipes, le manager prend en compte l'implication globale du collectif de travail dans la réussite de l'intégration du salarié et pour le respect des objectifs et des résultats attendus. . Au cours de son propre entretien l'implication du manager dans cette réussite est également évoquée et prise en compte.

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

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

Les compétences d'un Conseiller en charge du parcours professionnel (C(M)PP⁷) et du correspondant handicap sont associées pour aider le salarié à définir son projet professionnel, à disposer d'une meilleure vision des emplois potentiellement disponibles au sein de sa direction, de son unité ou du bassin d'emploi et permettre une meilleure anticipation. Le manager peut être aidé du médecin du travail pour faciliter le projet.

⁷ ou leur équivalent

L'implication du C(M)PP est particulièrement recherchée si le salarié en situation de handicap occupe le même poste depuis 5 ans ou plus. En tant que de besoin, le C(M)PP comme le manager peuvent mobiliser une aide externe. Le cas échéant, sur la base du volontariat, un accompagnement individuel du salarié concerné peut être mis en œuvre.

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

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

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

La situation des travailleurs handicapés concernés par un projet de réorganisation, un dispositif de redéploiement ou de fermeture de site qui pourrait entraîner un changement de travail, d'emploi, ou de métier est examinée attentivement, au cours de l'élaboration de ces projets ou dispositifs comme dans le cadre des instances qui en ont la charge. Des dispositions d'accompagnement spécifiques pourront être mises en œuvre dans le cadre du présent accord :

- Responsables RH, correspondants handicap et C(M)PP sont mobilisés en appui du management, chacun dans leur domaine de compétence. **Un point sur leur situation est réalisé dans le cadre des études d'impacts qui peuvent être menées sur les risques psycho-sociaux et l'amélioration de la QVT⁸.** Le correspondant handicap métier est tenu informé des situations.
- Une attention particulière est portée à leur accompagnement et à leurs besoins de formation.
- Tout est mis en œuvre pour prendre en compte la situation de handicap en utilisant les dispositions du contrat cadre de l'entreprise destiné à accompagner les salariés dans leur

⁸ QVT : Qualité de Vie au Travail

recherche de logement à l'occasion de leur projet professionnel, ainsi que les dispositions et les financements du présent accord comme par exemple celui de l'article 3.2.2.2 relatif à la mobilité ou encore ceux de l'article 3.3.5 relatifs au logement, **notamment pour favoriser les passerelles entre métiers.**

- **Le cas échéant, en cas de difficulté la commission d'appui inter – disciplinaire** (article 7.1.1. du présent accord) **peut-être réunie.**

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

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

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

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

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

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

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

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

injustifié de salaire fait apparaître un écart notable en Groupe Fonctionnel (GF), le rattrapage peut prendre la forme d'un GF au titre de l'appréciation du professionnalisme qui induit de fait l'attribution de deux niveaux de rémunération (NR).

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

Cette mesure n'est pas imputée sur le budget de l'accord et constitue une contribution complémentaire de l'Entreprise. Une présentation des outils utilisés est réalisée dans le cadre du Comité national de suivi.

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

La formation permet aux salariés d'améliorer leur professionnalisme, de maintenir et développer leurs compétences et de préparer l'avenir. Dans ce cadre, EDF SA met en œuvre les dispositions de branche spécifiques relatives à la formation des salariés en situation de handicap et vérifie que les salariés en situation de handicap bénéficient d'un même accès à la formation et aux formations promotionnelles que l'ensemble des salariés.

L'Entreprise, s'assure de l'absence de discrimination dans le processus de sélection comme dans les conditions d'accès aux dispositifs promotionnels et aux formations d'accompagnement à la promotion.

Le service de santé au travail peut être sollicité dans la définition de conditions de formation propres à permettre leur bonne adaptation à une situation de handicap donnée.

Un suivi du nombre de salariés en situation de handicap retenu chaque année dans le cadre des dispositifs promotionnels est réalisé.

C(M)PP, managers et correspondants handicap veillent, si nécessaire, à ce que les formations (internes ou externes) soient mises en œuvre selon des conditions adaptées à la situation de handicap de la personne ou à défaut conviennent de mesures correctrices : accessibilité des locaux, tiers temps (adaptation des rythmes et/ou de la durée), assistance humaine (interprète LSF ou LPC⁹, vélotypie), supports de formation adaptés, matériels informatiques,

Ils étudient, en lien avec le service de santé au travail, la nécessité de mettre en place l'équivalent d'un **tiers temps** pour le passage des épreuves de validation des acquis de la formation.

Ils proposent en tant que de besoin des formations spécifiques à la situation de handicap et nécessaires à la tenue de l'emploi ou à l'évolution de carrière, ainsi que des bilans individuels de compétences (dans un centre disposant de conditions adaptées au handicap lorsque nécessaire).

⁹LSF (langue des signes française), LPC (langage parlé complété)

- **Les plans d'adaptation et développement des compétences** mettent en évidence les actions prévues/réalisées pour les salariés en situation de handicap. Une démarche anticipatrice est privilégiée. De surcroît, le suivi des salariés en situation de handicap n'ayant pas bénéficié de formation depuis trois ans est réalisé chaque année. La cause est analysée et les éventuelles actions correctrices mises en œuvre dans le cadre des entretiens professionnels.
- **Les managers sont** attentifs à la formation des salariés en situation de handicap de leurs équipes à l'occasion de l'entretien professionnel avec l'objectif d'accompagner le projet professionnel, d'assurer l'employabilité et si nécessaire de permettre le maintien ou le retour à l'emploi. Ils veillent, en lien avec les responsables de formation et avec le correspondant handicap, à l'adaptation de leurs conditions.
- **La Mission handicap** prend en charge le financement :
 - des surcoûts liés aux aides humaines ou techniques ou aux moyens à mettre en place pour permettre au salarié de compenser le handicap en situation de formation : prestations d'interprétariat en LSF ou LPC, traductions sous forme de sous titrage écrit en temps réel (vélotypie), adaptation de la durée ou du rythme de formation,
 - du coût de formations spécifiques directement liées au handicap.
- **L'unité d'appartenance du salarié** en situation de handicap prend en charge les éventuels surcoûts directement en lien avec le handicap et relatifs aux transports vers les lieux de formation ou à des besoins spécifiques d'hébergement sur recommandation du médecin du travail.

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

3.2.4. Adapter les modalités de reconnaissance des parcours dans l'entreprise

3.2.4.1. Pour les médailles des IEG

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 pourra bénéficier d'une réduction des conditions d'ancienneté prévues dans la branche des IEG par la circulaire PERS 396 modifiée par les circulaires PERS 439 et 869 pour l'attribution des Médailles des IEG et des gratifications associées. En pratique, ces salariés bénéficieront donc de ces récompenses dans les conditions suivantes :

Médaille des IEG	Ancienneté dans les IEG
Bronze	17 ans au lieu de 20
Argent	22 ans au lieu de 25
Vermeil	27ans au lieu de 30
1er Or	32 ans au lieu de 35

2e Or	36 ans au lieu de 39
Grand Or	39 ans au lieu de 42

3.2.4.2. Pour les primes de départ en retraite

Tout salarié statutaire qui demande la liquidation de sa pension de retraite, se voit attribuer une indemnité de départ en inactivité au titre de l'article 4 du Statut national du personnel des IEG. Le montant de cette indemnité est fixé en fonction du dernier salaire mensuel et de l'ancienneté acquise dans la branche professionnelle des IEG¹⁰.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que pour les salariés en situation de handicap qui bénéficieront d'une anticipation de départ en inactivité au titre du handicap, la condition de durée d'ancienneté dans la branche professionnelle des IEG sera réduite, lors du calcul du montant de l'indemnité de départ inactivité (IDI), d'une durée égale à la durée effective de l'anticipation de départ au titre du handicap (cf. exemple en bas de page) ¹¹.

Article 3.3 : Adapter l'environnement de travail

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

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

3.3.1 : Aménager les postes de travail

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

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

¹⁰ Selon les conditions de l'Art 7 de l'accord national concernant les mesures salariales dans la branche des IEG du 29 janvier 2008

¹¹ Exemple : M. X a 28 ans d'ancienneté dans les IEG. Au titre de son handicap il peut partir en retraite 3 ans avant son âge légal. Ces 3 années d'anticipation seront ajoutées à sa durée d'ancienneté effectivement réalisée dans les IEG afin de calculer le montant de son indemnité de départ en retraite.

28 ans + 3 ans = 31 ans

31 ans = 3 mois de salaire mensuel pour l'IDI au lieu de 2.5 mois.

Ces aménagements (matériels, prestations, aide humaine) sont pris en charge par la Mission handicap. A titre d'exemple, peuvent être pris en charge :

- des matériels et logiciels informatiques pour personnes mal ou non voyantes, dyslexiques, dyspraxiques, ...,
- des prestations d'interprétation en LSF ou de LPC, des traductions en temps réel de l'oral sous forme de sous titrage écrit (en présentiel ou via une interface de communication),
- des prestations d'auxiliaire professionnel.le en lien direct avec la situation de handicap,
- des études ergonomiques pour déterminer le matériel adapté,
- des fauteuils et sièges ergonomiques,
- des bureaux à hauteur variable, dispositifs d'aides à la manutention etc....,
- des solutions d'accompagnement, d'évaluation, de reconversion et de bilan individuel.

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

Dans le cadre du télétravail :

- lorsque celui-ci est mis en œuvre pour permettre le maintien dans l'emploi et/ou de la compensation du handicap, les aménagements nécessaires du poste de travail sont pris en charge par la Mission handicap ;
- lorsqu'il est mis en œuvre dans le cadre des dispositions conventionnelles propres à EDF SA (accord télétravail), des solutions facilitant son exercice au domicile peuvent être étudiées et prises en charge par l'Entreprise notamment selon la nature du handicap, la mise à disposition de matériels ad hoc (outils TIC adaptés notamment).

Les formations à la LSF ou au LPC pour les collègues et managers de salariés handicapés sont imputables sur le budget de l'accord et restent à la charge des Unités.

3.3.2 : Être attentif à l'accessibilité des locaux

Une attention particulière continue d'être portée aux modalités d'accès et d'évacuation des locaux de travail, du restaurant d'entreprise, des locaux sociaux, des installations sanitaires en lien avec l'instance représentative du personnel de la santé et la sécurité compétente en matière de santé et de sécurité de chaque établissement. En aucun cas, elles ne peuvent constituer un obstacle à l'embauche ou à la mutation d'une personne handicapée. La même attention est portée aux locaux de formation de telle sorte qu'ils ne puissent pas constituer un obstacle à la formation.

Les demandes concernant l'accessibilité de locaux formulées pour répondre à des besoins spécifiques à la situation de handicap d'un salarié donné seront examinées en amont. L'avis du salarié concerné sera pris en compte pour la recherche de solutions.

Les procédures d'évacuation des locaux, et l'aménagement des signaux de sécurité doivent prendre en compte les personnes présentant un handicap.

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

L'accessibilité des locaux de travail aux personnes handicapées sensorielles sera également prise en compte avec la plus grande attention. Le code du travail ne précisant pas à ce jour les prescriptions techniques minimales à respecter, les travaux ainsi que les situations particulières se baseront, pour ce qui concerne les locaux tertiaires et par défaut, sur les prescriptions valables pour les ERP¹², en associant les salariés concernés.

Dans de nouveaux locaux, **comme en cas de rénovation importante ou en cas de transfert de lieu de travail**, l'Entreprise veille à l'accessibilité de ces locaux aux personnes handicapées.

Dans le cadre d'un transfert ou d'un réaménagement de site, le correspondant handicap local et le correspondant métier doivent être informés afin de pouvoir anticiper, en lien avec la DIR¹³ concernée et l'instance représentative du personnel compétente en matière de santé et de sécurité, les éventuels travaux d'aménagement à réaliser pour les salariés effectivement concernés.

Les personnes responsables de l'accueil de salariés devront posséder les informations de base sur l'accessibilité aux personnes handicapées, y compris sensorielles. Sont notamment ciblés :

- les chefs d'établissement, dont la formation inclut une sensibilisation à l'accessibilité,
- les membres des équipes DIG¹⁴ en charge des travaux immobiliers non encore formés. Ils suivent la formation à l'accessibilité des locaux de travail conçue et partiellement déployée dans le cadre des précédents accords,
- les correspondants handicap.

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

Les dépenses prises en charge sur le budget de l'accord incluent celles nécessaires à la formation et à l'information des personnes ciblées et celles concernant les aménagements qui vont au-delà de la mise en conformité à la loi, qu'il s'agisse de constructions neuves, de rénovations ou de travaux dans les locaux existants. En cas de solutions multiples, le surcoût correspondant à une

12 ERP : Établissement Recevant du Public

13 DIR : Délégation Immobilière Régionale de la DIG

14 DIG : Direction de l'Immobilier Groupe

solution plus onéreuse mais dont l'intérêt pour les personnes handicapées concernées est évident, est également pris en charge.

3.3.3 : Faciliter l'accès à l'information

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

Dans cet esprit, les démarches engagées au cours de l'accord précédent avec pour objectif de progresser sur les quatre axes suivants seront poursuivies:

- la formation sensibilisation de populations cibles à l'accès à l'information pour tous (cf. chapitre 6),
- l'accessibilité aux ressources de formation numériques,
- l'accessibilité des applications métiers numériques existantes qui peut faire l'objet d'études et si nécessaires d'adaptations,
- l'inclusion de clauses d'accessibilité dans le cahier des charges des nouvelles applications ainsi que dans les grilles de notation technique des offres.

Le groupe de travail « accessibilité » poursuit son action centrée sur le suivi de l'accessibilité numérique des applications (existantes et nouvelles) indispensables à la vie quotidienne du salarié. Issu du comité national de suivi du présent accord, il est aussi constitué de représentants de mission handicap, de la MOA SI de la DRH Groupe, du Pilote opérationnel de service de l'offre handicap IT et ainsi que, selon les applications ou environnement informatique concernés, des experts ou chefs de projets correspondants.

Une fois par an un « Observatoire de l'accessibilité globale » se réunit pour formuler des recommandations en matière d'accessibilité des locaux, notamment pour ce qui concerne les handicaps sensoriels, et d'accessibilité numérique.

3.3.4 : Faciliter le transport

- **Dans le cas où elle organise le transport de ses salariés**, l'Entreprise veille à ce que les moyens de transports proposés soient accessibles aux salariés concernés et à ce que les lieux de desserte soient adaptés en conséquence.
- **En cas de nécessité de service, la mise à disposition pour des besoins professionnels d'un véhicule adapté et aménagé, éventuellement à BVA¹⁵, permettant de compenser la situation de handicap**, est étudiée en lien avec l'Unité concernée et son correspondant handicap. Ce type de véhicule sera réservé en priorité pour les personnes en situation de handicap concernées.

¹⁵ BVA : Boîte de vitesse automatique

- Dans ce cadre, la question du transport des travailleurs en situation de handicap sera examinée lors du renouvellement des cahiers des charges des prestataires transport et location de véhicules.
- En cas de déplacement professionnel, les Unités prennent en compte les éventuelles contraintes liées à la situation de handicap du salarié dans le choix des solutions de transport (conditions et durée...), et d'hébergement (accessibilité, proximité...). Les surcoûts correspondants sont imputés sur le budget de l'accord.
- La recherche de solutions de transport accessibles par le salarié qui ne peut utiliser les transports en commun ou un véhicule personnel depuis son domicile jusqu'à son lieu de travail du fait de son handicap est examinée localement en mobilisant les aides financières externes existantes (notamment PCH¹⁶ et aides de l'AGEFIPH¹⁷) et / ou en se rapprochant des collectivités locales ou associations.
- Les personnes handicapées dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun existants pour leur trajet domicile / travail bénéficient de la part de leur unité d'une aide égale à 50% du coût de leur trajet en transport en commun, sous réserve de ne pas bénéficier d'une autre prise en charge.
- Les unités assurent des **solutions de stationnement adaptées** au plus près du lieu de travail afin de faciliter l'accès des salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel du fait de leur handicap.
- Une participation financière à l'achat et /ou l'aménagement du véhicule du salarié handicapé peut être prise en compte par le comité des aides¹⁸ dans le cadre du budget du présent accord, après qu'il ait sollicité les aides dispensées par les organismes externes compétents selon la nature de la demande.
- Une aide au financement d'un **permis de conduire** adapté, ou non adapté s'il est nécessaire à l'autonomie et à l'intégration professionnelle ou au maintien dans l'emploi du salarié, pourra également être examinée dans le cadre du comité des aides, en complément de celles dispensées par les organismes externes. Cette aide ne saurait dépasser 1 k€.

Dans ces deux derniers cas, le service de santé au travail devra attester de l'utilité de ces dispositifs dans le cadre de l'intégration professionnelle ou du maintien dans l'emploi.

3.3.5 : Faciliter le logement

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

¹⁶ PCH : Prestation de Compensation du handicap

¹⁷ AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

¹⁸ cf. Article 5.2 du présent accord

- Le **parc des logements en exploitation** prendra en compte les besoins spécifiques liés à la situation de handicap des salariés qui seraient éligibles à ce parc, conformément aux engagements pris par l'Entreprise en la matière.
- Par ailleurs, pour la durée de l'accord, s'agissant de l'**Aide Individuelle au Logement** :
 - dans les cas où la mobilité du **salarié ouvre droit à l'AIL**, et où les contraintes spécifiques générées par certaines situations de handicap rendent nécessaire une proximité du lieu de travail ou induisent des spécificités de taille du logement, ces contraintes font l'objet d'un examen particulier et sont prises en compte dans le montant de l'AIL.
 - dans une logique de maintien dans l'emploi, à titre exceptionnel, quand les circonstances le rendent nécessaire, les unités peuvent examiner l'**ouverture du droit à l'AIL**, par exemple, en cas de nécessité d'un rapprochement du lieu de travail sans changement d'emploi compte tenu des contraintes spécifiques évoquées à propos de la mobilité du salarié. Le montant de l'AIL sera alors calculé selon les règles habituelles, **en intégrant le différentiel de loyer, dans les conditions suivantes** :
 1. **le salarié bénéficiait déjà d'une AIL** : son montant sera recalculé en révisant le % du loyer applicable sur la base du nouveau loyer, l'augmentation d'AIL résultant de ce calcul étant plafonnée à 80% du différentiel de montant entre l'ancien et le nouveau loyer,
 2. **le salarié ne bénéficiait pas d'une AIL** : son montant sera alors calculé sur la base de 80% du différentiel de montant entre l'ancien et le nouveau loyer.
- Enfin, dans une logique de maintien dans l'emploi, quand les circonstances le rendent nécessaire, les mesures suivantes peuvent être mises en œuvre :
 - pour les salariés en situation de handicap, dans les cas où la mobilité géographique, le rapprochement du lieu de travail en lien avec les contraintes de la situation de handicap ou l'évolution du handicap rendent nécessaires des travaux, EDF SA peut apporter une **aide pour le financement de travaux d'accessibilité ou d'adaptation de leur résidence principale** destinés à répondre aux contraintes de leur situation de handicap. Cette attribution devra être validée par le comité des aides d'EDF SA.
 - d'un montant maximal de 4800 €, cette aide ne pourra excéder 90% du reste à charge après intervention des aides externes, qui devront avoir été sollicitées préalablement à toute demande au comité des aides. Les salariés handicapés peuvent par ailleurs bénéficier des prêts spécifiques à l'adaptation du logement au handicap proposés par Action Logement.

Les unités peuvent prendre en charge une aide à la recherche d'un logement accessible ou adapté en mobilisant les dispositifs existants (si besoin en ayant recours à l'appui d'un organisme spécialisé). Cette aide à la recherche est imputée sur le budget de l'accord.

Les acteurs peuvent s'appuyer sur les Commissions Information et d'Aide au Logement prévues par le code du travail, ainsi que sur l'organisme chargé de collecter la participation de l'employeur à l'effort de construction (Action Logement).

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

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

Article 4.1 : Les principes

La prévention, la détection et l'anticipation sont au cœur de la démarche. Maintenir dans l'emploi c'est d'abord chercher à anticiper plutôt que de subir des situations individuelles dégradées, pour agir plus vite et les améliorer, pour le salarié concerné, et souvent pour le collectif de travail également.

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

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

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

Article 4.2 : Quelques outils

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

- la co-construction d'un projet d'adaptation reposant sur l'objectivation des capacités restantes du salarié, sur l'analyse des contraintes liées au poste de travail et sur la définition exhaustive des besoins de compensation du handicap au travail, (mise en œuvre ou adaptation des solutions de compensation déjà décrites : aménagements de poste ; et /ou d'environnement de travail ; aménagement d'activités; de rythmes de travail en s'appuyant sur les possibilités

d'aménagements individuels d'horaires de travail prévues par le code du travail¹⁹ ;
accessibilité ; ...),

- la réalisation de bilans ad hoc, ainsi que d'analyse des besoins de formation, notamment lorsqu'un salarié, sur avis du médecin du travail, ne peut plus occuper son poste de travail, pour permettre sa reconversion. Ces bilans et ces analyses qui permettent de préciser les aptitudes comme le potentiel d'évolution vers d'autres activités sont pris en charge dans le cadre du budget de l'accord. Selon les cas, la réalisation de ces bilans pourra être confiée à des expertises externes,
- les formations éventuellement nécessaires pour permettre au salarié d'évoluer vers un poste correspondant à ses capacités restantes et à son aptitude,
- l'application de toutes mesures prévues dans les textes internes, mais aussi par la sécurité sociale et la législation du travail, comme :
 - la **visite de pré-reprise** : demandée par le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil, elle est organisée par le médecin du travail pour tout salarié en arrêt maladie absent depuis plus de trois mois afin de rechercher des solutions, le plus en amont possible de son retour. Elle peut aussi être demandée par le salarié ou le médecin traitant ou le médecin conseil, à tout moment pendant son arrêt de travail et autant de fois que nécessaire.
 - l'utilisation de la catégorie d'invalidité 1²⁰ permettant, à tout salarié reconnu invalide d'exercer une activité réduite, tout en bénéficiant d'une pension d'invalidité,
 - dans certaines situations, les dispositifs nécessaires pour que le salarié concerné puisse se soigner et stabiliser ses troubles,
 - l'autorisation d'absence dont peut bénéficier un salarié atteint d'une maladie grave au sens de l'article L 322 - 3 du code de la sécurité sociale, afin de lui permettre de suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé²¹,
- le recours au télétravail sur recommandation du médecin du travail, pour les activités du salarié qui le permettent, dans des conditions maîtrisées et dans le cadre d'une convention de télétravail, en étant particulièrement attentif aux risques d'isolement et à la sécurité,
- des **partenariats** avec des organismes/acteurs spécialisés peuvent être mis en œuvre afin de bénéficier de leur expérience et de leurs compétences en s'appuyant notamment sur celles de la direction en charge de la santé et de la sécurité, du Service Général de Médecine de Conseil et de Contrôle (SGMCC) et de la Mission handicap.

¹⁹Article L. 3122-26 du Code du travail « Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

²⁰ Décret n°2008-627 du 27.06.2008 relatif au régime de retraite et d'invalidité du personnel des IEG.

²¹ Article L 1226 – 5 du code du travail.

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

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

- enfin, les éventuelles possibilités et modalités de mise en place d'indicateurs d'alerte pour le repérage de risques de désinsertion professionnelle des salariés bénéficiaires ou de repérage de situation de handicap font l'objet d'une réflexion en lien avec le SGMCC et le pôle Santé Sécurité au Travail.

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

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

4.3.1 Anticipation de la prise des congés d'ancienneté

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

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

4.3.2 Aménagement de fin de carrière

Tout salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés peut bénéficier, s'il le souhaite, d'un aménagement de fin de carrière (AFC) durant une période précédant immédiatement leur départ en retraite²² afin de faciliter sa transition vers la retraite. La durée maximum de l'AFC auquel il est éligible est fonction de la durée pendant laquelle il a été bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

²² La date de départ en retraite qui est fixée par le salarié et annoncée à l'entreprise, ne peut être antérieure à la date d'ouverture de ses droits à la retraite.

- Si le salarié peut justifier du bénéfice de ce statut sur une durée minimum de 15 ans l'aménagement de fin de carrière pourra être obtenu pour une durée inférieure ou égale à 5 ans.
- Si le salarié peut justifier du bénéfice de ce statut sur une durée minimum de 10 ans, l'aménagement de fin de carrière pourra être obtenu pour une durée inférieure ou égale à 2 ans.

Dans les deux cas :

- l'aménagement de fin de carrière est mis en place à la demande du salarié.
- il prend la forme d'un temps partiel de fin de carrière qui ouvre la possibilité de travailler à 80% d'un temps plein, rémunéré à 90% du salaire d'un temps plein. Pour les salariés ayant opté de manière irréversible pour le forfait jours, cet aménagement consiste à associer au forfait annuel 196 jours, une dotation annuelle de 21 jours de congés au titre de la fin de carrière des travailleurs handicapés.
- l'employeur prend à sa charge le différentiel des cotisations employeur et salarié au régime d'assurance vieillesse par rapport au temps plein (35 heures) ou au forfait de référence (209 jours).
- il se conclut par la signature d'un avenant au contrat de travail ou à sa convention de forfait.

Article 4.4 : Le handicap psychique

La question de l'intégration du handicap psychique en milieu professionnel sera également approfondie au cours du présent accord, en lien étroit avec la direction en charge de la santé et la sécurité et le SGMCC, en s'appuyant sur :

- un groupe de travail national ayant pour mission de repérer les pratiques mises en œuvre dans l'Entreprise pour accompagner des salariés atteints de handicaps psychiques, leurs équipes et leurs managers,
- un recensement des acteurs et des démarches d'accompagnement,
- des partenariats visant notamment à progresser sur la connaissance du domaine et à mettre en œuvre des accompagnements,
- des actions de sensibilisation-formation permettant aux acteurs internes (notamment acteurs médicaux et correspondants handicap, ...) de mieux appréhender cette dimension en milieu professionnel et de mieux comprendre les situations pour tenter d'y apporter des solutions.

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

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

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

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

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

Par ailleurs, selon l'avancement de ses projets de R&D ou des projets auxquels elle participe, l'Entreprise peut mettre en place un nouveau dispositif d'appel à idées afin de favoriser l'émergence de nouveaux projets d'innovation au service de l'intégration des personnes handicapées.

Chapitre 5 : Accompagner les salariés en situation de handicap

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

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

Aussi, afin de permettre aux salariés qui peuvent y prétendre d'en bénéficier pleinement, ils sont sensibilisés à l'intérêt de mettre à jour leur situation vis-à-vis de la MDPH et de la CDAPH²³.

²³ MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

- Correspondants handicap, équipes de santé au travail, médecins conseil, responsables RH, assistants sociaux et organisations syndicales sont acteurs de cette sensibilisation et apportent leur assistance aux personnes qui souhaitent s'engager dans ce processus.
- Une nouvelle version de la brochure « Faites-vous reconnaître » sera réalisée et mise à disposition des salariés via la communauté handicap de l'Intranet EDF.
- Le champ d'intervention du N° Vert « Vie au travail de l'entreprise » (0800 30 40 40 ou par chat via le site pros-consulte) a été élargi aux interrogations des salariés sur l'intérêt des démarches de RQTH vis-à-vis de l'entreprise mais aussi pour la sphère privée et si besoin de les conseiller dans les démarches à accomplir. Le dispositif numéro vert est organisé de manière à permettre anonymat et confidentialité.
- **Une autorisation d'absence rémunérée, sur justificatifs et dans la limite de 2 journées, est accordée par l'Entreprise**, pour prendre en compte la contrainte que les démarches de première demande ou de renouvellement de leur titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (quel qu'il soit) peuvent représenter pour les salariés qui souhaitent les entreprendre. Cette autorisation permet de répondre aux convocations administratives ou de réaliser les démarches médicales nécessaires à cette obtention ou à ce renouvellement (notamment démarches auprès de la MDPH et de sa CDAPH). Ces absences peuvent être fractionnées par demi-journée et ne donnent pas lieu à récupération au cas où la reconnaissance ne serait finalement pas accordée. En cas de besoin justifié, la durée de cette autorisation d'absence rémunérée peut être étendue en accord avec le manager.
- Les frais de transport entraînés par l'obtention ou le renouvellement de la RQTH (comme un rendez-vous chez un médecin spécialiste éloigné) peuvent être remboursés par l'unité du salarié sur présentation des justificatifs correspondants, dès lors que qu'il s'agit d'un trajet à caractère inhabituel pour le salarié et sur demande préalable au déplacement.
- Par ailleurs, **pour toute première déclaration**, EDF SA s'engage à verser à des associations régulièrement déclarées depuis au moins 5 ans œuvrant en faveur de l'intégration des personnes handicapées la somme de 2,5k€.

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

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

Article 5.2 : Le comité des aides aux salariés handicapés

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

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

La communication sur l'existence du comité des aides est renforcée auprès de ses bénéficiaires potentiels.

Chapitre 6 : Informer, former et sensibiliser

Article 6.1 : Promouvoir l'accord et son contenu

Dès son agrément, le présent accord sera adressé à tous les salariés identifiés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans le SIRH de l'Entreprise. La liste de l'ensemble des correspondants handicap actualisée à cette date leur sera également adressée à cette occasion. Par la suite, tout au long de l'accord, la mission handicap d'EDF enverra par mail l'accord, ainsi que la liste des correspondants handicap aux nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi dès leur prise en compte dans le SIRH.

Pour faciliter l'accès des salariés aux principaux dispositifs les concernant, la mission handicap mettra à leur disposition un guide synthétique et accessible de l'accord à leur intention.

Les salariés d'EDF SA seront informés de l'existence de l'accord et de ses principales dispositions par les supports de communication internes, nationaux et locaux disponibles (Intranet,

publications, etc.). L'accord ainsi que la liste des correspondants handicap sont mis à leur disposition sur l'Intranet de l'Entreprise.

L'accord sera diffusé aux directeurs, DRH, à la filière RH, aux organisations syndicales, aux correspondants handicap, aux membres de l'équipe de santé au travail (médecins et infirmier.ères), aux médecins conseil, aux assistant.e.s sociaux.ales.

Une présentation sera réalisée dans tous les Comités de Direction dans les six mois suivant la signature. Une session d'information pourra être organisée dans les unités à l'intention de tous les salariés.

Article 6.2. : Agir pour faire évoluer les stéréotypes et pour mieux faire comprendre le handicap

La méconnaissance du handicap et de ses conséquences, comme les stéréotypes ou les représentations sont autant d'obstacles à l'insertion de personnes handicapées dans le monde professionnel, comme à la réussite de leur intégration et de leur parcours professionnel.

Trop d'entre nous ignorent encore que 80 % des handicaps sont invisibles à première vue (diabète, allergies, lombalgies, psychiques etc.), que 85% des handicaps surviennent après l'âge de 15 ans ou encore qu'un actif sur deux sera confronté à une situation de handicap au cours de sa vie active.

C'est pourquoi l'Entreprise doit poursuivre, tout au long de l'accord, son action dans le domaine de la communication interne et de la sensibilisation.

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

La Communauté handicap sur l'Intranet de l'Entreprise contribue à cette communication vers l'ensemble des salariés.

6.3 : Informer – Former

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

- **Poursuite des actions de professionnalisation et d'animation du réseau des correspondants handicap, métiers et locaux.** Chaque nouvel arrivant dans ce rôle suit une formation pour le

rendre mieux à même de remplir sa mission (notamment connaissance du dispositif légal et réglementaire du domaine, des dispositifs de l'accord et des aides, des outils et méthodes, du rôle des acteurs, du rôle des IRP dans le domaine du handicap etc.). Des web conférences thématiques et le partage d'expérience sont poursuivis et renforcés.

- **Les managers** sont informés de la politique d'EDF en matière de prévention des discriminations dans le cadre des formations nationales (formation Pass cadres, formation des nouveaux MPL.).

Par ailleurs, des modules de formation sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap sont mis à disposition des managers concernés. La participation à ces formations est encouragée par les directions métiers, et prioritaire pour les managers qui accueillent déjà des salariés en situation de handicap au sein de leurs équipes.

En outre, les managers qui le souhaitent peuvent s'appuyer sur les dispositifs de coaching proposés par l'entreprise.

Un guide synthétique de l'accord à leur intention sera également réalisé. Il comporte notamment les informations relatives aux rôles et appuis possibles des différents acteurs (G2CH, correspondants handicap, médecine du travail, médecine conseil et contrôle, travailleurs sociaux etc.).

- Des formations – informations sur l'accord et le handicap sont proposées aux **organisations syndicales signataires par le canal de leurs représentants au comité national de suivi** à hauteur de 2 sessions de formation d'une journée par organisation syndicale signataire et par an.
- Des sensibilisations et/ou des outils sont proposés à un ensemble de populations identifiées :
 - les acteurs internes du recrutement, avec une sensibilisation aux spécificités des candidatures de personnes en situation de handicap et de l'entretien de recrutement,
 - les acteurs de la mobilité et de la gestion des parcours disposent déjà d'un guide à leur intention,
 - les formateurs auront accès à des ressources pour les sensibiliser au handicap et faciliter la prise en compte de l'accessibilité numérique des ressources de formation.
 - pour les communicants, les web master, etc. un e-learning relatif à l'accessibilité numérique est mis à disposition sur e-campus. Le suivi de ce e-learning sera vivement encouragé.
- **Des formations au handicap sur catalogue seront proposées, d'une part, aux tuteurs et maîtres de stages** de personnes en situation de handicap qui sont invités par leurs managers à s'y inscrire, d'autre part, aux membres des Institutions représentatives du personnel compétentes en matière de santé et de sécurité, avec pour cible un stagiaire formé pour chacune.
- Les actions de sensibilisation et de partage de pratiques initiées au cours des deux précédents accords et organisées avec les acteurs médicaux sociaux seront poursuivies. Outre les acteurs médicaux et sociaux elles continueront d'associer dans une approche de complémentarité les compétences de correspondants handicap, de RH et de managers.

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

Dans la mesure du possible, ces actions seront prises en charge sur le budget de l'accord handicap, y compris lorsqu'il sera fait appel à des prestataires externes.

Article 6.4 : Poursuivre et renforcer l'information des salariés sur les dispositifs relatifs au handicap applicables au sein de l'entreprise

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

Les principales caractéristiques et références de ces dispositions²⁴ sont donc portées à la connaissance des salariés sur le site intranet de l'Entreprise et par les différents acteurs. Un rappel en est proposé ci-après :

- une attention particulière est accordée aux modalités d'organisation de temps partiel des salariés dont l'enfant ou le conjoint est en situation de handicap,
- le salarié qui travaille depuis un an au minimum dans l'Entreprise depuis l'arrivée de l'enfant, né ou confié en vue d'adoption, a la possibilité de prolonger d'un an la durée du congé parental d'éducation, en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant (soit jusqu'à ses quatre ans). Cette prolongation est soumise à certaines conditions, notamment quant à la gravité du handicap,
- lors de l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une grave maladie d'un enfant ou du conjoint, du partenaire de pacte civil de solidarité, du concubin (sous réserve de production d'un certificat médical) le salarié bénéficie d'un congé spécifique de 2 jours rémunérés.
- à compter du 1^{er} janvier 2019, les salariés parents d'enfants en situation de handicap bénéficient :
 - jusqu'au dernier jour du mois du 20ème anniversaire de l'enfant, et en complément de la possibilité d'opter soit pour un congé parent de 4 jours rémunérés par an, soit pour un CESU (dont le nombre d'heures est fonction de la tranche d'âge de l'enfant) d'un congé parent d'enfant handicapé de 8 jours rémunérés. L'enfant ouvrant droit à ces 8 jours de congés doit bénéficier de l'Allocation d'Éducation d'Enfant Handicapé (AEEH) ou d'un taux d'incapacité d'au moins 50 %. Si le taux d'incapacité est inférieur à 50 %, l'ouverture de ce droit peut également être examinée en cas de besoin justifié, en lien direct avec la situation de handicap de l'enfant.

²⁴ (non imputées sur le budget du présent accord)

- à compter du 20ème anniversaire de l'enfant en situation de handicap reconnu par un titre dès lors qu'il est à la charge du salarié et sans limite d'âge, d'une autorisation d'absence rémunérée de 6 jours en cas de besoin justifié.
- **pour faciliter l'accès aux formations promotionnelles ou aux formations accompagnant la promotion des salariés parents d'enfants en situation de handicap**, les frais de garde résultant des modifications des horaires de travail générées par le départ en formation sont pris en compte à hauteur de 80 % du SMIC horaire en vigueur au départ en formation. Le montant maximum de l'aide apportée ne peut cependant dépasser 1830 € par année civile et par salarié.

Cette disposition, qui peut être cumulée avec le CESU dans la limite du plafond annuel de 1830 € par salarié est valable pour la durée du présent accord.

- le salarié peut bénéficier d'un soutien financier pour aider un proche handicapé ou en perte d'autonomie dans le cadre d'un congé de proche aidant pris à temps partiel (à compter du 1er janvier 2019) :
 - si le congé est pris à mi-temps (50%), ce soutien prend la forme du versement au salarié par l'employeur de 70 % de sa rémunération principale brute durant 6 mois, ainsi que de la prise en charge des cotisations salariées et patronales sur la base des 30 % restant afin de valider cette période pour le régime spécial de retraite sur la base d'un salaire à temps plein.
 - si le congé est pris à temps partiel (supérieur à 50%), la prise en charge des cotisations salariales et patronales est réalisée sur la base de l'écart de rémunération non perçue par le salarié sur une durée de 12 mois, afin de valider cette période pour le régime spécial de retraite sur la base d'un salaire à temps plein.
- le salarié peut bénéficier d'un soutien financier pour assister un proche en fin de vie dans le cadre d'un congé de solidarité familial. Le salaire net²⁵ est alors maintenu à 100% pour un congé pris à temps partiel et à 80% pour un congé intégralement pris pendant 3 mois.
- le salarié peut bénéficier d'un soutien financier pour accompagner un enfant ayant besoin de soins importants et d'une présence soutenue dans le cadre d'un congé de présence parentale. Le salaire net²⁶ est alors maintenu à 80% sous déduction de l'allocation journalière de présence parentale pendant 310 jours.
- l'aide aux frais d'études est versée jusqu'au 28ème anniversaire (au lieu du 26ème) pour les enfants souffrant d'un handicap (aides versées sur 84 mois), sur justificatif du versement de l'AAEH ou de l'AAH.

²⁵ * sous déduction de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

²⁶ * sous déduction de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

- les parents d'enfants atteints d'une incapacité égale ou supérieure à 80 % peuvent bénéficier pour la retraite d'une majoration de la durée d'assurance et de conditions plus favorables pour liquider leur pension,
- un salarié a la possibilité de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris affectés ou non sur un compte épargne temps au bénéfice d'un autre salarié de l'Entreprise assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident du travail d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants,
- de même, en application de l'accord collectif relatif au Compte épargne temps d'EDF SA du 2 avril 2008, tel que modifié par ses différents avenants²⁷ il est rappelé qu'"en cas d'événement familial exceptionnel (décès) ou lorsque le salarié se trouve en situation d'aidant familial (invalidité, maladie grave ou dépendance) d'un conjoint, ascendant ou descendant ou d'un enfant à charge au sens des prestations familiales, la durée totale du congé ainsi que les modalités de prise de ce congé (par exemple fractionnement par jour ou groupe de jours) pourront être adaptées en accord avec la hiérarchie".

Article 6.5 : Communiquer à l'externe

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

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

²⁷ du 22 juin 2009, du 21 mai 2010, du 10 octobre 2011, et du 19 avril 2016

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

Article 7.1 : Modalités de déploiement de l'accord

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

La bonne articulation entre ces différents niveaux, comme le partage de la réalité du terrain et la remontée des réalisations et des initiatives du local constituent des facteurs essentiels de la réussite de l'accord.

7.1.1 : Articulation national, métier, local

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

Des plans d'actions de direction métier sont définis, après concertation avec les organisations syndicales signataires, au niveau de chaque direction ou regroupement de directions métiers et en lien avec les correspondants handicap locaux. Ils sont élaborés et finalisés au plus tard six mois après la date d'agrément de l'accord et font l'objet d'un suivi en comité de suivi métier (parag. 7.2.2).

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

- la fixation et le suivi d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et le tableau de bord de suivi associé,
- les modalités de mise en œuvre à la maille des directions des objectifs et engagements de l'accord, et les principales actions envisagées,
- des objectifs spécifiques prenant en compte la réalité des métiers et des activités de la direction et de ses entités,
- les modalités du suivi du plan d'actions de direction métier avec les organisations syndicales signataires.

- Au niveau local, **chaque directeur d'entité opérationnelle** est responsable sur son périmètre de la mise en œuvre opérationnelle de l'accord et du déploiement du plan d'actions de sa direction « métier » au plus près du terrain.

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

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

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

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

Elle a pour objet d'aider à rechercher des solutions en appui et en accord avec le management local et les directions métiers concernées. Présidée par le président du comité national de suivi, elle peut être saisie par le canal des membres de ce comité, sur demande du management local. Une instruction préalable de la situation doit avoir eu lieu.

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

7.1.2 : Les organisations syndicales signataires

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

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

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

Article 7.2 : Suivi de l'accord

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

7.2.1 : Le comité national de suivi

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

Il a pour missions principales :

- de suivre la mise en œuvre de l'accord, de ses résultats annuels, des indicateurs qualitatifs et quantitatifs associés, du budget (cf. Annexes 5 et 6),
- de suivre le programme de travail issu de l'accord sur sa durée,
- d'aborder tel ou tel thème spécifique de l'accord, d'examiner des suggestions émises par ses membres,
- d'examiner les alertes formulées sur des écarts importants ou persistants dans la mise en œuvre de l'accord.

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

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

7.2.2 : Les comités de suivi métiers

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

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

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

- les DRH des directions et divisions pour les métiers de la Production et de l'Ingénierie,
- des correspondants handicap de directions de région pour la Direction Commerce,
- des correspondants handicap de Centres de Services Partagés pour le comité des Directions des Services Informatique et Télécommunications et Tertiaires.

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

7.2.3 : Les comités de suivi locaux

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

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

- unité pour la DPNT, la DIPNN et EDF Hydro,
- direction régionale pour la Direction Commerce,
- unité pour la DSEI.

Le comité de suivi métier joue également le rôle de comité de suivi local pour la DAG, la DIG, la R&D, les DSI /DST et pour les entités du Siège.

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

- de trois représentants maximum par organisation syndicale signataire,
- de représentants de la direction
- des acteurs locaux (par exemple, membre(s) de l'équipe de santé au travail, assistant social, RH, managers etc.) agissant dans le domaine du handicap dans une logique de pluridisciplinarité,

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

- du déploiement du plan d'action métier dans sa composante locale,
- des éléments d'actions suivants définis localement :
 - les opportunités d'achats au secteur protégé et la communication associée,

- la formation des managers dont les équipes comportent des salariés en situation de handicap,
- la sensibilisation à l'intérêt de la RQTH,
- l'intégration de nouveaux salariés en situation de handicap,
- les partenariats locaux avec les organismes de formation, les relations écoles, le secteur protégé.

En cas de sollicitation d'un membre du comité de suivi par un salarié en situation de handicap, le management local peut faciliter matériellement l'organisation d'une rencontre. Dans ce cadre, les acteurs privilégieront autant que possible l'utilisation des outils de communication à distance afin de réduire les déplacements, les coûts et la fatigue associés.

Article 7.2.4 : Adaptation aux évolutions législatives et réglementaires

Les signataires du présent accord souhaitent anticiper au mieux les conséquences pour EDF SA des évolutions législatives et réglementaires en cours et à venir. Pour ce faire, ils conviennent de la mise en place d'un groupe de travail paritaire visant à étudier les dimensions économiques, sociales et organisationnelles qu'impliquent ces évolutions et les scénarii d'évolution pour EDF SA.

Chapitre 8 : Dispositions finales

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

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

Article 8.2 : Budget prévisionnel de l'accord

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

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

Article 8.3 : Champ d'application

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

Article 8.4 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2022, le cas échéant renouvelable dans les conditions prévues par la loi.

À l'arrivée de son terme il cessera de produire tout effet.

Article 8.5 : Période couverte par l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à la période couverte entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2022, dès obtention, de l'agrément de l'autorité administrative compétente dans les conditions prévues par la loi.

Article 8.6 : Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le Code du travail.

L'opportunité de réviser le présent accord pourra notamment être examinée en cas d'événements extérieurs (évolutions législatives ou réglementaires par exemple) ou en cas de modification dans

la situation juridique de l'Entreprise, pour apprécier les conséquences éventuelles de ces évolutions sur l'équilibre général de l'accord. L'avenant de révision sera soumis à la procédure d'agrément par le préfet avant son entrée en vigueur.

Article 8.7 : Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le **13 DEC. 2018**

Pour EDF SA:

Christophe CARVAL
Directeur Ressources Humaines
Groupe EDF



Pour les représentants des organisations syndicales:

CFDT

Eric LEMOINE



CFE-CGC

Hervé DUBROUSSÉ



CGT

Philippe PAGE LE NÉROUX



CGT-FO

Sever FIANORSI



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

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

- **Travailleurs reconnus handicapés** par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),
- **Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une IPP supérieure ou égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre de tout régime de protection sociale obligatoire,**
- **Titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime obligatoire de sécurité sociale à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- **Titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles**
- **Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),**
- **Bénéficiaires mentionnées à l'article L 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre :**
 - invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures,
 - victimes civiles de guerre,
 - victimes d'un acte de terrorisme,
 - personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle,
 - personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.
- **Sous certaines conditions ; les veuves, veufs et orphelins de guerre :** bénéficiaires mentionnés aux articles [L.241-3](#) et [L.241-4](#) du même code :
 - conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin :

- d'une personne mentionnée à l'article [L. 241-2](#) décédée ou portée disparue dans les circonstances imputables aux situations définies à cet article
 - d'une personne dont la pension relève des dispositions de l'article [L. 221-1](#)
 - d'un militaire mentionné au 1° de l'article L. 241-2, titulaire d'une pension d'invalidité ouvrant droit à l'une des allocations spéciales mentionnées à l'article [L. 131-1](#)
 - personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 ou d'un pensionné relevant des dispositions de l'article L.221-1.
 - sous réserve que les intéressés soient, au moment des faits, âgés de moins de vingt-et-un ans :
 - aux orphelins de guerre et aux pupilles de la Nation
 - aux enfants des personnes mentionnées à l'article L. 241-2 dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées au même article ;
 - aux enfants des militaires dont la pension relève de l'article L. 221-1 ;
 - sans condition d'âge, aux enfants des personnes mentionnées aux articles [1er](#) et [6](#) de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie.
- Titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des **sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service**

Annexe 2 : Le rôle des principaux acteurs

1. Les salariés en situation de handicap

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

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

2. La direction

Les directions métiers

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

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

Les entités opérationnelles

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

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

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

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

La Mission handicap

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

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

- établit la déclaration annuelle de réalisation de l'accord à présenter à l'Administration et aux parties signataires. À ce titre, elle est l'interlocuteur de la DIRECCTE²⁸ et de l'AGEFIPH²⁹,
- réalise un point périodique auprès des signataires sur le niveau et l'efficacité de son déploiement et de proposer des améliorations, dans le cadre du comité national de suivi,
- représente l'Entreprise auprès des associations et organismes extérieurs (associations de personnes handicapées, autres entreprises, Administration...) à dimension nationale. Elle est l'interlocuteur référent des directions pour la mise en œuvre des différents axes : accessibilité physique et numérique, R&D, achats au SP&A, communication et marque employeur,
- anime le réseau des correspondants handicap métiers,
- veille à la bonne allocation du budget de l'accord,
- apporte un appui aux directions et entités opérationnelles en matière de recrutement, d'alternance, d'intégration, de maintien et de retour à l'emploi des personnes handicapées, d'aides aux salariés en situation de handicap.

Le Pôle Mobilité - Recrutement (MR)

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

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

Les Délégations Régionales (DR)

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

Les organisations syndicales signataires

- Elles sont parties prenantes de l'élaboration de l'accord et de la mise en œuvre de ses engagements. Elles participent à sa déclinaison, notamment dans le cadre des comités de suivi.
- Elles sont force de proposition dans le cadre de ces comités et peuvent être invitées à participer à des groupes de travail ad hoc thématiques.
- Elles communiquent les engagements de l'accord auprès de leurs organisations et de leurs correspondants handicap syndicaux.
- Elles sont des relais importants pour combattre préjugés et idées reçues relatives au handicap. Elles facilitent la remontée d'informations du terrain.

Les IRP

²⁸ DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

²⁹ AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

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

Les acteurs médicaux et sociaux

- L'équipe de santé au travail: médecins et infirmiers.ères.

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

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

Conformément à l'article R 4624-17 du code du travail « Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L. 3122-5, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit prévu au troisième alinéa de l'article L. 4624-1, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans ».

- Le médecin conseil

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

- L'assistant.e de service social du travail

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

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

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

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

Les engagements d'EDF SA en faveur de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés sont formalisés dans le cadre d'un accord 2019-2022 dont la direction est porteuse sur son périmètre. Dans ce cadre, XXX XXX désigne M/Mme XXX XXX (NOM, Prénom), comme correspondant Handicap métier. Il (elle) a notamment en charge de :

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

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

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

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

Les engagements d'EDF SA en faveur de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés sont formalisés dans le cadre d'un accord 2019 - 2022 dont chaque entité (direction, division, unité/CSP ou région) est porteuse sur son périmètre.

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

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

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

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

Pour ce faire, vous

- participez au réseau de correspondants Handicap de votre direction ainsi qu'au réseau national

PPLA

51/58
E H A
S B C

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

* % de temps de travail indicatif. Il peut bien sur varier en tant que de besoin au cours de l'année ou sur certaines périodes, en fonction du nombre des sollicitations individuelles de votre périmètre et des problématiques rencontrées. Les missions et la charge correspondante sont abordées lors de votre entretien annuel sur la base du bilan de l'année écoulée.

Annexe 5 : Indicateurs de l'accord

Ces indicateurs sont présentés selon une périodicité qui sera précisée dans le cadre du comité de suivi national. La disponibilité de certains d'entre eux pourra être conditionnée par leur calendrier de production. Certains d'entre eux* seront à faire évoluer en cours d'accord pour tenir compte de l'évolution du cadre légal et réglementaire relatif à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et de sa mise en application.

Thèmes Indicateurs et niveau du suivi (National, Direction, Local)		N	D	L
Emploi				
Recrutement total de personnes handicapées (recrutements + alternants)	Nbre total chaque année	X	X	X
Recrutements de salariés handicapés	% du volume annuel de recrutements total du nombre de recrutements	X	X	
		X	X	X
Nombre de non titularisation	Nbre total chaque année	X	X	
Accueil de nouveaux alternants handicapés	Nbre total chaque année	X	X	X
Développer le recrutement de salariés TH après alternance	Nbre d'embauches statutaires suite à contrat en alternance	X	X	
Intérim TH	Nbre d'ETP en contrat d'intérim de l'année sur le périmètre	X	X	
Effectif TH	Nbre de TH dans le SIRH selon définition EDF des effectifs sur le périmètre	X	X	X
	Nbre de TH par collège sur le périmètre	X	X	X
	Nbre de TH par type de titre de TH (1 fois /an)	X		
Départs en inactivité	Nbre total sur l'année sur le périmètre	X	X	
Mobilité TH		X		
« NR handicap »	Une fois par an	X	X	X
Reconnaisances de qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi				
Reconnaissance de qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi enregistrées	Nbre de nouvelles reconnaissances enregistrées (hors recrutement, accueil en alternance, mutations etc.) sur le périmètre	X	X	
Associations ayant bénéficié d'un versement au titre des nouvelles 1ères reconnaissances de travailleur handicapé				
Versements	Nbre	X	X	
Achats au secteur protégé				
Achats facturés		X	X	X
Unités bénéficiaires *	Nbre d'Unités Bénéficiaires sur le périmètre	X	X	X

Soutiens au secteur protégé	Liste des projets. 1 fois par an	X		
Intégration - maintien dans l'emploi - parcours professionnel des TH				
Aménagement des postes de travail	Montant HT des dépenses au total et par directions	X	X	
	Montant HT par grandes familles de handicap (visuel, auditif, moteur, autres)	X		
Accessibilité des locaux	Montant HT des dépenses réalisées au titre de l'accord	X		
Formation des salariés handicapés				
Salariés TH formés	Nbre sur l'année N	X		
Heures de formation	Nbre d'h par salarié TH à l'effectif	X		
Comité des Aides				
Montants attribués	K€ Total et par directions	X	X	
Dossiers traités	Nbre total et par directions	X	X	
Aides attribuées	Nbre total et par directions	X	X	
Évolution des mentalités – sensibilisation				
Formations	Nbre de sessions mises en œuvre	X	X	
Autres opérations	Nbre d'opérations de niveau national	X		
	Nbre d'opérations de niveau direction		X	
Partenariats par objet (emploi, formation, maintien dans l'emploi, sensibilisation, secteur protégé etc.)				
Thématique		X		X
Thématique etc.		X		X
Comités de suivi				
Comités de suivi locaux constitués	Nbre de comités et nbre de réunions	X	X	
Éléments consolidés de la DOETH (une fois par an)				
Effectif de référence	Nbre au sens de la DOETH	X	X	X
Effectif des bénéficiaires	Nbre de bénéficiaires déclarés	X	X	X
Taux d'emploi direct *	%	X		
Emploi Indirect *	Nbre d'Unités Bénéficiaires résultant des achats aux secteurs protégé - adapté	X	X	X
Taux d'emploi total * (référence légale)	%	X		
Minorations au titre des efforts de l'employeur*	Nbre	X	X	X
Emplois exigeant des aptitudes particulières*	Nbre d'ECAP	X	X	X
Budget				
Budget résultant du taux d'emploi	K€	X		
Budget consommé au titre de l'exercice	K€	X		

Annexe 6 : Budget prévisionnel cumulé

Accord d'EDF SA 2019-2022 pour l'égalité des droits et des chances et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap

Postes de dépenses	Répartition en %	
Accueil et intégration des TH Financement des mesures de compensation (aménagements de postes, expertises, diagnostics, etc.) et d'accueil spécifiques mises en œuvre lors de l'arrivée d'un salarié TH dans l'entreprise.	6 %	46 %
Maintien dans l'emploi Financement des mesures de compensation nécessaires au maintien dans l'emploi d'un salarié devenu TH ou dont le handicap a évolué. Partenariats liés au maintien dans l'emploi.	40%	
Accompagnement des TH Comités des aides, mesures similaires versées par les unités	11 %	
Formation - surcoûts de formation liés au handicap, formations spécifiques ou liées au maintien dans l'emploi des TH - des acteurs internes au handicap	9 %	
Plan d'embauche Forums, brochures, publications, films, partenariats associations ou autres organismes, cabinets spécialisés, opérations dédiées ou pilotes, participation des managers, campagnes web ou autres, parrainages, bourses, etc.	7 %	
Accompagnement du secteur protégé – adapté	4%	
Soutien à la recherche	4%	
Information, communication sensibilisation Actions, conseil et outils de communication (internes et externes) et de sensibilisation mis en œuvre en faveur de l'intégration professionnelle des personnes handicapées, information sur l'accord etc.	6%	
Pilotage et suivi de l'accord Fonctionnement (Mission handicap, correspondants handicap, comités de suivi etc.) et aides au pilotage (outils, études et conseil)	15%	
Total	100 %	
Contribution AGEFIPH cumulée en l'absence d'accord 1. estimation sur la base du cadre légal et réglementaire en vigueur à date 2. estimation sur la base du futur cadre légal loi N° 2018-771 du 5 septembre 2018 en l'absence d'information sur le cadre réglementaire futur et en tenant compte de l'hypothèse d'une période de modulation de la contribution annoncée par ladite loi.	1. Environ 2 000 000 € 2. Environ 4 000 000 €	
Estimation de dépenses cumulées de l'accord sur 2019-2022	8 000 000 €	

Annexe 7 : Rappels de textes applicables à la date de signature du présent accord³⁰

Formation

Égalité d'accès des personnes handicapées

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

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0B1265EC5D42017B7F7DB38C54755EC6.tplgfr34s_1?idArticle=LEGIARTI000027563191&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181015&categorieLien=id&oldAction=

Mesures appropriées

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

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018881588&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Principe de non-discrimination

Article L1132-1- Code du Travail (modifié par la loi n° 2017 du 28 février 2017)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028650462&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Article 1 de la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (modifié par la loi n°2017-256 du 28 février 2017).

Réentrainement au travail

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

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018526034&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

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

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0B1265EC5D42017B7F7DB38C54755EC6.tplgfr34s_1?idArticle=LEGIARTI000018526032&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181015&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

Article R5213-24 – Code du Travail (modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017)

³⁰ Cette annexe comprend les textes principaux relatifs aux droits des travailleurs handicapés mais ne comprend pas les textes relatifs aux obligations de l'employeur, notamment depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0B1265EC5D42017B7F7DB38C54755EC6.tplgfr34s_1?idArticle=LEGIARTI000036483878&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181015&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

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

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0B1265EC5D42017B7F7DB38C54755EC6.tplgfr34s_1?idArticle=LEGIARTI000018526028&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181015&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

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

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0B1265EC5D42017B7F7DB38C54755EC6.tplgfr34s_1?idArticle=LEGIARTI000018526026&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181015&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

Rôle du CSE et des organismes statutaires

* Les règles qui vont suivre sont le socle légal qui sera applicable à compter de la mise en place du CSE dans l'entreprise (les élections ont lieu le 14 Novembre 2019). Les règles relatives au fonctionnement du CSE résulteront par ailleurs d'accords collectifs qui à cette date font l'objet de négociations. En attendant la mise en place du CSE, les règles en vigueur sont celles du régime actuel CE-DP-CHSCT.

CSE.

Art R 5212-4 – Code du Travail (Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018526159&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Art D5213-83 Code du travail (Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018525884&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=>

CSP.

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

Suivi médical

Article L4624-1 – Code du Travail (modifié par Loi n°2016-1088 du 8 août 2016)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903371&dateTexte=&categorieLien=cid>

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

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025279686&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Article R4624-17 – Code du Travail : (modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016)

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D469E2E473BBAA2CE040B72D938E9587.tplqfr37s_3?idArticle=LEGIARTI000033769059&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181017&categorieLien=id&oldAction=

Article R4624-20 – Code du Travail (modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016)

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D469E2E473BBAA2CE040B72D938E9587.tplqfr37s_3?idArticle=LEGIARTI000033769035&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181017&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=