



Accord GRTgaz SA
en faveur de l'intégration et pour l'égalité des chances tout au long
de la vie professionnelle des personnes en situation de handicap.
sur la période 2022 à 2024

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	3
1 CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	4
2 LES OBJECTIFS POUR LA PERIODE 2022-2024	5
3 FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI AUX TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP	5
3.1 RECRUTEMENT	5
3.2 PARTENARIATS EXTERNES	6
4 INTEGRATION DANS L'ENTREPRISE	7
5 PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	8
5.1 LA FORMATION AU SERVICE DE L'EMPLOYABILITE DES SALARIES	8
5.2 ACTIONS D'ANTICIPATION SUR LES SITUATIONS D'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE	9
5.3 AMENAGER ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS	9
5.4 ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET MESURES SOCIALES SPECIFIQUES	12
5.5 LES AIDES VISANT A FAVORISER L'ACCES ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPEES	13
5.6 ANALYSER LES SITUATIONS INDIVIDUELLES	14
5.7 ACCOMPAGNER LA FIN DE CARRIERE	15
6 RELATIONS AVEC LE SECTEUR PROTEGE	16
7 L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION	17
8 LA DEMARCHE DE RECONNAISSANCE DE QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)	19
9 LES ACTEURS DE LA STRUCTURE NATIONALE	19
10 LE DISPOSITIF DE PILOTAGE	20
11 PREPARONS L'AVENIR	22
12 DISPOSITIONS FINALES	22
12.1 AGREMENT	22
12.2 ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD	22
12.3 DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD	22
12.4 REVISION DE L'ACCORD	23
GLOSSAIRE	24

PREAMBULE

GRTgaz présente un nouvel accord sur le développement de l'emploi et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Cet accord s'inscrit dans le cadre de la Loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 (articles L5212-1 et suivants du Code du travail) et du Décret n°2019-521 du 27 mai 2019.

Parce que GRTgaz inclut les valeurs liées à l'inclusion et à la diversité de toutes et tous dans son projet d'entreprise « Cap 24 », l'intégration des personnes en situation de handicap est un de ses objectifs prioritaires. Entreprise socialement responsable, GRTgaz met en place sur la période 2022-2024 une politique handicap formalisée dans ce cinquième accord.

Le présent accord :

- Maintient et renforce le recrutement de personnes en situation de handicap, pour répondre aux besoins de l'entreprise,
- Informe le salarié de l'importance de faire reconnaître son handicap afin que l'entreprise puisse mettre en place les mesures d'accompagnement qui, en compensant autant que possible les désavantages liés au handicap, visent à tendre vers l'égalité des chances pour tous les salariés. Le salarié en situation de handicap sera ainsi placé dans les meilleures conditions de travail possibles en fonction de ses besoins spécifiques,
- Maintient dans l'emploi par l'accès à la formation et la mise en place des mesures d'accompagnement nécessaires.

Au cours du premier accord, signé le 4 juin 2010, l'entreprise a structuré ses démarches de pilotage du domaine du handicap en mettant en place une Mission Handicap (cf article 9 du présent accord) pour mettre en œuvre toutes les actions visant à :

- Favoriser une amélioration du taux d'emploi des personnes en situation de handicap à GRTgaz,
- Mobiliser tous les acteurs de l'entreprise,
- Assurer l'égalité de traitement (carrière, accès à la formation, conditions de travail...) aux salariés titulaires d'une attestation de reconnaissance de travailleurs en situation de handicap.

Le bilan du premier accord présentait un taux d'emploi global¹ en augmentation (de 2,66 % des effectifs en 2009 à 3,76 % des effectifs en 2012).

¹ Emplois directs et indirects

Celui du deuxième accord présentait un taux d'emploi global toujours en augmentation (de 4,52 % des effectifs en 2013 à 4,82 % des effectifs en 2015), une tendance que l'entreprise tend à confirmer sur les années suivantes.

En effet, au cours du troisième accord, le taux d'emploi global est passé de 5,69% à 6%.

Enfin, le taux d'emploi global sur la première année du quatrième accord était de 6,2%.

Compte tenu des nouvelles modalités de calcul édictées par la loi pour choisir son avenir professionnel précitée, le taux d'emploi direct pour l'année 2020 était de 4,2%.

Afin de conforter ces résultats quantitatifs et aussi d'assurer des actions qualitatives, GRTgaz réaffirme dans ce cinquième accord la volonté d'accroître son taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap et de poursuivre le maintien dans l'emploi pour assurer leur employabilité au sein de l'entreprise. À cet effet, GRTgaz se fixe comme objectif l'atteinte du seuil minimal de 6%.

1 Champ d'application de l'accord

Les bénéficiaires de l'accord sont les personnes visées par les dispositions des articles L.5212-13 et L.5212-15 du Code du travail. Il s'agit des personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques, dès lors que ces personnes sont reconnues travailleurs handicapés au sens des articles ci-dessus.

Il s'agit des catégories suivantes :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées² ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et victimes de guerre³ ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des

² article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles

³ article L. 241-2 à 4 du Code des pensions militaires

sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

- Les 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 ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

2 Les objectifs pour la période 2022-2024

Les signataires du présent accord s'engagent à poursuivre les démarches qui ont porté leurs fruits pour faire changer le regard des équipes sur le handicap. Les résultats de la politique mise en place pour une meilleure intégration des personnes en situation de handicap dépendront de l'engagement de tous les acteurs de l'entreprise (RH, partenaires sociaux, IRP, services de santé au travail, directions, managers, salariés...).

Les objectifs prioritaires pour l'entreprise porteront sur :

- Le renforcement du recrutement de manière générale (notamment en renforçant le recrutement de CDI, CDD, alternants, intérimaires, stagiaires) ;
- Le renforcement des démarches veillant à l'employabilité des personnes en situation de handicap ou celles qui se trouveront confrontées à un handicap au cours de leur carrière ;
- La poursuite des collaborations avec les établissements du secteur protégé et adapté.

Pour soutenir au mieux nos salariés, il s'agit de :

- Renforcer et développer les dispositifs de formation permettant aux salariés concernés par l'accord de développer les compétences au regard de leur projet professionnel et de l'évolution de leur handicap ;
- Apporter une attention particulière aux aidants devant s'occuper de membres de leur famille en situation de handicap ;
- Sensibiliser et informer l'ensemble des salariés sur cette thématique ;
- Communiquer sur l'engagement de GRTgaz sur la thématique du handicap.

3 Favoriser l'accès à l'emploi aux travailleurs en situation de handicap

3.1 Recrutement

Les parties signataires ont affirmé leur volonté de fixer comme axe prioritaire l'emploi direct des personnes en situation de handicap, ambition renforcée par les nouvelles mesures liées à la réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

GRTgaz a pour objectif de faire évoluer à la hausse le taux d'emploi direct.

Dans cette optique, GRTgaz a pour ambition de recruter sur les 3 ans de l'accord 30 personnes en situation de handicap (CDI, CDD).

Le recrutement en CDI sera la priorité. Pour ce faire, la recherche auprès des anciens alternants et intérimaires en situation de handicap sera une première ressource. Ainsi, les alternants formés au sein de GRTgaz, tout comme les salariés intérimaires en situation de handicap ayant réalisé une mission d'intérim au sein de GRTgaz sont un public dont les candidatures à l'embauche seront prioritairement examinées. À compétences égales, le candidat Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé sera retenu.

Tout en tenant compte des difficultés liées au marché de l'emploi, les potentielles inadéquations entre les métiers de l'entreprise et le profil des demandeurs d'emploi en situation de handicap, GRTgaz souhaite mettre l'accent sur le recrutement, principalement sur des postes en CDI, mais également en CDD, alternance, stage, et intérim.

Les stages et les dispositifs d'alternance, sont des modes d'accès à l'entreprise qui permettent d'acquérir une première expérience et d'affiner son projet professionnel. Ils sont des vecteurs importants d'intégration des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail et de sensibilisation à la diversité des managers et des équipes.

L'accueil de stagiaires et le recrutement d'alternants en situation de handicap, seront encouragés sur la durée de l'accord.

Afin d'augmenter le nombre d'embauches de salariés en situation de handicap, une ressource sera dédiée au sein de l'équipe recrutement à l'identification des profils et à la pré-qualification des candidats en situation de handicap.

3.2 Partenariats externes

Les autres actions concourant au recrutement des personnes en situation de handicap seront renforcées (forums, identification des profils, partenariat avec des Écoles, cabinets de recrutement spécialisés...). Les partenariats mis en place dans le cadre du cinquième accord de GRTgaz seront pour certains poursuivis afin de faciliter la recherche de candidats (tels que Arpejeh, Cap'Emploi, APEC, AGEFIPH...), en s'attachant à la maille territoriale, notamment pour être au plus près des acteurs locaux.

Les offres d'emploi externes sont publiées sur différents outils et jobboards (Start, Bourse de l'Emploi et AGEFIPH) et sur des sites internet externes spécialisés avec la mention : « *Comme toute offre déposée sur ce site, celle-ci peut s'inscrire dans le cadre de l'accord pour l'emploi des personnes en situation de handicap en vigueur au sein de GRTgaz SA* ».

4 Intégration dans l'entreprise

L'accueil d'un nouvel arrivant en situation de handicap est préparé en amont de sa date d'arrivée. Dans cette anticipation, le manager et le référent handicap jouent un rôle primordial.

Le référent handicap envoie au Pôle Opérationnel RH les informations nécessaires (dans la limite des informations communiquées par le nouvel arrivant et avec son accord) pour le rendez-vous médical avec le médecin du travail. Une fois la visite effectuée, le référent handicap informe le manager d'équipe de la date d'arrivée de la personne. Il s'assure avec le manager de la mise en œuvre des éventuels aménagements préconisés, par le médecin du travail.

Le salarié et le manager peuvent solliciter le référent handicap tout au long du parcours du salarié, en fonction de ses besoins.

L'objectif de cette action est de veiller à la bonne intégration de chacun de ces nouveaux arrivants et si nécessaire de mettre en place des actions correctives. Ces échanges avec chaque nouvel arrivant en situation de handicap devront notamment porter sur l'évaluation :

- De l'accès aux locaux de l'entreprise et aux lieux de travail,
- De l'environnement du poste de travail,
- De l'accès à la restauration méridienne,
- De l'ergonomie du poste de travail,
- De la sensibilisation au handicap du manager, de l'équipe de travail et du tuteur de préférence expérimenté le cas échéant.

Une étude d'ergonomie fonctionnelle sera menée sur les nouveaux sites de GRTgaz (en cas de déménagement, de réhabilitation de locaux...) et lors de réaménagement de sites existants.

Certains travaux en lien direct avec des préconisations de la médecine du travail concernant des salariés en situation de handicap pourront être financés par le budget de l'accord dans la mesure où ils ne concernent pas l'accessibilité normative et légale régie par un certain nombre de textes (Code du travail, Loi handicap, Code de l'Urbanisme, ...). Notamment est visée ici la mise en place d'un partenariat avec un cabinet d'ergonomes, en concertation avec la médecine du travail.

Les évolutions technologiques font l'objet d'un suivi constant en vue de préparer les personnes en situation de handicap à l'évolution de leurs activités professionnelles et de les faire bénéficier, dans ce cadre, de toute amélioration susceptible de faciliter leur adaptation à ces évolutions technologiques. Dès lors, la DSI (Direction des Systèmes d'information) et la

DRH ont travaillé conjointement pour proposer une offre simple⁴, répondant à deux objectifs :

- Permettre aux salariés en situation de handicap de bénéficier d'outils et accessoires adaptés à leur handicap tels que des logiciels pour aider à la lecture et à l'écoute... ;
- Répondre aux besoins efficacement et rapidement.

Ainsi depuis janvier 2021, tout salariés de GRTgaz en situation de handicap peut demander à la DSI des outils ou accessoires liés à son handicap (sensoriel, moteur, cognitif, ...) : souris ergonomique, outil de traduction pour personnes sourdes ou malentendantes, etc....

5 Plan de maintien dans l'emploi

5.1 *La formation au service de l'employabilité des salariés*

La formation constitue un des leviers majeurs pour maintenir l'employabilité et dynamiser les parcours professionnels des salariés en situation de handicap.

L'entreprise se fixe comme objectif de permettre aux salariés en situation de handicap, ou dont la reconnaissance est en cours, d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Pour cela, l'entreprise veille à ce que ces salariés soient en mesure :

- D'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification et compatible avec leur handicap,
- D'exercer leur emploi et de progresser au sein de l'entreprise,
- De suivre des formations adaptées à leurs besoins comme tout autre salarié,
- D'être accompagné le cas échéant par un cabinet externe pour « développer son employabilité ».

Le manager, en collaboration avec la Mission Handicap de GRTgaz et l'équipe formation ou l'organisme de formation externe, veilleront à ce que les formations soient adaptées au handicap du salarié. Des solutions d'accueil et de déplacement seront étudiées et prises en charges par l'employeur. Au cas où le salarié ne pourrait se déplacer pour des raisons d'accessibilité, la formation en distanciel sera proposée.

L'agence formation veillera à demander au moment de la recherche de disponibilité pour réaliser une formation, si le salarié a besoin d'un aménagement spécifique pour la suivre.

⁴ À date, ce catalogue se trouve dans le portail In The Loop

5.2 Actions d'anticipation sur les situations d'inaptitude professionnelle

En s'appuyant sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de chaque établissement, les institutions représentatives du personnel, les médecins du travail et les directions concernées doivent continuer à œuvrer de concert avec la filière RH et les managers afin de déterminer les situations de travail qui pourraient conduire à développer un handicap. Il s'agira de détecter ces activités et les prévenir au travers d'actions de formations/sensibilisations ou la mise en place/le développement d'outils visant à pallier ces risques.

Souhaitant accompagner au mieux les salariés et traiter le plus en amont possible les difficultés de maintien dans l'emploi, un dispositif est mis en œuvre :

- Un suivi médical renforcé : afin de suivre au mieux les salariés déjà reconnus travailleurs handicapés, ceux-ci bénéficient d'un suivi médical renforcé. Suivant l'article R.4624-20 du Code du travail, le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte la surveillance médicale renforcée.
- Ce suivi aura pour objectif de faire un point précis sur les restrictions et/ou préconisations à l'emploi liées au handicap et les exigences du poste occupé par le salarié. Il permettra d'anticiper les adaptations du poste de travail rendues nécessaires par l'éventuelle évolution du handicap.

Un accompagnement développé :

- Faciliter les démarches administratives qui doivent être engagées par l'intéressé auprès de la C.D.A.P.H. (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) pour l'obtention ou le renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par un accompagnement du référent handicap et/ou des services de prévention et de santé au travail⁵.
- Montrer aux salariés concernés par un handicap l'intérêt d'engager la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ainsi bénéficier des mesures d'accompagnement du présent accord.

5.3 Aménager et accompagner les parcours professionnels

Au regard de la volonté de l'entreprise de mettre en œuvre toutes les « mesures appropriées » pour permettre le maintien dans l'emploi de salariés, en particulier en cas d'inaptitude, GRTgaz s'engage à rechercher des solutions de maintien dans l'emploi du salarié à son poste

⁵ Cerfa n°15692-01 - <https://mdphenligne.cnsa.fr/>

de travail par des aménagements portants sur :

- Les conditions de travail,
- L'organisation du travail,
- Les horaires et rythmes de travail (aménager les horaires en fonction du handicap, favoriser l'accès au temps partiel, décaler les horaires de travail, ...),
- Le poste de travail, avec une attention particulière sur l'accessibilité des outils de travail et l'accessibilité numérique,
- L'accès au télétravail, dans le cadre de l'accord relatif aux nouvelles modalités de travail au sein de GRTgaz (dont une partie concerne le télétravail),
- Lors des Entretiens Annuels d'Appréciation (EAA), le manager tiendra compte de la situation du salarié BOETH dans l'évaluation et la fixation d'objectifs. L'EAA sera également l'occasion de mettre en œuvre un dispositif permettant d'évoluer sur place grâce à l'enrichissement des missions.

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

Les aménagements seront faits au regard des restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail et par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Les mesures suivantes sont aussi considérées comme contribuant au maintien dans l'emploi et pourront être mises en œuvre en fonction des besoins :

- Faciliter l'accès au bilan de compétences, puis le cas échéant, permettre l'ouverture vers un nouveau métier, au besoin par une période de professionnalisation ou une action de formation adaptée,
- Utiliser les différents dispositifs existants et visant à détecter le potentiel des personnes en cours de reclassement et étudier les pistes d'orientation possibles dans l'entreprise,
- Mettre en place les mesures d'accompagnement nécessaires, utiliser un équipement ou un matériel spécifique, validés par le médecin du travail et/ou expert reconnu en la matière, permettant de supprimer ou d'atténuer les contraintes liées au handicap,
- Mettre en place un moyen de transport adapté pour le trajet domicile/travail si celui-ci est nécessaire au salarié, après validation par le médecin du travail et le manager,
- Mettre en place un moyen de transport adapté dans le cadre de déplacements professionnels,
- Mettre en œuvre de façon prioritaire, en lien avec Action Logement, les moyens nécessaires à l'obtention d'un logement adapté dès lors que la demande est liée à la

compensation du handicap du salarié, après validation par le médecin du travail, la DRH ou le manager.

- Dans le cadre de mobilités géographiques nécessitant un déménagement, il sera tenu compte des aménagements nécessaires du nouveau logement. GRTgaz contribuera au surcoût éventuel après déduction des différentes aides pouvant être mobilisées ou par une bonification de l'Aide Individuelle au Logement (AIL) à étudier suivant les situations en veillant à limiter le reste à charge.
- Concernant le Compte Personnel de Formation (CPF) le salarié BOETH peut bénéficier, s'il en fait la demande⁶, de l'alimentation majorée annuellement de 300 €, ce qui porte son bénéfice à 800 €.
- Un examen systématique est réalisé chaque année pour tous les salariés BOETH afin d'identifier ceux non formés depuis deux ans et plus dans la catégorie adaptation/maintien dans l'emploi ou développement de compétences. Un entretien est déclenché par le chargé de développement RH de chaque établissement qui mettra en œuvre des actions correctives. Celles-ci sont présentées de manière anonyme à la commission de suivi ; en complément, un compte-rendu sur ce thème sera intégré aux présentations du bilan handicap en CSE d'établissement et en CSE Central.

En tout état de cause, l'objectif étant en premier lieu d'anticiper sur les situations d'inaptitude et la recherche de solutions de maintien dans l'emploi. GRTgaz prévoit de poursuivre son partenariat avec les médecins du travail et les instances représentatives du personnel. L'intervention d'ergonomes sera sollicitée en lien avec les services de prévention et de santé au travail afin d'établir des préconisations adaptées à chaque situation.

Dans le cadre de nouvelles organisations et de changement de structure, la thématique « handicap » fera partie des points à examiner dès le début des projets. Pour ce faire, la liste des salariés impactés sera établie de manière exhaustive afin de déterminer si parmi eux se trouvent des salariés en situation de handicap. Si tel est le cas, l'impact du projet sur l'ensemble des personnes en situation de handicap identifiées sera étudié via une étude particulière menée au niveau de la mission Handicap pour identifier les besoins de formation et d'orientation professionnelle à mettre en place pour garantir l'employabilité du salarié.

Par ailleurs, GRTgaz s'engage à examiner la situation financière du salarié et rechercher des solutions adaptées afin de réduire la perte éventuelle de rémunération.

⁶ sur le site « moncompteformation.gouv.fr »

5.4 Accompagnement individuel et mesures sociales spécifiques

Les salariés qui auront communiqué leur statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, du fait d'une première reconnaissance, bénéficient d'un accompagnement particulier afin d'être informés sur les dispositifs de GRTgaz sur le handicap et échanger sur leur nouvelle situation dans l'entreprise (carrière, formation, craintes...).

Les salariés nouvellement touchés par le handicap ou ceux dont l'évolution du handicap retentit fortement sur la vie professionnelle, peuvent bénéficier d'un accompagnement psychologique individualisé. Cet accompagnement se fera à la demande du salarié (avec l'appui du référent handicap) ou pour donner suite à des préconisations émises par le médecin du travail. De même un accompagnement professionnel sera réalisé afin de s'assurer de l'adéquation des activités avec la nature du handicap ou son évolution. Dès lors que cette adéquation ferait défaut, l'étude des mesures d'accompagnement nécessaires seraient faites en associant les parties prenantes (médecin du travail, manager, représentant du personnel...) et seraient proposées au salarié.

Des mesures sociales spécifiques sont prévues pour apporter du soutien aux aidants familiaux et aider les personnes en situation de handicap dans leurs démarches :

- Afin de faciliter les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la C.D.A.P.H mais également afin d'effectuer les différentes démarches administratives ou médicales au regard de la situation individuelle propre à chaque travailleur en situation de handicap, le temps passé pour ces démarches est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il est évalué à 3 jours annuels (code GTA CD).
- Les frais spécifiques engagés par les salariés dans le cadre de ces démarches et restant à leur charge seront pris en charge par l'entreprise, sur présentation des justificatifs. Pour les pères et mères de famille d'enfants en situation de handicap bénéficiaires de l'AEEH ou ayant 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 justifié⁷, en lien direct avec la situation de handicap de l'enfant).
- Les parents d'enfant(s) handicapé(s) bénéficient chaque année, en plus des droits précités, d'un « congé parent - enfant handicapé » de 8 jours rémunérés, qu'ils aient opté pour le congé parent ou pour le CESU.
- Lorsque le salarié perçoit pour son enfant handicapé l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH) ou si l'enfant est atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au

⁷ Le justificatif requis est un certificat médical attestant de la présence nécessaire du salarié parent pour accompagner son enfant pour des examens médicaux ou des soins réguliers en semaine.

moins 50%, le « congé parent » ou le CESU et le « congé parent - enfant handicapé » sont ouverts jusqu'aux 20 ans de l'enfant [...].

- Par ailleurs, à compter du 20ème anniversaire de l'enfant en situation de handicap reconnu par un titre ou ayant 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, et à condition qu'il soit à la charge du salarié et ce, sans limite d'âge, un congé parent – enfant handicapé » rémunéré de 8 jours par année est accordé au salarié. (cf. Article 1 de l'avenant n°1 à l'accord de branche du 15 décembre 2017 relatif à l'évolution des droits familiaux du 20 juillet 2020).
- L'aide aux frais d'études est versée au maximum jusqu'à la fin de l'année des études qui suit la date anniversaire des 28 ans de l'enfant ouvrant droit. Dans ce cas, l'aide aux frais d'études est versée pour une durée maximale de 7 années dans la limite maximale de 84 versements mensuels par enfant ouvrant droit (Cf. avenant n°2 à l'accord de branche du 7 mars 2011 relatif à l'aide aux frais d'études du 15 décembre 2017⁸).
- L'accord dons de jours du 16 février 2021 prévoit la situation d'un salarié qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut, sous certaines conditions, demander à bénéficier de dons de jours de repos. Cet accord concerne également les salariés qui doivent faire face à la situation de handicap d'un proche, et ce, sans condition d'âge.
- L'accord sur les nouvelles modalités de travail du 31 mai 2021, appréhende également la situation des salariés en situation de handicap.
- Des Aides sont également octroyées par la CCAS/CMCAS.

5.5 Les aides visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi pour les personnes handicapées

Les aides de l'entreprise se basent a minima sur les dispositifs en vigueur à l'AGEFIPH. Elles viennent en complément des aides dont le salarié pourrait bénéficier (remboursements Sécurité sociale, aides MDPH, mutuelle, CCAS/CMCAS, AGEFIPH...).

Le tableau ci-dessous énumère à titre d'exemple certaines aides et leur montant de prise en charge par l'entreprise au 1^{er} janvier 2021.

⁸ Site du SGE IEG

Chaque demande d'aide sera examinée et étudiée par le référent handicap avec si besoin un arbitrage et une validation de la DRH.

Type d'aide	Montant *
Prothèses auditives	50 % du coût total de l'appareillage, dans la limite de 800 € par oreille appareillée
Frais d'acquisition d'un Véhicule	Plafond de 4.575 €
Aménagement du véhicule	50 % maximum de l'aménagement dans la limite de 9.150 €
Transport adapté	Plafond à 11 400 € an
Chaussures orthopédiques	Plafond à 800 € an
Fauteuil manuel	Plafond à 5.000€ an

5.6 Analyser les situations individuelles

Il est indispensable de veiller à une équité de traitement en termes de rémunération entre les salariés en situation de Handicap et les salariés valides.

Dans l'année suivant l'agrément de l'accord, une étude comparative des salariés en situation de handicap sera menée sur :

- l'évolution de carrière, afin de procéder à d'éventuels ajustements des plans d'actions ;
- l'équité salariale, pour identifier les éventuels écarts individuels de rémunération injustifiés à situation comparable et en assurer le rattrapage.

L'accord retient de réaliser une étude comparative de rémunération de base (hors ancienneté) des salariés en situation de Handicap comparée aux salariés ayant des situations comparables. Par situation comparable on entend les salariés dont la plage d'emploi, le GF, le métier et le niveau de formation sont similaires.

La méthode retenue pour réaliser cette étude comparative sera déterminée lors de la première commission de suivi du présent accord.

Les augmentations au titre de ces écarts sont attribuées, selon un budget spécifique (hors contingent et pour la durée de l'accord) constitué de 15⁹ NR, avec pour date d'effet le premier janvier de l'année au cours de laquelle l'étude comparative est réalisée. Elles ne doivent pas faire obstacle à l'attribution d'augmentation individuelle et/ou de promotion, et réciproquement. Si lors de l'étude comparative, les signataires du présent accord constatent

⁹ Les 15 NR seront attribués sous forme d'augmentation individuelle (NR) ou de promotion (GF) dans la limite de 5 GF

que l'enveloppe précitée est insuffisante eu égard aux besoins validés d'un commun accord, des mesures complémentaires individuelles seront instruites.

Non imputée sur le budget de l'accord, ces mesures constituent une contribution supplémentaire de GRTgaz.

La synthèse des rattrapages effectués ainsi que la méthode d'analyse des écarts seront présentées en commission de suivi mais également en CSE d'Etablissement et en CSE Central dans le cadre du bilan handicap.

5.7 Accompagner la fin de carrière

Des dispositions légales existent afin de permettre le départ à la retraite anticipée pour les personnes en situation de handicap qui, entre autres conditions, sont atteintes d'une "incapacité permanente au moins égale à un taux fixé par décret", à savoir un taux d'incapacité de 50 % correspondant essentiellement à celui exigé pour la délivrance de la carte d'invalidité ou l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés.

L'entreprise s'inscrit dans l'application des textes en vigueur pour accompagner les fins de carrière de ces salariés en situation de handicap. L'entreprise prendra en compte autant que possible ces départs dans son objectif d'emploi direct.

Pour les situations individuelles qui nécessiteraient un aménagement de fin de carrière, en raison de l'évolution du handicap des salariés concernés, l'entreprise étudiera les adaptations possibles en lien avec les besoins du salarié et le médecin du travail.

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 congés 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.

Dans le cadre du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, GRTgaz propose un aménagement de fin de carrière pour tout salarié ayant une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé au titre de l'article L.5213-1 du Code du travail sur une durée minimum de déclaration au sein de l'entreprise, à la mise en place du dispositif, de 5 ans.

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

Les modalités sont les suivantes :

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

et/ou

- Trois ans avant la date de départ annoncée, une possibilité de travailler à 50 % du temps de travail taux plein est ouverte, payé 80 %.

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

Le bénéfice de cette mesure est limité à 5 ans, et ce dispositif cesse de produire tout effet à compter de la date de départ en aménagement de fin de carrière (CET compris) et/ou lorsque le lien contractuel avec GRTgaz n'existe plus.

Le salarié bénéficiant de cet aménagement s'engage à partir à la retraite à la date de départ annoncé.

A contrario, si le salarié repousse son départ en inactivité, le bénéfice de cette mesure prendra fin.

Si un salarié s'inscrit dans cette disposition durant la période du présent accord, il continuera d'en bénéficier à l'issue de l'accord (cf. chapitre 11) quelle que soit l'évolution de la réglementation.

6 Relations avec le secteur protégé

Le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) accueille des personnes, porteuses de handicaps dont l'intensité est incompatible avec une activité dans le milieu ordinaire, et leur permet d'accéder à une activité professionnelle prenant pleinement en compte la nature et l'intensité de leurs handicaps tout en développant leurs compétences.

Le STPA regroupe les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), établissements médico-sociaux dépendant du Ministère de la Santé, et les Entreprises Adaptées (EA) assujetties au Code du Travail, tout en comptant a minima 55% de travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs totaux.

En dépit de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, supprimant le recours au STPA (secteur de travail protégé et adapté) comme modalité de satisfaction de l'obligation d'emploi, l'objectif poursuivi par GRTgaz est de continuer à développer les partenariats avec les STPA, car cela constitue un moyen efficace d'agir pour l'emploi des personnes en situations de handicap. Dès lors, l'objectif est d'accroître de 5% par an (sur la durée de l'accord) le montant des achats.

Aujourd'hui, le montant des achats est de 1,2 millions d'euros d'achats en chiffre d'affaires brut, soit 900 K€ en chiffre d'affaires utile¹⁰.

En 2024, il devrait être de l'ordre de 1,4 millions d'euros en chiffres d'affaires brut soit 1,05 millions d'euros en chiffre d'affaires utile.

7 L'information et la sensibilisation

GRTgaz est attachée à ce que les salariés en situation de handicap aient une qualité de vie professionnelle identique à l'ensemble des autres salariés. Dans cette optique, il est donc important de sensibiliser les équipes et les managers à la diversité du handicap et aux réalités diverses qui en découlent dans l'entreprise.

Afin d'avoir des équipes mieux informées sur les différents types de handicap et les bonnes pratiques pour faciliter l'intégration d'une personne en situation de handicap, un e-learning de sensibilisation sera mis à la disposition des salariés.

Les modules de cet e-learning seront articulés autour des thématiques suivantes :

- Handicap au travail ;
- L'égalité des chances ;
- L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- Manager au quotidien.

Pour porter ce projet, les actions de sensibilisation au sein des équipes sont essentielles et sont reconduites sur toute la durée de l'accord afin d'apporter aux salariés les éléments permettant de mieux appréhender la problématique du handicap au travail et de mieux connaître les moyens mis en place par la Mission Handicap pour accompagner les bénéficiaires des mesures de l'accord.

Dans les 3 mois suivant son agrément, le présent accord sera adressé aux salariés identifiés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le SIRH de l'entreprise. La liste de

¹⁰ Définition du chiffre d'affaires utile correspond au chiffre d'affaires de la main d'œuvre des prestations réalisées.

l'ensemble des référents handicap actualisée à cette date leur sera également adressée, en plus d'être disponible et actualisée sur l'intranet de GRTgaz.

Par la suite, la Mission Handicap de GRTgaz enverra par mail l'accord, ainsi que la liste des référents handicap, aux nouveaux arrivants titulaires d'une reconnaissance de travailleurs en situation de handicap, au plus tard 1 mois après leur apparition dans le SIRH.

Tous les salariés de GRTgaz seront informés de son existence et de ses principales dispositions via les supports de communications internes (intranet, réseaux sociaux, vidéos, guide etc...).

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » (Article L5213-6-1 du Code du travail).

La liste des référents handicap ainsi que leurs fonctions seront portées à la connaissance de l'ensemble des membres des IRP et mise à disposition dans les bases documentaires ad hoc, ainsi qu'à chaque salarié de GRTgaz.

La fonction de référent handicap recouvre 4 dimensions:

- Un « tiers de confiance » parce qu'il/elle accompagne, oriente et informe.
- Une interface, car cette fonction permet de faire le lien entre les différents acteurs internes / externes.
- Pilote d'actions (pilotage de la politique handicap).
- Ambassadeur « promouvoir l'intégration des collaborateurs en situation de handicap »

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

Le développement de relations avec des partenaires externes permet d'enrichir notre connaissance des sujets sur le handicap mais aussi d'améliorer nos modes de fonctionnement par le partage des bonnes pratiques.

Dans le cadre du précédent accord, un certain nombre de partenariats (cf. article 3.2 du présent accord) ont été développés avec succès. L'objectif du présent accord est de poursuivre ces partenariats pour les rendre encore plus efficaces dans la mise en œuvre de la politique d'emploi des travailleurs handicapés de GRTgaz et d'en développer de nouveaux.

8 La démarche de Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

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. 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, ainsi que la nature des dispositifs dont ils peuvent bénéficier.

Dans la continuité des communications déjà faites sur ce sujet, la signature du nouvel accord Handicap sera l'occasion de réaliser une information ciblée sur l'intérêt de déclarer sa situation de handicap ou de renouveler sa reconnaissance.

La Mission Handicap de GRTgaz, les médecins du travail, les Responsables Ressources Humaines, les assistantes sociales et les partenaires sociaux seront acteurs de cette sensibilisation et apporteront leur assistance aux personnes qui souhaitent s'engager dans ce processus.

L'objectif identifié est que cette démarche amène au moins 15 nouveaux salariés à se déclarer ou, pour ceux qui le doivent, à renouveler une reconnaissance de travailleurs en situation de handicap.

9 Les acteurs de la structure nationale

L'intégration des personnes en situation de handicap est une valeur que tous les salariés de GRTgaz doivent partager et valoriser. Cela implique un engagement fort, des compétences pointues pour les acteurs internes qui ont la charge d'aplanir les obstacles surgissant sur le parcours professionnel des travailleurs en situation de handicap.

Référents handicap, équipes médicales et sociales, managers, filières RH, partenaires sociaux ; tous ces acteurs doivent être animés, accompagnés, mobilisés pour répondre aux engagements du présent accord.

La personne en charge de la Direction des Ressources Humaines (DRH) qui porte les ambitions et les objectifs de l'accord au sein de l'entreprise. Elle donne l'impulsion politique nationale et veille à sa déclinaison au sein des établissements de GRTgaz. Elle est périodiquement informée des résultats obtenus dans la mise en œuvre de l'accord au niveau des unités et décide des éventuelles mesures correctives.

Un(e) chargé(e) de mission « handicap » qui s'assure, sous l'autorité du DRH, de la mise en œuvre des engagements de l'accord au sein de GRTgaz. Il/elle anime le réseau des référent(e)s « handicap » et veille au suivi des actions mises en place dans chaque établissement.

Un(e) ou deux référent(es) « handicap » dans chaque établissement, aura/auront pour mission d'être en contact avec les personnes en situation de handicap, d'effectuer le reporting des actions menées sur son périmètre et de contribuer au partage de bonnes pratiques au sein du réseau national. Il bénéficie du soutien de sa hiérarchie et de la structure nationale de pilotage pour atteindre ses objectifs.

Les services de prévention et de santé au travail effectuent les examens médicaux avec pour objectif de s'assurer que les futurs salariés sont médicalement aptes au poste de travail auquel l'entreprise envisage de l'affecter. Ils agissent en conseil et sont force de proposition auprès de l'entreprise et du salarié afin de favoriser la reprise du travail ou le maintien en activité.

La direction en charge des achats, de l'immobilier et de sa déclinaison au sein de GRTgaz. La structure nationale a pour mission de porter les ambitions de l'entreprise et la politique en matière d'emploi de personnes en situation de handicap.

Les représentants du personnel ont également un rôle de régulation et d'interlocuteurs à jouer dans les dispositifs. De même, ils doivent pouvoir exercer leur rôle de contrôle social sur l'action de l'entreprise pour remplir son obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

10 Le dispositif de pilotage

Pour conduire sa politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap, les parties s'appuieront sur la Mission Handicap de GRTgaz, en charge de mener l'ensemble des actions définies dans le présent accord.

La Mission Handicap est constituée d'une structure nationale de pilotage et d'un réseau de référents handicap au sein des unités de GRTgaz.

La Maîtrise d'œuvre (MOE)

Il s'agit du référent handicap missionné par l'employeur de l'établissement ou son représentant auquel il rend compte. La MOE met en œuvre les leviers les plus adaptés en fonction des besoins des établissements, assure le suivi de ses réalisations et le reporting. Elle dispose de l'appui de la Mission Handicap avec laquelle elle est en contact pour les engagements financiers et le reporting de l'établissement. La MOE est force de proposition et contribue, à ce titre, à l'innovation des mesures mises en œuvre dans l'entreprise.

La commission nationale de suivi de l'accord est composée de :

- Le/la chargé(e) de mission « Handicap » ;
- Un médecin du travail de l'entreprise GRTgaz ;
- Un (e) ou deux représentant (e.s) de chaque organisation syndicale signataire en envisageant un titulaire et un suppléant en cas d'absence du premier ;

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

- Suivre les mesures engagées au titre de l'accord et établir le bilan annuel, quantitatif et qualitatif dont un exemplaire sera transmis à l'AGEFIPH. Dans ce cadre, le bilan des recrutements distinguera les embauches CDI, CDD, les alternants, les intérimaires... en faisant ressortir pour ces derniers la durée moyenne des contrats.
- Constituer et animer le réseau des partenaires internes et externes.
- Proposer à la structure nationale de pilotage des améliorations, des études, enquêtes, réunions thématiques, assises, ...
- Être informée de l'attribution des aides individuelles (anonyme) et proposer des axes d'amélioration
- Être informée des écarts constatés et non expliqués de rémunération et des rattrapages effectués

La commission nationale de suivi est l'instance privilégiée pour maintenir une dynamique d'amélioration continue et favoriser l'échange d'idées nouvelles sur le thème du handicap. Elle se réunira à un rythme de 2 réunions annuelles.

Budget prévisionnel de l'accord :

Pour marquer son ambition, GRTgaz consacre au déploiement de l'accord un budget annuel supérieur au montant de la contribution qu'elle devrait verser annuellement à l'AGEFIPH, au titre de l'obligation d'emploi. Ce budget s'élève à 840 000 euros sur une période de 3 ans, soit 280 000 euros par année.

Budget prévisionnel	2022		2023		2024	
Pilotage, animation, suivi de l'accord, communication et sensibilisation des collaborateurs	25%	70 000€	25%	70 000€	25%	70 000€
Plan de recrutement et d'intégration	15%	42 000€	15%	42 000€	15%	42 000€
Plan d'insertion et de formation	25%	70 000€	25%	70 000€	25%	70 000€
Plan de maintien dans l'emploi	30%	84 000€	30%	84 000€	30%	84 000€
Plan de recours au secteur protégé et adapté	5%	14 000€	5%	14 000€	5%	14 000€
Total	100%	280 000€	100%	280 000€	100%	280 000€

Enquête d'opinion :

Dans l'année qui suivra le portage de l'accord, une enquête sera réalisée auprès de l'ensemble des salariés afin d'évaluer la portée et les actions prévues dans l'accord ainsi que celles à mener en complément. Les résultats seront portés à la connaissance de la commission de suivi.

11 Préparons l'avenir

Les parties au présent accord se réuniront au moins 6 mois avant la fin de cet accord dans le but de préparer la politique Handicap de demain.

Cette dernière s'inscrira dans la continuité de cet accord pour maintenir le taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap mais également les mesures spécifiques identifiées dans cet accord. Sous réserve de l'évolution de la réglementation.

12 Dispositions finales

12.1 Agrément

La mise en œuvre du présent accord est conditionnée par l'obtention de l'agrément du préfet des Hauts-de-Seine. Si l'agrément n'était pas obtenu, l'accord serait considéré comme nul et non avenu.

12.2 Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Dès l'obtention de l'agrément, il entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 et cessera de produire effet au 31 décembre 2024.

12.3 Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé, sur l'initiative de GRTgaz, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail. Les formalités de publicité prévues aux articles L.2262-5, R 2262-1 et R 2262-2 du Code du travail seront réalisées sur l'initiative de GRTgaz.

12.4 Révision de l'accord

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

Une telle révision pourra notamment intervenir en cas d'évènements non prévisibles ayant une incidence directe ou indirecte sur les termes de l'accord. Dans cette hypothèse, les signataires du présent accord conviennent de se réunir au niveau national afin d'étudier les conséquences éventuelles de ces évolutions et de définir les modalités qui s'ensuivront.

Fait à Bois-Colombes, le

PARTIES	NOMS	FONCTION	SIGNATURE
GRTgaz SA	Thierry TROUVE	Directeur Général	
CFE-CGC Énergies	Bettina HORTAL	Déléguee Syndicale Centrale	
CGT Mines Énergies	Claude NOËL	Délégué Syndical Central	
FO Énergies et Mines	Véronique POIRIER	Déléguee Syndicale Centrale	

GLOSSAIRE

AAH	Allocation aux adultes handicapés
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés
BOETH	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
CCAS	Caisse centrale d'activités sociales
CMCAS	Caisses Mutuelles Complémentaires et d'Actions Sociales
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CESU	Chèque emploi service universel
CFA	Centre de formation des apprentis
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPF	Compte personnel de formation
CSEC	Comité social économique Central
CSEE	Comité social économique d'établissement
DRIEETS	Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
EA	Entreprise adaptée
ESAT	Établissement et service d'aide par le travail
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IMPro	Institut médico-professionnel
IME	Institut médicoéducatif
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
OPCO	Opérateur de compétence
PCH	Prestation de compensation du handicap
RLH	Reconnaissance de la lourdeur du handicap
RPS	Risques psycho-sociaux
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RRH	Responsable ressources humaines
SEEPH	Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
STT	Santé et sécurité au travail
STPA	Secteur de travail protégé et adapté