

**Accord 2024-2027 pour ancrer dans les
métiers d'Enedis l'intégration
professionnelle, le maintien dans
l'emploi et l'évolution de carrière des
personnes en situation de handicap**

PREAMBULE

Engagée depuis 2008 pour faciliter l'accueil et l'intégration durable des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel, ainsi que pour le développement de leurs compétences, la démarche volontariste d'Enedis s'est notamment traduite par la conclusion de quatre accords collectifs ambitieux depuis la création de l'entreprise.

C'est leur mise en œuvre, avec l'aide de toutes les parties prenantes internes et externes d'Enedis, qui a permis de passer d'un taux d'emploi de 2,26% en 2008 à 7,20% fin 2023. A ce jour, plus de 2100 salariés en situation de handicap contribuent ainsi à la performance collective à travers l'exercice de différents métiers, tant dans le domaine technique que tertiaire.

En 2023, Enedis a pris la décision de devenir Entreprise à Mission. Forte de sa conviction que la diversité est source de cohésion sociale et qu'elle aide l'entreprise à accomplir plus efficacement sa mission de service public, Enedis s'est donnée pour objectif, en cohérence avec les convictions qu'elle porte depuis de nombreuses années, d'ancrer dans ses métiers la diversité des personnes et des parcours.

Poursuivre son engagement en dehors du cadre d'un accord agréé, auquel Enedis n'a plus la possibilité d'avoir recours, pour continuer à faciliter l'accueil et l'intégration durable des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel, ainsi que pour le développement de leurs compétences, est la traduction naturelle de cet objectif.

L'ambition d'Enedis est ainsi de continuer à être une référence en matière d'inclusion des travailleurs en situation de handicap en son sein et chez ses partenaires. Cet engagement en faveur de l'inclusion est une source de fierté et d'appartenance pour l'ensemble des salariés d'Enedis ainsi qu'un levier d'attractivité pour l'entreprise.

Par cet accord, Enedis s'engage à maintenir a minima **6,5%** de travailleurs en situation de handicap dans ses effectifs avec une ambition forte d'atteindre 7% en fin d'accord. Enedis s'engage par ailleurs à mettre en œuvre toutes les actions nécessaires pour ancrer un changement de regard sur la question du handicap, inclure les personnes en situation de handicap dans un véritable projet professionnel, en associant directement et systématiquement ces salariés à la conception et à la mise en œuvre des dispositifs internes destinés à atteindre l'égalité des chances dans son évolution de carrière.

Table des matières

PREAMBULE	2
Article 1 : Principes et champs d'application	6
1.1. Principe de non-discrimination.....	6
1.2. Définition du handicap.....	6
1.3. Le cadre légal.....	6
1.4. Bénéficiaires.....	7
1.5. Objectif général de l'accord.....	7
Article 2 : Favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap	8
2.1. Grâce à l'accueil en alternance.....	8
2.2. Grâce au recrutement de nouveaux salariés.....	9
2.3. Grâce au recours de travailleurs en situation de handicap lors d'un appel à l'intérim.....	10
2.4. Grâce au développement de l'accueil de stagiaires en situation de handicap.....	11
2.5. Grâce au développement de l'accueil de CDD Tremplin.....	12
2.6. Grâce à des partenariats externes.....	12
Article 3 : Garantir l'égalité des droits et des chances tout au long de la carrière	13
3.1. En réussissant l'accueil et l'intégration.....	13
3.1.1. Grâce à une préparation en amont.....	13
3.1.2. Grâce à un suivi sur 1 an de la qualité de l'intégration.....	14
3.2. En dynamisant les parcours professionnels.....	14
3.2.1. Grâce à une meilleure prise en compte de la situation de handicap lors des moments d'échanges entre le salarié et le manager.....	15
3.2.2. Grâce à un accès facilité et encouragé à la formation professionnelle.....	16
3.2.3. Grâce à une détection en amont et à un accompagnement renforcé des souhaits d'évolution des salariés en situation de handicap.....	18
Article 4 : Favoriser le maintien dans l'emploi	23
4.1. En jouant pleinement la carte de la multidisciplinarité.....	23
4.2. En anticipant sur le risque de désinsertion professionnelle.....	24
4.3. En aménageant le poste de travail, de façon à compenser autant que possible les conséquences du handicap en situation de travail.....	24
4.4. En adaptant l'organisation et le rythme du travail.....	25
4.5. En prenant en compte la présence de salariés en situation de handicap dans l'élaboration des dispositifs de sécurité sur le lieu de travail.....	25
4.6. En veillant à l'accessibilité des lieux de travail.....	26
4.7. En améliorant l'accessibilité de l'information.....	27
4.8. En facilitant le retour à l'emploi.....	27
4.8.1 Grâce à l'organisation d'un rendez-vous de liaison.....	27
4.8.2. Grâce à la visite de pré-reprise.....	27

4.8.3. Grâce à l'organisation d'une « Evaluation en Milieu de Travail »	28
4.9. En prenant en compte la survenance ou l'évolution du handicap sur le parcours du salarié	28
4.10. Grâce à l'attribution anticipée des congés d'ancienneté	29
4.11. Grâce à un aménagement de fin de carrière.....	29
Article 5 : Faire jouer la solidarité collective et individuelle.....	30
5.1. En finançant la compensation au-delà de la sphère professionnelle	30
5.2. En aidant les aidants familiaux de personnes en situation de handicap	31
5.2.1. Une aide forfaitaire annuelle pour les parents d'enfants handicapés	31
5.2.2. Une information sur les dispositifs existants d'aide aux aidants.....	31
Article 6 : Informer, sensibiliser et démontrer.....	32
6.1. En faisant la promotion de l'accord handicap en interne de l'entreprise	32
6.2. En créant un contexte favorable à la déclaration de la situation de handicap.....	32
6.2.1. Informer et former les acteurs.....	32
6.2.2. Faciliter les démarches.....	33
6.2.3. Rendre les salariés acteurs de l'innovation technologique.....	33
6.3. En agissant pour faire évoluer les stéréotypes et pour mieux faire comprendre les handicaps	33
6.4. Communiquer à l'externe de l'entreprise	34
Article 7 : Mobiliser, animer et professionnaliser l'ensemble des acteurs	35
7.1. Les chargés de mission diversité de la DRHTS	35
7.2. Les correspondants diversité d'unité.....	35
7.3. La filière Ressources Humaines.....	36
7.4. Les équipes médicales et sociales.....	36
7.5. Les managers directs	36
Article 8 : Créer les conditions de l'emploi dans le secteur protégé et adapté	38
Article 9 : Modalités de déploiement et de mise en œuvre	40
9.1. Périmètre d'application	40
9.2. Parties prenantes.....	40
9.2.1. Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi	40
9.2.2. La Direction.....	40
9.2.3. Les organisations syndicales représentatives.....	41
9.2.4. Le médecin du travail et son équipe	41
9.2.5. Le médecin conseil du régime spécial de sécurité sociale des IEG	42
9.2.6. L'assistante de service social du travail	42
9.2.7. Le Comité Social et Economique	42
9.3. Mise en œuvre de l'accord	43
9.4. Suivi et animation	43
9.4.1. A la maille nationale	43
9.4.2. A la maille locale	44
9.5. Financement	44

Article 10 : Dispositions finales	44
10.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord	44
10.2. Notification, dépôt et publicité de l'accord.....	44
10.3. Révision de l'accord	45
ANNEXES :	46
ANNEXE I : Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	46
ANNEXE II : Check-list Accueil nouvel arrivant.....	47
ANNEXE III : Lettre de mission du Correspondant Handicap d'Unité	51
ANNEXE IV : Budget prévisionnel de l'accord.....	53
ANNEXE V : Indicateurs de suivi de l'accord	54

Article 1 : Principes et champs d'application

1.1. Principe de non-discrimination

Selon le Code de l'action sociale et des familles, « *Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté*¹ ».

De son côté, le Code du travail dispose « *qu' aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son état de santé ou de son handicap* »².

L'employeur doit ainsi justifier par des éléments objectifs étrangers à tout critère discriminant une différence de traitement qu'il appliquerait à un salarié en situation de handicap.

1.2. Définition du handicap

« *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne, en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant*³ ».

1.3. Le cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 10 juillet 1987 relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, modifiée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et ses décrets d'application et par le décret du 20 novembre 2014, elle-même modifiée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ainsi que des textes qui en découlent.

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 en situation de handicap et l'ensemble des citoyens.

Enedis prend aussi en compte dans son accord les évolutions prévues par la loi « Plein Emploi » du 18 décembre 2023 et notamment la pérennisation des expérimentations du dispositif des CDD Tremplin et des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire.

¹ Code de l'Action Sociale et des Familles : Article L. 114-1

² L1132-1 du Code du travail

³ Code de l'Action Sociale et des Familles : Article L. 114

Par conséquent, les dispositions du présent accord portent sur la mise en œuvre de programmes en faveur de travailleurs en situation de handicap, que ce soit au sein de l'entreprise, pour des salariés reconnus handicapés nouvellement embauchés, déjà présents, devenus handicapés en cours de carrière, ou à l'extérieur.

1.4. Bénéficiaires

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

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont invités à en informer l'entreprise, s'ils le souhaitent afin qu'elle puisse mobiliser les mesures de l'accord susceptibles de leur permettre d'exercer leur activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles.

Tous les salariés statutaires et non statutaires sont susceptibles d'être inclus dans la liste « des bénéficiaires ».

1.5. Objectif général de l'accord

L'objectif général de cet accord tient compte des évolutions introduites par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui dispose, qu'à partir du 1^{er} janvier 2020, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés s'apprécie désormais à la maille de l'entreprise et sur la seule base de ceux qui sont présents dans l'entreprise (emploi direct).

La mise en œuvre des quatre précédents accords a permis de faire évoluer le taux d'emploi direct de l'entreprise de 2,26 % (fin 2008) à 6,56% % (fin 2022). Sur la durée de l'accord 2024-2027, et tenant compte des éléments de contexte suivants :

- Le taux d'emploi direct (DOETH) de 7,20 % à fin 2023,
- Les hypothèses de départs en inactivité,
- Les hypothèses sur le nombre de RQTH (nouvelles et renouvellements),
- Les perspectives de mobilité interne au sein du groupe EDF,
- Les besoins en termes d'emploi et de renouvellement de compétences de l'entreprise.

Enedis s'engage à maintenir **un taux d'emploi direct a minima de 6,5%** avec pour ambition forte d'atteindre **7%** à la fin de l'accord.

Article 2 : Favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap sont surreprésentées parmi les non diplômés (29 % contre 13 %), tandis qu'elles sont sous-représentées parmi celles ayant obtenu un diplôme équivalent ou supérieur au bac. Elles sont en revanche plus souvent détentrices d'un CAP, BEP ou équivalent. Le taux de chômage pour les actifs en situation de handicap est près de deux fois supérieur au taux de chômage national⁴.

Ses missions de service public, son cœur de métier, sa proximité avec la collectivité qu'elle dessert ont depuis toujours incité Enedis à agir en faveur des populations éloignées de l'emploi, dont les personnes en situation de handicap.

2.1. Grâce à l'accueil en alternance

L'alternance constitue un des leviers majeurs, avec les dispositifs de remise à niveau, pour résoudre le décalage qui existe entre le niveau de formation de la population des travailleurs en situation de handicap et les besoins de l'entreprise.

En lien avec la politique de prévisions des emplois et de gestion des compétences, ainsi que l'accord sur l'apprentissage d'Enedis, le recours à l'alternance pour les personnes en situation de handicap est poursuivi et renforcé. Le vivier ainsi constitué à vocation à répondre au besoin de renouvellement des compétences de l'entreprise et constitue également une contribution plus générale d'Enedis à la montée en qualification des chercheurs d'emploi en situation de handicap.

La formation en alternance est ouverte du niveau CAP à Bac + 5, de préférence sur les métiers cibles d'Enedis d'aujourd'hui et de demain afin notamment d'accompagner la transition énergétique, en cohérence avec le Projet Industriel et Humain, et sans limite d'âge pour tous les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Enedis et ses partenaires sociaux signataires veilleront également à l'accueil en alternance d'étudiants préparant des diplômes donnant accès à des emplois de niveau cadre. Cette volonté traduit leur conviction que la présence de personnes en situation de handicap au sein de l'ensemble des collègues contribue à faire évoluer plus rapidement la perception du handicap ainsi qu'à estomper les stéréotypes, notamment ceux relatifs aux capacités de ces personnes à manager.

Objectif : accueillir par an *a minima* **35** alternants en situation de handicap sur la durée de l'accord (que ce soit sous forme de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) avec l'ambition d'y intégrer des candidats préparant un diplôme de niveau Bac +5.

Enedis a l'ambition de faire une proposition d'embauche statutaire à au moins 40 % des alternants diplômés en situation de handicap, sous réserve que le cursus se soit bien déroulé. Chaque proposition sera cohérente avec la formation suivie.

⁴ Données INSEE et DREES 2021

Les conditions d'accueil, d'intégration et de suivi des alternants

Les alternants en situation de handicap accueillis au sein d'Enedis bénéficient de l'ensemble des dispositifs prévus dans le présent accord.

Les apprentis en situation de handicap peuvent voir la durée de leur contrat d'apprentissage portée à 4 ans⁵. Dans ce cas, les dispositifs et mesures d'accompagnement mises en place au titre du handicap sont prolongées d'autant.

Tout au long de la formation, le manager et/ou le tuteur peuvent s'appuyer, avec l'aide du correspondant Diversité, sur un groupe d'experts internes et externes pour être accompagnés dans le suivi de l'alternant : ce groupe peut être constitué du manager, d'un responsable ressources humaines, d'un médecin du travail, d'une assistante sociale, des correspondants alternance et handicap et de membres d'organisations syndicales représentatives. Sauf à ce que sa situation de handicap l'en empêche (pour des raisons médicales), l'alternant est impliqué dans les choix et décisions le concernant.

Le manager programme, avant le début de la mission de tuteur d'un alternant en situation de handicap, la participation du nouveau tuteur au module de formation « Accueillir, intégrer, manager au quotidien des salariés en situation de handicap » (ADEHND02).

Une version digitale de cette formation est disponible depuis 2021. Le management privilégie la désignation, chaque fois que possible, d'un tuteur volontaire expérimenté et sensibilisé à la question du handicap.

Pour les alternants diplômés non embauchés, Enedis s'engage à les accompagner vers l'emploi, conformément aux dispositions prévues dans l'accord en faveur de l'alternance 2019-2023 « Appren&Moi »⁶ et via des partenariats avec un ou plusieurs organismes spécialisés.

2.2. Grâce au recrutement de nouveaux salariés

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, le recrutement en CDI tient une place privilégiée au sein d'Enedis.

Enedis s'engage à poursuivre sa politique en faveur de l'emploi direct de travailleurs en situation de handicap.

Objectif : recruter **au moins 60** travailleurs en situation de handicap statutaires par an et *a minima* **240 sur la durée de l'accord**, dont au moins 5 % de cadres.

Ambition : recruter dans chaque Unité au moins 5% de travailleurs en situation de handicap sur la durée du présent accord.

Pour assurer la présélection et la sélection des candidats, Enedis mobilise les cabinets de recrutement spécialisés avec lesquels elle a noué des partenariats.

⁵ Code du Travail : Article R.6222-46

⁶ Cet accord est prorogé d'un an en application de l'avenant du 2 octobre 2023.

Afin de faire largement connaître ses besoins en compétences, l'entreprise participe à des forums et publie en ligne (sites spécialisés) ses offres de façon à susciter des candidatures spontanées.

Un suivi sera effectué en Commission Nationale et en Commissions Locales de suivi du présent accord.

Afin de faciliter la prise de fonction des jeunes embauchés en situation de handicap amenés à déménager pour leur prise de poste, ceux-ci sont éligibles :

- au versement d'une indemnité d'installation ;
 - au versement d'une aide forfaitaire au logement.
- Les nouveaux embauchés en situation de handicap sont éligibles au versement d'une double indemnité d'installation d'un montant correspondant à deux mois de salaire **dès lors qu'ils sont obligés de déménager** pour occuper leur premier emploi au sein de l'entreprise.

Cette aide sera versée en 2 fois : la moitié à la prise de poste et l'autre moitié un an après à la titularisation.

Pour les jeunes embauchés contraints de déménager et, ayant besoin d'aménager leur nouveau logement, cette indemnité d'installation sera majorée d'un mois de salaire supplémentaire. Cette majoration sera attribuée sur présentation d'un justificatif et après validation du Département Diversité de la DRHTS.

- Les nouveaux embauchés en situation de handicap bénéficient également d'une aide forfaitaire au logement versée pendant maximum 5 ans

A des fins d'attractivité et de mobilité, le versement s'effectue de la manière suivante :

- 2 000 euros pour chacune des 2 premières années ;
- 1 500 euros la troisième année ;
- 1 000 euros pour chacune des deux dernières années.

L'attribution de cette aide sera formalisée par la signature d'une convention, qui ne pourra intervenir qu'après la nomination du salarié et son déménagement effectif (dans les 6 mois suivants son arrivée) sur la base de la production des justificatifs correspondants (bail ou attestation de valeur locative).

Pour déterminer l'éligibilité du nouvel embauché en situation de handicap à la prime d'installation et à l'aide forfaitaire au logement, il sera considéré que celui-ci est contraint de déménager dès lors que le temps de trajet porte à porte entre l'ancien domicile et le lieu de travail est supérieur à 45 minutes ou lorsqu'il est contraint de résider dans une zone définie par l'employeur.

Les dispositions précitées ne pourront en aucun cas être inférieures aux aides qui pourraient être accordées par ailleurs à Enedis relativement aux jeunes embauchés.

2.3. Grâce au recours de travailleurs en situation de handicap lors d'un appel à l'intérim

Enedis privilégie les agences de travail temporaire dotées de services spécialisés relatifs à la mise à disposition de travailleurs en situation de handicap. Des marchés nationaux incluant un engagement de résultat dans ce domaine ont été mis en place. Un recours aux cabinets spécialisés est à privilégier en cas de carence des marchés nationaux.

Objectif : **au moins 3% de salariés intérimaires** sont des travailleurs en situation de handicap avec pour **ambition d'atteindre 6% à la fin de l'accord.**

A l'issue de la mission d'intérim, Enedis étudiera la possibilité d'embaucher le salarié intérimaire.

Les salariés intérimaires, qui le souhaitent, seront systématiquement pris en compte dans la recherche de profils réalisée par l'entreprise qui les intégrera dans le vivier existant.

Les acteurs chargés de la gestion de l'intérim, que ce soit au sein de la DIR2S ou des unités, informent les correspondants Diversité de l'arrivée d'un salarié intérimaire en situation de handicap. Ils s'assurent notamment que les aménagements de postes nécessaires sont réalisés et que l'intégration au sein du collectif de travail se fait dans de bonnes conditions. Une réunion de sensibilisation de l'équipe d'accueil pourra être organisée avec l'accord du salarié intérimaire.

En principe, conformément à l'article L1251-22 du code du travail, les visites médicales obligatoires des salariés intérimaires sont organisées par l'entreprise de travail temporaire.

Toutefois, lorsque le salarié intérimaire est soumis à un Suivi Médical Individuel Renforcé, parce qu'il est affecté à un poste dit à risque⁷, les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise utilisatrice. Par conséquent, l'avis du médecin du travail d'Enedis doit être recueilli. Il est tenu de se prononcer sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à occuper ce poste et le cas échéant de faire réaliser les examens médicaux complémentaires⁸.

L'avis d'aptitude ou d'inaptitude au poste est communiqué par le médecin du travail d'Enedis au médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire.⁹ Le salarié est informé de cette transmission.

En accord avec sa direction des Achats, Enedis examinera avec bienveillance les demandes d'unités souhaitant recourir à des d'Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT) en complément des prestations proposées par les entreprises d'intérim au marché.

Un bilan annuel chiffré du nombre de salariés intérimaires en situation de handicap accueillis au sein d'Enedis, ainsi que la part de ceux qui sont embauchés, sera présenté en Commission Nationale et au sein des Commissions Locales de Suivi du présent accord dans le cadre de la présentation des résultats issus de la DOETH.

2.4. Grâce au développement de l'accueil de stagiaires en situation de handicap

Constante dans sa volonté d'accompagner les personnes en situation de handicap et à contribuer à leur insertion professionnelle, Enedis s'engage à développer leur accueil en stage ou en découverte de l'entreprise.

L'accueil de ces stagiaires pourra s'effectuer sous différentes formes notamment, par :

- Les stages financés par la région ou l'administration¹⁰,
- Les stages effectués par des personnes en situation de handicap sous statut de stagiaires de la formation professionnelle¹¹,

⁷ Code du travail : Article L.1251-22

⁸ A noter que pour les salariés intérimaires n'occupant pas de postes à risque, les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire et la visite médicale doit avoir lieu dans les trois premiers mois de la mission d'intérim.

⁹ Code du Travail : Article R. 4625-9

¹⁰ Code du Travail : Article L. 6341-3

- Les stages agréés par des associations agréées par l'autorité administrative¹²,
- Les stages prescrits par Pôle Emploi,
- Les stages en entreprise intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire¹³,
- Les stages découvertes pour les élèves de 3^{ème}.

Avec l'accord de la personne concernée et préalablement à son arrivée¹⁴, l'équipe de travail est sensibilisée et informée de sa situation de handicap.

Le correspondant Diversité d'unité doit être informé de l'arrivée du stagiaire dans l'entreprise afin de veiller à la mise en œuvre des aménagements éventuellement nécessaires.

Un point sera fait sur les stagiaires accueillis à chaque commission nationale et au sein des commissions locales de suivi du présent accord.

2.5. Grâce au développement de l'accueil de CDD Tremplin

Enedis met en œuvre les dispositions législatives pérennisant les CDD Tremplin afin de favoriser la réinsertion dans le monde du travail de personnes en situation de handicap au travers d'un parcours professionnel personnalisé.

Proposé par des entreprises de travail temporaire adaptées, le CDD tremplin permet à des personnes en situation de handicap ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap de bénéficier d'actions de formation et d'accompagnement spécifiques (dispensées par l'entreprise adaptée) et d'une activité professionnelle via une mise à disposition dans une entreprise du milieu ordinaire. L'entreprise pourra recruter la personne à l'issue de cette période de mise à disposition.

La DRHTS s'engage à poursuivre ses actions de communication auprès des unités pour encourager le recours à ce dispositif.

2.6. Grâce à des partenariats externes

L'entreprise s'appuie sur ces partenariats pour communiquer sur ses engagements. Elle informe de ses prévisions d'embauches et de ses offres de formation en alternance les réseaux externes spécialisés.

Les unités sont encouragées à se regrouper, avec l'appui du Chargé de Mission Diversité de la DRHTS, pour nouer à une maille pertinente des partenariats, en complément de ceux qu'elles nouent à leurs mailles respectives (avec les conseils régionaux, départementaux, établissements scolaires, centres de formation, etc.).

Dans ce cadre, les unités peuvent apporter un soutien financier à des associations dont la finalité est l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap au sein d'Enedis¹⁵.

La finalité de ces partenariats est portée à la connaissance des partenaires sociaux signataires du présent accord.

¹¹ Code du Travail : Article L. 6112-3

¹² Code du Travail : Article L. 5214-1

¹³ Code du travail : Article L6341-3

¹⁴ Cf. Article 3 du présent accord

¹⁵ Enedis est d'ores et déjà partenaire des réseaux des référents handicap animés par l'AGEFIPH.

Article 3 : Garantir l'égalité des droits et des chances tout au long de la carrière

Le salarié en situation de handicap est un acteur incontournable de la réussite de son intégration et de son parcours dans l'entreprise. Il doit donc être associé aux décisions le concernant.

Afin que les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes opportunités d'évolution de carrière que leurs collègues, il importe de les accompagner tout au long de celle-ci, de façon à mettre en œuvre les dispositifs d'accompagnement éventuellement nécessaires à différents moments de leur parcours pour garantir l'égalité de leurs droits et chances (arrivée dans l'entreprise, intensification du handicap, recherche de mobilité fonctionnelle et/ou géographique, maintien ou retour à l'emploi, ...).

Afin de mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre en faveur des salariés d'Enedis en situation de handicap et dans la continuité du précédent accord :

Objectif : 2 vagues d'étude de perception du handicap au sein d'Enedis seront menées au cours de l'accord.

Cela permettra de procéder à d'éventuels ajustements des plans d'actions durant l'accord.

Les unités seront invitées à s'appuyer sur les résultats de l'étude nationale ou à la mise en place d'études locales complémentaires pour construire leurs plans d'actions.

3.1. En réussissant l'accueil et l'intégration

3.1.1. Grâce à une préparation en amont

L'accueil d'un nouvel arrivant en situation de handicap est préparé en amont de sa date d'arrivée.

Dans cette anticipation, le manager direct et le correspondant Diversité d'unité jouent un rôle déterminant.

La MOA RH de l'Unité concernée envoie aux gestionnaires de contrat de travail les informations nécessaires pour le rendez-vous médical. Elle fournit au médecin du travail et à l'intéressé un descriptif détaillant les conditions opérationnelles d'exercice du métier afin que l'adéquation des activités et des aptitudes soit étudiée avec justesse. Elle planifie avec eux la visite médicale d'embauche. Au sein de la MOA RH d'unité, le chargé de recrutement informe le correspondant Diversité d'unité de la date d'arrivée de la personne. Il s'assure, avec le manager de l'équipe d'accueil de la mise en œuvre des éventuels aménagements préconisés par le médecin du travail en charge du site de travail du salarié lorsque ce dernier est différent de celui du collectif de travail auquel il appartient.

Le correspondant Diversité organise également dans les meilleurs délais un échange en présentiel avec le nouvel arrivant pour lui remettre et présenter les différents dispositifs du présent accord et lui communiquer les coordonnées de l'assistante sociale.

Lorsque le salarié lui-même, la MOA RH ou le manager l'estiment nécessaire, le manager organise en accord avec le salarié concerné une information spécifique de l'équipe de travail. Il peut pour cela s'appuyer sur le correspondant Diversité d'unité, le médecin du travail, le Chargé de mission Diversité de la DRHTS, les partenaires sociaux ou une expertise externe.

Dans le cas où le salarié exprime des réticences à communiquer sur sa situation de handicap au sein de l'équipe de travail, le correspondant Diversité organise un échange avec le salarié, s'il le souhaite. Cet échange, dont l'objet est de le sensibiliser à l'intérêt de communiquer sur les conséquences de son handicap en situation de travail, aura pour finalité de favoriser durablement son intégration dans

l'équipe. La décision de communiquer ou non sur sa situation de handicap appartient in fine au salarié et son choix doit être respecté.

Un modèle de « checklist » des différentes étapes de l'accueil et l'intégration d'un nouvel arrivant en situation de handicap est présent en annexe 2 du présent accord.

3.1.2. Grâce à un suivi sur 1 an de la qualité de l'intégration

Dans les 3 mois suivant la prise de poste du salarié, ainsi qu'à l'issue de la première année, des réunions de suivi qui feront l'objet d'un compte-rendu seront organisées par le correspondant Diversité d'unité. Y prennent part a minima, le salarié, s'il le souhaite et si sa situation médicale le lui permet, le manager direct, le médecin du travail, l'assistante sociale et les organisations syndicales représentatives. A la demande des organisateurs, tout autre acteur impliqué dans son accueil et son intégration peut s'y joindre.

Cette réunion a pour objet de valider l'efficacité des aménagements mis en œuvre et son intégration au sein de l'équipe de travail ou d'alerter le Chargé de mission Diversité de la DRHTS sur les difficultés éventuellement rencontrées. Si le bilan le justifie, des mesures correctrices sont définies et mises en œuvre dans les plus brefs délais.

3.2. En dynamisant les parcours professionnels

Recruter et intégrer avec succès un salarié en situation de handicap dans son emploi constituent des étapes indispensables mais non suffisantes pour assurer l'égalité des chances face au déroulement d'une carrière professionnelle motivante et gratifiante.

Le retour d'expérience accumulé au sein d'Enedis durant la mise en œuvre des quatre accords¹⁶ précédents montre la nécessité de continuer à accorder une attention particulière dans la durée à l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap.

Afin de prendre en compte les difficultés spécifiques auxquelles peuvent être confrontés les salariés en situation de handicap (moins mobilité, inaptitude à exercer certains emplois, etc.) et prévenir toute discrimination relative à l'évolution professionnelle :

¹⁶ Indicateurs de suivi des accords et résultat de l'enquête de perception du handicap

Enedis s'engage à déployer un plan d'actions visant à réduire sur la durée de l'accord les écarts de taux d'AIC et de GF entre les salariés en situation de handicap et la population générale.

Elle décide de :

- Renforcer sa politique de correction des écarts salariaux non justifiés,
- Développer des actions de coachings spécialisés adaptées à chaque situation,
- Mettre en place une campagne d'information auprès des salariés TH sur les formations en e-learning disponibles, la liste des CPP et la majoration des heures de CPF,
- Expérimenter une démarche visant à promouvoir les formations promotionnelles pour les salariés en situation de handicap,
- Mettre en place un Groupe de Travail visant à favoriser la mobilité fonctionnelle en :
 - Expérimentant un dispositif permettant aux salariés handicapés d'évoluer « sur place », grâce à l'enrichissement de leurs missions,
 - Favorisant le « Travail en proximité » pour compenser une moindre mobilité géographique de la population TH,
- Communiquer sur les dispositions spécifiques inscrites dans la politique Mobilité d'Enedis pour les salariés en situation de handicap devant supporter, dans le cadre d'une mobilité géographique, des coûts supplémentaires du fait de leur handicap.

3.2.1. Grâce à une meilleure prise en compte de la situation de handicap lors des moments d'échanges entre le salarié et le manager

Le dialogue salarié/manager se nourrit au quotidien et pas seulement une fois par an.

L'entretien annuel et l'entretien d'appréciation professionnelle demeurent néanmoins des moments privilégiés durant lesquels le manager doit faire le point sur la qualité du travail accompli par le salarié en situation de handicap au regard des objectifs fixés et aborder les perspectives d'évolution dans l'emploi, ainsi qu'à plus long terme. C'est aussi le moment d'évoquer les actions de formation de nature à favoriser l'évolution professionnelle à court, mais aussi à moyen terme, en tenant compte des particularités liées à la situation de handicap.

Les objectifs attribués au salarié doivent, si nécessaire, être adaptés en fonction du handicap de l'intéressé, après concertation avec le médecin du travail ou suite à une évaluation en milieu de travail par un expert externe, sans que cette adaptation ne lui soit préjudiciable en terme d'évaluation de ceux-ci. La hiérarchie du manager en tient compte dans la définition des objectifs de l'équipe et les moyens attribués pour les accomplir.

De son côté, le salarié en situation de handicap doit, au même titre que l'ensemble de ses collègues, être acteur de son parcours professionnel.

Dans le cas où le manager et le salarié s'estiment insuffisamment outillés pour mesurer les incidences du handicap sur la situation de travail, ils peuvent solliciter le médecin du travail. Dans certaines situations, toujours avec l'accord du salarié, l'appui d'un expert externe peut s'avérer nécessaire. Le

correspondant diversité et le chargé de mission diversité de la DRHTS peuvent intervenir pour mettre en relation le manager et l'expert. Le coût engendré est pris en charge sur le budget handicap.

Pour autant, évoquer son handicap en situation professionnelle peut être difficile. C'est pourquoi Enedis s'engage à accompagner de façon individualisée les salariés en situation de handicap qui en ont besoin et le souhaitent. Le correspondant Diversité s'entretient à minima une fois par an avec les salariés en situation de handicap afin de faire le point sur leurs conditions de travail.

3.2.2. Grâce à un accès facilité et encouragé à la formation professionnelle

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

3.2.2.1. Suivre et encourager la formation des salariés en situation de handicap

Lors de l'entretien professionnel, le management porte une attention particulière aux besoins de formation des salariés en situation de handicap, notamment pour ceux qui n'ont pas bénéficié de formation depuis 3 ans et plus.

Un suivi des salariés en situation de handicap n'ayant pas bénéficié de formation depuis 3 ans est assuré chaque année :

Engagement : **un entretien systématique avec un CPP** (Conseiller Parcours Professionnel) est organisé chaque année pour tous les salariés en situation de handicap non formés depuis 3 ans afin de construire leurs parcours professionnels. Le bilan sera présenté en Commission Nationale de suivi de l'accord

Dans le prolongement des efforts déjà réalisés, Enedis s'engage à résorber d'ici la fin du présent accord l'écart qui subsisterait entre la part des salariés en situation de handicap formés et la part de l'ensemble des salariés formés.

Afin de faciliter ce suivi, le département Diversité national transmet au correspondant Diversité d'unité en janvier de chaque année, la liste des salariés en situation de handicap concernés au 31 décembre de l'année N-1.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales en vigueur,¹⁷ les bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient d'une majoration du compte personnel de formation de 300 euros par an.

3.2.2.2. Développer l'accessibilité à la formation pour les personnes en situation de handicap

Les difficultés d'accessibilité à une formation, qu'il s'agisse du contenu, des modalités pédagogiques ou des bâtiments, ne peuvent en aucun cas justifier un refus de formation pour un salarié en situation de handicap. Le temps partiel ne doit pas non plus constituer un obstacle à la formation : le manager

¹⁷ Code du Travail : Article D6323-3-3

pourra, à titre exceptionnel, réorganiser le temps de travail du salarié afin de lui permettre de participer à une session de formation.

Il revient au manager de se mettre en relation, via le correspondant diversité, avec la Direction Formation et Professionnalisation ou l'organisme de formation externe pour adapter les conditions de formation au handicap du salarié.

En cas d'impossibilité du salarié de se déplacer vers un lieu de formation éloigné (pas de logement accessible, maintien de soins, etc.), la faisabilité d'organiser la formation souhaitée en distanciel sera étudiée. Les surcoûts induits seront pris en charge sur le budget handicap.

Le projet Access Formation a permis d'élaborer avec l'ensemble des parties prenantes un référentiel de conception digitale afin d'adapter nos e-learning et permettre aux salariés en situation de handicap ou souffrant de pathologies chroniques de suivre des formations digitales. D'ici 2026, 80% des e-learning feront l'objet d'une révision pour digitaliser leurs contenus.

Par ailleurs, une liste de l'ensemble des formations accessibles en e-learning sur les plateformes e-campus et e-campus managers a été actualisée et mise à disposition des salariés en situation de handicap, ainsi que la liste des CPP. La DRHTS, en lien avec la DFP, organisera la diffusion de ces listes, ainsi que les informations relatives à la majoration du CPF pour les salariés en situation de handicap.

Ce principe d'accessibilité s'applique également aux formations promotionnelles permettant d'accéder au collège supérieur et aux formations accompagnant la promotion. Enedis a l'ambition d'intégrer des salariés en situation de handicap dans ces formations et de les accompagner en adoptant les mesures adéquates.

Toujours pour développer l'accessibilité des formations, les cahiers des charges élaborés dans le cadre d'appels d'offres destinés à concevoir de nouvelles formations ou à réactualiser des modules existants doivent systématiquement contenir une demande à destination du maître d'œuvre relative à la prise en compte de l'accessibilité des lieux de formation et du contenu des modules pour l'ensemble des grandes catégories de handicap (moteur, visuel, auditif, psychique, etc.).

Les surcoûts liés à la situation de handicap et relatifs aux transports, à l'hébergement, à l'accompagnement, à la sensibilisation des formateurs et aux adaptations de postes sont pris en charge par le budget handicap.

Des formations sur mesure peuvent être mises en place après accord du Chargé de Mission Diversité, et, pourront être prises en charge par le budget handicap.

3.2.2.3. Expérimenter une démarche visant à promouvoir les formations promotionnelles pour les salariés en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier des formations promotionnelles comme tout salarié.

Afin d'encourager la formation promotionnelle des salariés en situation de handicap, deux expérimentations seront mises en place dans l'année suivant la signature de l'accord visant à promouvoir l'identification et l'accès des salariés en situation de handicap dans ces formations.

Les contours de ces expérimentations seront définis :

- En ce qui concerne les formations promotionnelles permettant d'accéder au collège Maitrise, par le département Diversité et le pôle Transformation, Emploi, Accompagnement Mobilité et Communication de la DRHTS. Les salariés pouvant être concernés pourront bénéficier d'un entretien avec le responsable RH d'unité.
- S'agissant des formations promotionnelles permettant un accès de la maîtrise au collège cadre, par la Direction Dirigeants Talents et Dynamique Managériale.

L'ambition d'Enedis est de proposer une offre pour chacun des deux dispositifs ci-dessus.

Les salariés du collège Maitrise pouvant être concernés pourront bénéficier d'un accès à la plateforme Job Maker. Il s'agit d'un mentor digital de carrière grâce auquel les salariés en situation de handicap peuvent exprimer leurs forces, leurs réalisations professionnelles remarquables et leur projet professionnel. Sur la base de cette expression, ils bénéficieront d'un entretien avec leur responsable RH d'unité.

Les Conseillers Parcours Professionnel seront informés sur l'existence de ces expérimentations et pourront être force de proposition pour la détection des salariés pouvant être concernés.

Cette démarche servira à définir avec les salariés en situation de handicap qui le souhaitent d'un accompagnement spécifique pour promouvoir leur accès à une formation promotionnelle.

Un suivi de ces expérimentations sera effectué annuellement en CNS.

3.2.3. Grâce à une détection en amont et à un accompagnement renforcé des souhaits d'évolution des salariés en situation de handicap

3.2.3.1. Mobiliser les Conseillers Parcours Professionnels

Les Conseillers Parcours Professionnels (CPP) d'Enedis assureront un suivi et un accompagnement renforcés des salariés en situation de handicap qui expriment un souhait d'évolution, avec l'appui de leur correspondant Diversité et du Chargé de mission Diversité de la DRHTS.

Pour ce faire, à l'issue de la campagne annuelle des entretiens annuels d'évaluation, les CPP identifient dans MY HR les salariés en situation de handicap ayant demandé à les rencontrer (croisement des demandes de rendez-vous avec le CPP et la liste des salariés en situation de handicap identifiés dans le SIRH).

Ils les recevront systématiquement dans les 3 mois suivant la fin de la campagne d'entretiens annuels et au plus tard d'ici la fin du mois de juillet de l'année en cours.

Afin de créer les conditions optimales à l'exercice de ce suivi et de cet accompagnement renforcés, la DRHTS et l'ensemble de la filière Diversité poursuivront les actions de sensibilisation des salariés en situation de handicap.

3.2.3.2. Favoriser la mobilité géographique

Les salariés en situation de handicap réalisant une mobilité éligible à l'indemnité prévue par l'article 30 du Statut National des Industries Electriques et Gazières bénéficient du Capital Attractivité Mobilité (CAM) selon les conditions prévues par Politique Mobilité des Compétences en vigueur au moment de la signature du présent accord.

Les salariés devant supporter, dans le cadre de cette mobilité, des coûts supplémentaires du fait de leur handicap, notamment pour l'aménagement de leur nouveau logement, pourront bénéficier du CAM défini dans le cadre d'une mobilité « soutenue », après validation du Département Diversité et du Département Mobilité Recrutement de la DRHTS et sur présentation des justificatifs des frais supplémentaires engagés liés au handicap.

3.2.3.3 Faciliter l'aménagement de poste en cas de mobilité

Dans le cas d'une mobilité ou d'un changement de site, le salarié en situation de handicap conserve le bénéfice des aménagements de poste d'ordre matériel mis en place dans la mesure où ils demeurent pertinents sur le nouveau lieu de travail et/ou dans la nouvelle activité professionnelle : les équipements de compensation du handicap sont, en effet, attachés à la personne du salarié, non pas à l'entité d'origine.

L'entité d'accueil du salarié et l'entité d'origine se coordonnent donc pour organiser le transfert du matériel concerné de façon à ce que le salarié puisse en bénéficier dès sa prise de poste. Les coûts induits sont imputés sur la part du budget handicap réservée à l'entité prenante.

La réaffectation des matériels de compensation qui ne suivent pas le salarié dans sa mobilité doit se faire avec discernement et après avis d'un ergonome.

La remise en circulation de matériels trop usagés ou réglés en fonction de la nature et de l'intensité du handicap d'une personne en particulier, peut en effet ne pas compenser correctement les conséquences du handicap d'un autre usager, voire aggraver son handicap.

3.2.3.4. Limiter au maximum l'impact des réorganisations, des redéploiements ou des mutations technologiques

La situation des salariés en situation de handicap concernés par un projet de réorganisation ou par un dispositif de redéploiement, géographique notamment, qui pourrait entraîner un déménagement du lieu de travail du salarié, un changement d'emploi, ou de métier fait l'objet d'un examen particulier dès l'amont du projet. Au niveau local, la hiérarchie, le Responsable Ressources Humaines, le correspondant Diversité et le CPP sont mobilisés, chacun dans leur domaine de compétences. Une étude d'impact et un point sur leur situation sont réalisés. Le département Diversité, via les Chargés de mission Diversité de la DRHTS, est tenu informé et associé à la définition des plans d'actions nécessaires à l'accompagnement de ces situations.

Une attention particulière est portée à leur accompagnement et à leurs besoins de formation. Tout est mis en œuvre pour prendre en compte le handicap en utilisant les dispositions et les financements du présent accord, notamment pour favoriser les passerelles entre métiers.

Le cas des salariés en situation de handicap concernés par un projet de mutation technologique 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 ces salariés l'utilisation de nouveaux matériels sont examinées.

3.2.3.5. Garantir l'égalité salariale à situation comparable

Les salariés en situation de handicap, recrutés pour l'adéquation de leur profil et de leurs compétences aux besoins de l'entreprise, doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que l'ensemble des salariés une fois les dispositifs de compensation du handicap mis en place quand ils s'avèrent nécessaires.

En cas d'écarts de salaire injustifiés à situation comparable au sein d'Enedis¹⁸, des mesures correctrices sont mises en place et se déroulent en deux étapes successives :

¹⁸ Un écart de salaire injustifié est un écart qui ne s'explique ni par le niveau de formation, ni par le niveau de responsabilité ni par l'ancienneté et l'expérience, ni par le niveau de performance dans la durée, du salarié concerné. Sont considérés comme salariés ayant une situation

- Etape 1 : A l'occasion de l'attribution des augmentations individuelles au choix au regard de l'examen des niveaux de compétences et de professionnalisme individuels, l'unité procède à un examen de l'égalité salariale entre salariés en situation de handicap et valides, afin de prendre en compte les éventuels rattrapages à mener.
- Etape 2 : Annuellement, et au plus tard à la fin du 1er semestre, un examen national complémentaire systématique de l'égalité salariale est effectué. Il vise à identifier les éventuels écarts individuels de rémunération injustifiés à situation comparable et à en assurer le rattrapage.

La mesure des écarts tient compte du NR d'embauche statutaire dans les IEG et du métier actuel et s'appuie sur les coefficients hiérarchiques moyens de tous les agents statutaires, à situation comparable.

Tous les salariés en écart de plus d'un Niveau de Rémunération (NR) verront leur situation étudiée.

Le Responsable Ressources Humaines de l'unité employeur concernée examine les situations individuelles et procède aux rattrapages préconisés par le Département Diversité. Il informe la DRHTS via les Chargés de mission Diversité des décisions mises en œuvre sur son périmètre.

Les augmentations individuelles au titre de ce rattrapage 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 doivent pas faire obstacle à l'attribution d'augmentations individuelles au choix et réciproquement.

En complément, dès lors qu'un écart salarial injustifié de plus de 4 NR apparaît après analyse, un rattrapage rétroactif sur les 3 dernières années sera examiné par la DRHTS, en lien avec l'unité concernée.

La DRHTS est seule habilitée à réaliser les études de carrière pour les salariés en situation de handicap.

En cas de saisine pour discrimination salariale, la DRHTS procédera à une étude approfondie de son évolution salariale, que la personne considérée figure ou non dans le fichier des écarts de l'année en cours.

Elle s'appuiera pour cela sur une étude de comparants prenant en compte l'ensemble du parcours statutaire dans les IEG, l'examen de la CO1 et des entretiens d'appréciation, notamment.

En cas d'écart qui ne serait pas justifié par des éléments factuels liés au professionnalisme et à la performance du salarié à l'issue de cette phase d'analyse, la DRHTS demandera la correction de l'écart constaté à l'unité employeur de rattachement. Les NR seront hors contingent et avec effet rétroactif au 1^{er} janvier de l'année N.

En cas de formation acquise au cours de la carrière reconnue par l'entreprise, l'étude de comparants prendra pour critère le NR du salarié post acquisition du diplôme. L'ancienneté dans les IEG retenue pour faire l'étude sera recalculée à partir de la date d'acquisition du diplôme.

Dans des situations 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 NR. **Ce GF est pris sur le contingent des Unités.**

Annuellement, chaque Responsable Ressources Humaines ou son représentant présente une synthèse des rattrapages éventuels effectués en commission locale de suivi et au Département Diversité de la DRHTS.

La DRHTS mettra à disposition des RRH un tableau de synthèse type.

comparable, les salariés, dont la filière professionnelle (métier), l'ancienneté statutaire au sein des IEG et le niveau de formation (initiale, ou acquise et reconnue par l'entreprise en tenant compte de la date d'acquisition du diplôme) sont similaires.

Cette mesure n'est pas imputée sur le budget de l'accord mais constitue une contribution complémentaire de l'entreprise.

La méthode d'analyse des écarts (enquête annuelle et étude de comparants) sera présentée lors de la première Commission nationale de suivi du présent accord.

Cas des salariés détachés sociaux ou syndicaux :

Une étude de comparants pourra être réalisée en amont de toute signature de convention afin de s'assurer qu'il n'y a pas retard au titre du handicap.

Dès lors que le salarié en situation de handicap est engagé dans une convention de détachement, l'évolution de sa rémunération tombe, de fait, dans le cadre des dispositions de l'accord relatif au parcours des mandatés et garantit en tout état de cause une évolution salariale. La situation du salarié sous convention de détachement n'a donc pas à être examinée dans le cadre des dispositions relatives à l'égalité salariale du présent accord.

Cas des CDI non statutaires en situation de handicap :

L'analyse de la situation s'appuiera sur les augmentations salariales moyennes à Enedis en prenant en compte le parcours réalisé par le salarié à Enedis et les entretiens d'appréciation, notamment.

3.2.3.6 Adapter les modalités de reconnaissance des parcours dans l'entreprise

3.2.3.6.1. 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 auprès de la MDPH 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	15 ans au lieu de 20
Argent	20 ans au lieu de 25
Vermeil	25 ans au lieu de 30
1er Or	30 ans au lieu de 35
2e Or	34 ans au lieu de 39
Grand Or	37 ans au lieu de 42

La mise en œuvre de cette nouvelle anticipation sera effective à compter du second semestre 2024.

Cette mise en œuvre ne pourra pas porter préjudice au salarié concernant l'attribution de toutes primes ou médailles.

Afin de garantir que le salarié ne soit pas pénalisé par la mise en œuvre de la présente disposition, une analyse des situations individuelles sera réalisée avec le contrat de travail par le Département Diversité.

3.2.3.6.2. 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'accord sur les mesures salariales dans la branche des IEG du 29 janvier 2008. Le montant de cette indemnité est fixé en fonction du dernier salaire mensuel et de l'ancienneté acquise dans la branche professionnelle des IEG¹⁹.

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 d'ancienneté dans la branche professionnelle des IEG à prendre compte pour le calcul de l'indemnité de départ en inactivité ne tiendra pas compte du départ anticipé, comme si le salarié partait en inactivité à la date de l'âge légal de départ à la retraite.

En ce qui concerne la pension de retraite, la réglementation permet, sous réserve de remplir certaines conditions, aux salariés en situation de handicap de liquider leur pension de retraite avant l'âge légal de départ à la retraite. Pour les salariés affiliés au régime spécial de retraite des IEG, ces conditions et les modalités de calcul de la pension sont précisées à l'article 17 de l'annexe III du Statut National des IEG. Il est, par ailleurs, rappelé que les salariés en situation de handicap qui ouvrent droit à un départ anticipé à la retraite peuvent bénéficier d'une majoration de leur pension.²⁰

Pour les salariés en situation de handicap qui relèvent du régime général de retraite, les conditions sont notamment précisées à l'article L351-1-3 du code de la sécurité sociale.

¹⁹ Selon les conditions de l'Art 7 de l'accord national concernant les mesures salariales dans la branche des IEG du 29 janvier 2008

²⁰ Article 17 de l'annexe III du Statut National des Industries Electriques et Gazières

Article 4 : Favoriser le maintien dans 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.

L'accessibilité des sites de travail pour les personnes en situation de handicap relève de la Direction Immobilière en lien avec l'unité concernée.

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, dans l'intérêt du salarié concerné, et aussi de celui du collectif de travail dans son ensemble.

En complément du dispositif de maintien et retour en emploi, et conformément aux dispositions du code du travail, Enedis met en œuvre son obligation de réentrainement au travail et de rééducation professionnelle²¹ pour que le salarié en situation de handicap soit maintenu, soit dans son poste de travail, soit dans un autre emploi dans l'entreprise.

La mise en œuvre de ces dispositifs s'applique aussi bien aux salariés en situation d'inaptitude qu'aux salariés pour lesquels un aménagement de poste est nécessaire.

4.1. En jouant pleinement la carte de la multidisciplinarité

La réussite des actions de maintien et de retour dans l'emploi est conditionnée par la capacité de l'ensemble des acteurs concernés (médecin du travail, médecin conseil, assistante sociale, responsable ressources humaines, correspondant diversité, organismes statutaires compétents, manager, partenaires sociaux) à se concerter et à mettre leurs expertises en commun dans le cadre d'un échange durable, avec un objectif : prendre en compte la nouvelle réalité du salarié accompagné dans toutes ses dimensions : professionnelle, personnelle, médicale, psychologique, etc..

Afin de rester acteur de son devenir professionnel, le salarié doit être impliqué dans les décisions qui le concernent : toute action, aussi pertinente soit elle, ne peut produire ses effets sans l'adhésion préalable du salarié concerné.

Un groupe de travail formel peut être constitué au sein de l'unité pour élaborer et mettre en place un plan d'actions individualisé. Ce groupe de travail peut être réuni à la demande du salarié lui-même, de son manager direct, du médecin du travail, du médecin conseil ou du correspondant Diversité. Il est composé a minima du salarié, si sa situation le permet, d'un représentant syndical si le salarié le souhaite, du manager direct, du médecin du travail, du médecin conseil, de l'assistante sociale, du

²¹ Pour rappel, l'article L. 5213-3 du Code du travail reconnaît à tout travailleur handicapé le droit de bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle. Par ailleurs, Tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de 5 000 salariés assure, après avis médical, le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés (C. trav. art. L.5213-5). Le réentrainement au travail a pour but de permettre au salarié, qui a dû interrompre son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident, de reprendre son travail et de retrouver, après une période de courte durée, son poste de travail antérieur ou, le cas échéant, d'accéder directement à un autre poste de travail (C.trav.art. R.5213-22).

correspondant Diversité. Afin de rechercher les solutions les plus adaptées, une expertise interne ou externe peut, en outre, être sollicitée.

Dans les trois mois suivant la mise en œuvre du plan d'actions individualisé, et à l'issue de la première année, une réunion de suivi est organisée à l'initiative du correspondant diversité, en présence de l'intéressé. Ces réunions permettent de valider l'efficacité des actions mises en œuvre et d'apporter, si nécessaire, des mesures correctrices.

4.2. En anticipant sur le risque de désinsertion professionnelle

Afin d'anticiper tout risque de désinsertion professionnelle du salarié, et à l'appui d'éléments factuels (absence pour longue maladie, etc.), le manager, le correspondant diversité ou le médecin du travail, peut proposer au salarié en situation de handicap, qui est libre de l'accepter, une action de diagnostic de situation individuelle.

Ce diagnostic, réalisé par un expert externe²², permet de mieux appréhender une situation difficile présentant un risque pour le maintien dans l'emploi du salarié. Un groupe de travail pluridisciplinaire peut se saisir de cette situation dans le but d'aider à la réflexion et à la recherche de solutions²³.

En parallèle, en cas de signaux faibles, les unités mettent œuvre la politique de maintien et de retour en emploi d'Enedis. A ce titre, les unités qui ne l'ont pas encore fait, sont invitées à mettre en place, une instance pérenne pluridisciplinaire associant a minima le médecin conseil et le médecin du travail, afin d'échanger sur des situations présentant des risques de désinsertion professionnelle.

4.3. En aménageant le poste de travail, de façon à compenser autant que possible les conséquences du handicap en situation de travail

Certaines situations de handicap nécessitent le recours à des aménagements de poste ou d'outils de travail afin de faciliter le maintien ou le retour à l'emploi d'un salarié. Tout aménagement préconisé par le médecin du travail est réalisé en concertation avec le salarié et le manager concerné. Si la situation le nécessite, et avec l'accord du salarié, le concours des membres de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du CSE pourra être recherché. Il est réalisé dans le délai le plus bref et dans la mesure du possible avant la prise de fonction de la personne.

Lorsque les missions du salarié en situation de handicap nécessitent l'utilisation régulière d'un véhicule, la mise à disposition de véhicules professionnels adaptés et aménagés est organisée avec les services impliqués.

Les prestations et matériels relatifs aux aménagements de poste sont pris en charge par le budget de l'accord, y compris ceux relatifs aux situations de télétravail, à condition qu'ils soient spécifiques au salarié et à sa situation de handicap, et qu'ils aient été préconisés par le médecin du travail.

Par ailleurs, dans le cadre du schéma pluriannuel numérique 2024-2026, l'OIT d'ENEDIS a développé une offre « IT » dédiée aux salariés bénéficiant d'une RQTH au sein de l'entreprise.

Ainsi que la loi lui fait obligation, Enedis s'emploiera à faciliter le télétravail pour les salariés en situation de handicap qui le souhaitent²⁴, dans la mesure où cette modalité est compatible avec le bon

22 Mandaté par le correspondant Diversité de l'unité, le médecin du travail ou le département Diversité de la DRHTS

²³ Note interne Prévention des risques psychosociaux Enedis-PRO-SS_012

²⁴ Code du Travail : Article L 5213-6 : « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste

fonctionnement de l'équipe à laquelle appartient le salarié et ne conduit pas à l'isolement du salarié en situation de handicap.

Dans ce cadre, et comme cela a été initié durant la crise sanitaire de 2020, pour permettre aux salariés en situation de handicap de poursuivre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions, Enedis poursuivra la réplique des aménagements matériels de poste au domicile pour faciliter le travail à distance chaque fois que cela est possible.

Lorsque le matériel de compensation ne peut être directement livré au domicile du salarié, le correspondant Diversité organise son transport, le coût étant également pris en charge sur le budget handicap.

Sur site, dans le cas où la distance entre le restaurant d'entreprise et le lieu de travail est incompatible avec le handicap d'un salarié, des solutions adaptées seront recherchées par la filière RH de l'unité en respectant l'équilibre alimentaire standard pour ce salarié (indemnité de repas, allongement de la pause méridienne, etc.).

Dans les situations où le maintien ou le retour à l'emploi est conditionné à un changement géographique du lieu de travail, une solution de mobilité est prioritairement étudiée par le manager en lien avec le CPP.

4.4. En adaptant l'organisation et le rythme du travail

A la demande du salarié, exclusivement, et en lien avec le médecin du travail et le médecin traitant, des horaires et modalités de travail individualisés²⁵ peuvent être mis en place.

Comme tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3^o et du 4^o de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale, les salariés reconnus en situation de handicap bénéficient d'autorisations d'absence (Code EX) pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par leur état de santé, dès lors qu'ils en informent, en amont, leur manager et produisent un justificatif (convocation à un rendez-vous médical, bon d'admission en établissement hospitalier, etc.)²⁶.

Le management sera sensibilisé à cette disposition de l'accord.

Pour mieux appréhender les besoins et répercussions du handicap dans le travail du salarié, le management peut s'appuyer sur l'avis éclairé du médecin du travail qui délivrera ses préconisations en matière d'aménagement du poste de travail matériel, activités, temps et charge de travail).

4.5. En prenant en compte la présence de salariés en situation de handicap dans l'élaboration des dispositifs de sécurité sur le lieu de travail

Une attention particulière est portée aux modalités d'accès et d'évacuation des locaux de travail, de formation, de restauration, des locaux sociaux et des installations sanitaires de telle sorte que celles-ci ne constituent un obstacle ni à l'embauche, ni à la formation ou à la mutation d'un salarié en situation de handicap.

Les procédures d'évacuation des locaux et l'aménagement des signaux de sécurité doivent systématiquement prendre en compte les personnes en situation de handicap. Les éventuels besoins

de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail. Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L.1133.3 ».

²⁵ Code du Travail : Article L 3122-26 et L5213-6

²⁶ Code du Travail : Article L 1226-5

en équipements spéciaux sont étudiés a minima une fois par an et en prévision de l'arrivée d'un nouveau salarié. Les travailleurs concernés sont informés des dispositifs spécifiques qui leur sont dédiés. Avec leur accord, les équipiers d'étage sont informés de leur arrivée et un exercice individuel d'évacuation personnalisé est réalisé à leur intention, avec le reste de leur équipe si besoin.

Cet exercice spécifique ne dispense pas les salariés concernés des exercices collectifs. Des actions de formation et/ou de sensibilisation relatives à l'évacuation de ces personnes sont organisées pour les acteurs concernés (secouristes, équipiers d'étage, responsables de site, préventeurs santé sécurité, etc.).

Par ailleurs, depuis le 11 mars 2017, le diplôme PSC1 (Prévention et Secours Civiques de Niveau 1) est délivré à toute personne ayant appris à réaliser ou faire réaliser tous les gestes de secours est accessible aux personnes en situation de handicap.

Les salariés en situation handicap d'Enedis seront informés de cette possibilité et encouragés à se former au secourisme. Les salariés dont le handicap est incompatible avec une formation classique au secourisme sont invités à se rapprocher de leur correspondant Diversité ou de leur Préventeur pour obtenir les informations nécessaires à l'inscription auprès d'un organisme extérieur réalisant cette formation (Croix Rouge, APF, pompiers, etc.). Elle est de plein droit, sous réserve que les dates retenues soient compatibles avec la bonne marche du service.

L'éventuel surcoût lié aux spécificités de cette formation sera pris en charge par le budget handicap.

4.6. En veillant à l'accessibilité des lieux de travail

Dans le cadre d'une réorganisation, d'un réaménagement ou d'un transfert de site, le correspondant diversité d'unité doit être tenu informé suffisamment en amont pour réaliser, en lien avec la CSSCT, les éventuels travaux d'aménagement de site pour les salariés concernés.

Des emplacements de parking adaptés sont identifiés sur les sites accueillant des salariés en situation de handicap obligés d'utiliser leur véhicule personnel.

Par ailleurs, si des salariés sont dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun existants pour faire le trajet domicile-lieu de travail suite à prescription médicale, ils bénéficieront d'une aide financière égale à 50% du montant du coût du trajet en transports en commun, sous réserve qu'ils ne bénéficient pas d'une autre prise en charge.

Afin de faciliter le maintien dans l'emploi, des solutions de transport sont examinées localement au cas par cas en mobilisant tout d'abord les aides financières légales existantes (notamment Prestation de Compensation du Handicap (PCH) et aides à la mobilité de l'AGEFIPH). D'une manière générale, les cahiers des charges des « prestataires transport » doivent prendre en compte le cas du transport des travailleurs en situation de handicap ; dans le cas contraire, un avenant à ces contrats est demandé.

Le permis de conduire constitue souvent un prérequis majeur à la fois pour l'autonomie des salariés en situation de handicap, leur intégration professionnelle et pour un parcours professionnel dynamique :

Engagement : une participation forfaitaire unique à hauteur de 1 000 euros pour le passage du permis de conduire est accordée sur justificatif aux salariés qui en font la demande (hors contribution Agefiph).

Pour les salariés dont la nature du handicap leur semble être, sans contre-indication médicale, un frein à la conduite, Enedis propose la prise en charge d'une évaluation/conseil permettant de valider

l'aptitude à la conduite, de préciser les aménagements nécessaires du véhicule, de proposer une formation adaptée ou d'orienter vers des auto-écoles spécialisées.

4.7. En améliorant l'accessibilité de l'information

Des 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.

C'est notamment pourquoi, dans le cadre de la transformation digitale de l'entreprise, Enedis se doit de contribuer au déploiement d'une politique d'accessibilité numérique.

Enedis poursuivra ses actions de sensibilisation à l'accessibilité numérique et mettra en place un plan d'actions destiné à garantir la conformité de ses sites web, applications et supports numériques aux exigences législatives et réglementaires en vigueur²⁷.

4.8. En facilitant le retour à l'emploi

Conformément aux évolutions issues de la loi « Santé au Travail » du 2 août 2021, l'employeur informe tout salarié ayant au moins 30 jours d'absence continue ou discontinue, de sa faculté de bénéficier d'une visite médicale de pré-reprise et peut lui proposer un rendez-vous de liaison.

4.8.1 Grâce à l'organisation d'un rendez-vous de liaison

Ce rendez-vous de liaison est proposé par l'employeur afin de maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur. Le salarié est libre d'accepter cette proposition.

Il a pour objectif d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail. Le médecin du travail et le correspondant diversité de l'unité peuvent être associés à ce rendez-vous.

4.8.2. Grâce à la visite de pré-reprise

Afin de prévenir la désinsertion professionnelle le plus en amont possible et les éventuelles restrictions des salariés en arrêt de travail depuis au moins 30 jours et d'anticiper au mieux leurs besoins, le médecin du travail peut organiser une visite de pré-reprise,²⁸ à la demande du médecin traitant, du médecin conseil ou du salarié²⁹.

Dans le cadre de la visite de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander des aménagements du poste de travail, faire des préconisations de formations professionnelles pour faciliter le retour du salarié ou son éventuelle réorientation.

²⁷ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, LOI n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique, Décret n° 2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne

²⁸ Décret 2012-135 du 31 janvier 2012

²⁹ Cf. Articles R. 4624-29 et suivants du Code du Travail

Sauf opposition du salarié, il en informe l'employeur et le médecin conseil afin que toutes les mesures soient mises en œuvre.

C'est pour lui l'occasion d'informer le salarié de la possibilité d'obtenir ou de renouveler une reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

L'employeur s'engage à mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail dès qu'il en est averti, dès lors qu'elles sont matériellement possibles³⁰.

La visite de pré-reprise ne dispense pas de la visite de reprise lorsque le salarié reprend effectivement son poste.

4.8.3. Grâce à l'organisation d'une « Evaluation en Milieu de Travail »

Après une évolution de l'état de santé, il peut être nécessaire de faire une nouvelle évaluation des capacités du salarié pour redimensionner son poste, sa mission, ses objectifs, ou l'accompagner vers un nouveau métier plus adapté à sa nouvelle situation.

Dans ce cas, à l'initiative du salarié ou sur proposition de son management, une « Evaluation en Milieu de Travail » (EMT) peut être envisagée. Elle est obligatoirement réalisée par un intervenant externe, expert sur la thématique du handicap et formé à sa mise en œuvre. Cette évaluation est prise en charge sur le budget handicap.

4.9. En prenant en compte la survenance ou l'évolution du handicap sur le parcours du salarié

Conscientes de l'impact du handicap sur l'emploi du salarié, et de la fatigabilité que peut représenter le handicap notamment pour des emplois impliquant des sujétions de service, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Majoration de la perte de prime d'astreinte

Le salarié contraint d'arrêter l'astreinte du fait d'un handicap déjà présent ou du fait de la survenance d'un handicap, donnant lieu à une RQTH et rendant impossible le maintien dans un tour d'astreinte ouvre droit au versement d'un capital forfaitaire égal à deux fois le montant global des indemnités perçues au cours des douze derniers mois de plein exercice d'astreinte – payable dès l'arrêt de l'astreinte.

Cette prime est conditionnée :

- À la reconnaissance de la qualité de BOETH (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des travailleurs handicapés ;
- Et à l'avis médical du médecin du travail mentionnant une restriction médicale totale et définitive pour le salarié de prendre l'astreinte.

Prime d'adaptation

Par ailleurs, une situation de handicap peut intervenir à tout moment dans le cadre d'une carrière, du fait de la survenance d'un accident de la vie. Les salariées peuvent alors être contraints de changer d'emploi du fait d'une inaptitude ou d'une restriction médicale liée à cet handicap.

Lorsque ce changement d'emploi nécessite des actions de formation lourdes et une durée d'adaptation au nouvel emploi comprise entre 6 mois et un an, ou un effort d'adaptation lourd avec une mise à

30 Code du travail : article L.4624-6

niveau sur le poste de travail compris entre 6 mois et un an, l'attribution d'une prime d'adaptation égale à 2 mois de salaire sera alors instruite par la direction de l'unité, en tenant compte de l'impact du handicap sur les efforts d'adaptation à fournir.

4.10. Grâce à l'attribution anticipée des congés d'ancienneté

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

L'entreprise vient compléter ce dispositif en le bonifiant.

En pratique :

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

4.11. Grâce à un 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 son départ en retraite³¹ afin de faciliter la transition. 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 :

- Si le salarié peut justifier du bénéfice de ce statut sur une durée minimum de 10 ans,³² consécutifs ou non, l'aménagement de fin de carrière pourra être obtenu pour une durée inférieure ou égale à 5 ans.
- Si, à compter de son 50^{ème} anniversaire, le salarié justifie pour la première fois auprès de l'entreprise du statut de BOETH, il peut bénéficier d'un AFC pour une durée de 2 ans maximum.

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.

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)³³.

Il se conclut par la signature d'un avenant au contrat de travail.

³¹ 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.

³² Dans les IEG ou d'autres entreprises

³³ Ce dispositif particulier s'applique en complément des autres dispositions statutaires et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise relatives à la prise en charge par l'employeur de cotisation retraite sur la base du salaire à temps plein

Article 5 : Faire jouer la solidarité collective et individuelle

5.1. En finançant la compensation au-delà de la sphère professionnelle

La Commission Nationale d'Attribution des Aides Individuelles (CNAAI) et les Commissions Régionales d'Attribution des Aides Individuelles (CRAAI) ont été constituées en 2009 après la signature du 1^{er} accord d'Enedis portant sur le handicap. Elles sont chargées d'étudier de manière anonyme les demandes de financement des personnes reconnues en situation de handicap dans l'entreprise.

Pilotée par le département Diversité d'Enedis, la CNAAI est composée a minima d'un médecin du travail référent handicap, d'une assistante sociale, d'un Chargé de mission Diversité de la DRHTS ou à défaut d'un correspondant Diversité d'unité et des partenaires sociaux signataires du présent accord.

Les CRAAI sont, quant à elles, pilotées par les Chargées de Mission Nationale Diversité en lien avec les correspondants diversité du périmètre concerné.

Ces aides ont pour vocation de contribuer à compenser la situation de handicap du salarié et à faciliter son intégration professionnelle ou son maintien dans l'emploi en le soulageant pour partie du « coût de la vie » supplémentaire liée au handicap.

La CNAAI et les CRAAI d'Enedis viennent en complément des financements externes mobilisables par ailleurs lors des acquisitions de moyens de compensation du handicap. Ces aides peuvent concerner l'achat d'un véhicule, l'aménagement d'un véhicule ou du domicile³⁴, les prothèses auditives, l'achat d'un fauteuil roulant, ou encore les frais de renouvellement du permis de conduire, ...

Les demandes de financement auprès des organismes doivent être faites à partir d'un devis d'achat d'un matériel de compensation du handicap : l'AGEFIPH (pour les aides au forfait), les MDPH, la CAMIEG, les mutuelles, les Conseils Départementaux.

L'examen des demandes d'aide est conditionné par 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.

Les aides financières pourront être ensuite versées sur paie, **après présentation des factures acquittées d'achat**. S'agissant d'une allocation exceptionnelle et circonstanciée, ces aides présentent un caractère de secours. Elles ne constituent donc pas un revenu imposable et ne sont pas soumises à cotisations (hors contribution Agefiph).

Périmètre CNAAI et CRAAI :

La CNAAI intervient sur des demandes de financement au-delà de 1000 euros.

Les CRAAI (Commissions Régionales d'Attribution des Aides Individuelles) interviennent pour les aides individuelles jusqu'à 1000 euros.

Les assistantes sociales, en lien avec les correspondants diversité d'unité et les chargés de mission diversité, apportent une aide aux salariés qui le souhaitent pour constituer leur dossier de demande à la CNAAI ou aux CRAAI d'Enedis.

³⁴ Concernant les frais d'aménagement d'un logement d'un salarié ayant par ailleurs déjà bénéficié de l'indemnité d'installation, l'aide de la CNAI pourra être attribuée sous réserve que le salarié puisse démontrer l'existence d'un reste à charge.

5.2. En aidant les aidants familiaux de personnes en situation de handicap

5.2.1. Une aide forfaitaire annuelle pour les parents d'enfants handicapés

Le dispositif qui permet aux parents d'enfants en situation de handicap³⁵ de bénéficier d'une aide forfaitaire de 300 euros par an est reconduit, sur présentation de justificatifs de dépenses liées au handicap de l'enfant et à la reconnaissance du handicap de l'enfant.

Par ailleurs, en complément des dispositions de l'Accord de Branche Droits familiaux, les parents d'enfants en situation de handicap bénéficient d'une aide annuelle complémentaire de 700 euros.³⁵ Cette aide est attribuée sur demande expresse du salarié sur e.demande-rh.

5.2.2. Une information sur les dispositifs existants d'aide aux aidants

Un certain nombre de dispositifs légaux et de Branche existent d'ores et déjà pour soulager les aidants familiaux, mais ils sont insuffisamment connus des premiers intéressés : autorisations d'absence, congé de solidarité familial, de présence parentale, de soutien familial, majoration et anticipation du départ en retraite, etc. C'est pourquoi, Enedis s'engage à faciliter l'accès à ces informations via des actions de communication régulières.

L'ensemble de ces dispositifs fera l'objet d'une communication adaptée afin de les faire connaître aux potentiels bénéficiaires leurs droits.

³⁵ Sont pris en compte, le ou les enfants en situation de handicap rattachés au foyer fiscal du salarié

Article 6 : Informer, sensibiliser et démontrer

6.1. En faisant la promotion de l'accord handicap en interne de l'entreprise

Le présent accord sera adressé aux salariés identifiés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le SIRH de l'entreprise. La liste de l'ensemble des correspondants diversité actualisée à cette date leur sera également adressée, en plus d'être disponible et actualisée sur le site intranet d'Enedis.

Par la suite, le département Diversité d'Enedis enverra par mail l'accord, ainsi que la liste des correspondants diversité aux nouveaux arrivants bénéficiaires de l'obligation d'emploi, au plus tard 1 mois après leur apparition dans le SIRH.

Sous l'impulsion du COMEX, la politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés définie dans le présent accord, sera portée par la DRHTS et les organisations syndicales représentatives signataires dans toutes ses dimensions (recrutement, développement des compétences et de l'employabilité, maintien dans l'emploi, achats responsables, etc.) auprès des directeurs d'unité, de la filière RH, des représentants syndicaux, des correspondants Diversité, des personnels des services de santé et de prévention au travail, des médecins conseil, des assistantes sociales, des CPP et des préventeurs.

Cet accord devra également faire l'objet d'une présentation dans chaque CODIR d'unité par le correspondant diversité de l'unité.

Tous les salariés d'Enedis seront informés de son existence et de ses principales dispositions via les supports de communication internes, nationaux et locaux disponibles (Intranet, dépêches, vidéos, journal télévisé d'Enedis, etc.).

Par ailleurs, des guides de présentation de l'accord handicap, des aides individuelles et de la promotion des achats responsables seront réalisés par le Département Diversité de la DRHTS (principaux engagements et dispositifs, interlocuteurs).

6.2. En créant un contexte favorable à la déclaration de la 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. 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 nouvelle information ciblée sur l'intérêt de déclarer sa situation de handicap ou de renouveler sa reconnaissance.

6.2.1. Informer et former les acteurs

Département Diversité de la DRHTS, correspondants diversité, médecins du travail, médecins conseil, responsables ressources humaines, assistantes sociales et partenaires sociaux sont acteurs de cette sensibilisation et apportent leur assistance aux personnes qui souhaitent s'engager dans ce processus. Le site intranet Diversité sera régulièrement mis à jour par le Département Diversité afin de mettre en avant les actions et initiatives mises en place.

6.2.2. Faciliter les démarches

Une autorisation d'absence rémunérée, sur justificatifs et dans la limite de 2 journées, est accordée par Enedis, 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. Cette autorisation permet au salarié de s'absenter pour se rendre aux convocations administratives ou de réaliser les démarches médicales nécessaires à cette obtention ou à ce renouvellement (notamment les démarches auprès de la MDPH et de la CDAPH).

Ces absences (à collecter au code PH) 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 ou le motif (ex. : démarche de renouvellement du permis de conduire) de cette autorisation d'absence rémunérée peut être étendue en accord avec le manager (code PH dans GTA).

6.2.3. Rendre les salariés acteurs de l'innovation technologique

Afin de permettre aux salariés en situation de handicap de connaître les évolutions technologiques dont eux-mêmes ou leurs collègues pourraient profiter, ils bénéficient d'une autorisation d'absence de courte durée rémunérée, dans la limite d'une journée fractionnable, tous les deux ans, sur présentation de justificatifs.

Ils peuvent ainsi participer à des salons, forums, dédiés au handicap et sont invités à partager les informations qu'ils auront recueillies en informant leur correspondant diversité des initiatives de nature à favoriser l'intégration professionnelle et le maintien dans l'emploi de leurs collègues en situation de handicap. Un code spécifique (PH) a été créé sous PGI-GTA.

6.3. En agissant pour faire évoluer les stéréotypes et pour mieux faire comprendre les handicaps

La méconnaissance des handicaps et les idées reçues sont autant d'obstacles à l'insertion des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel, comme à la réussite de leur intégration et de leur parcours professionnel.

Contrairement à ce que l'on peut croire trop souvent, 85% des handicaps surviennent au cours de la vie, 80% des handicaps sont invisibles et seulement 3% des personnes en situation de handicap sont en fauteuil roulant. C'est pourquoi, Enedis poursuivra tout au long de ce nouvel accord, le travail entrepris au cours des quatre accords précédents, pour informer les salariés et faire évoluer le regard.

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) demeurera un temps fort pour la communication sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cependant, changer nos regards implique de mener des actions de sensibilisation tout au long de l'année. Le Département Diversité, avec l'aide de ses Chargés de Mission Diversité de la DRHTS, des correspondants diversité et des organisations syndicales représentatives signataires s'emploiera ainsi à valoriser au fil de l'eau les initiatives locales et nationales permettant concrètement de développer l'emploi durable des personnes en situation de handicap.

Chaque unité **organise au moins 2 actions distinctes de sensibilisation au handicap par an** à l'attention de tous les salariés en dehors de la SEEPH.

6.4. Communiquer à l'externe de l'entreprise

L'entreprise poursuivra les actions de communication externes qui permettent de l'identifier comme un employeur « handi-accueillant » et ainsi d'attirer de nouveaux salariés en situation de handicap répondant aux besoins de compétences d'Enedis ou de favoriser la montée en qualification des salariés en situation de handicap.

Enedis participe également activement aux échanges interentreprises ou aux manifestations externes permettant de partager les bonnes pratiques et innovations sur le thème de l'emploi et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. 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 en situation de handicap.

Ce 5^{ème} accord sera l'occasion de mieux valoriser auprès de nos parties prenantes locales et nationales les résultats de notre engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. En effet, Enedis fait vivre au quotidien les valeurs auxquelles elle est attachée : sens du service, respect et engagement et déploie une politique sociale ambitieuse qui contribue à la dynamique économique des territoires, grâce aux emplois qu'elle crée et les achats qu'elle réalise.

Sous le pilotage de la DRHTS et en partenariat avec la Direction de la Communication et de la RSE, les chargés de mission diversité de la DRHTS ont pour mission d'impulser cette nouvelle dynamique de collaboration entre filières tout au long de l'accord.

Article 7 : Mobiliser, animer et professionnaliser l'ensemble des acteurs

La sphère de proximité et la pluridisciplinarité jouent un rôle essentiel dans l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise. Cela implique un engagement fort et 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.

A cet effet, la DRHTS veille à ce qu'ils puissent accéder à ces compétences à travers différents dispositifs (formations, journées de sensibilisation, guides pratiques, etc.).

7.1. Les chargés de mission diversité de la DRHTS

Les chargés de mission diversité occupent une place centrale dans la mise en œuvre des engagements pris dans le présent accord. Rattachés au Département Diversité de la DRHTS, ils accompagnent la montée en compétences et la professionnalisation des correspondants diversité d'unité de leur périmètre.

Par ailleurs, ils impulsent des actions impliquant plusieurs régions, si la maille le justifie, pour accroître l'intégration de salariés et alternants en situation de handicap, améliorer le repérage des chercheurs d'emploi adaptés à nos besoins, développer le recours au secteur du travail protégé et adapté et valoriser nos actions à l'externe. A cet effet, ils sont garants de la bonne utilisation du budget alloué par le Département Diversité national. Ils délivrent à ce titre les autorisations de dépense, puis les valident.

7.2. Les correspondants diversité d'unité

Chaque nouvel arrivant du réseau des correspondants diversité d'unité³⁶ est formé par le chargé de mission diversité de la DRHTS afin de l'aider au mieux à remplir sa mission, notamment sur la 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.

A sa nomination, le correspondant diversité, notamment désigné en raison de sa motivation, est reçu par le Responsable RH d'unité qui lui transmet une lettre de mission personnalisée (cf. modèle en annexe). Le temps consacré à cette mission peut varier selon le contexte local des unités, mais représente *a minima* 25 % d'un temps plein.

Un séminaire, réunissant l'ensemble des correspondants diversité d'unité, est organisé chaque année par le Département Diversité afin d'évoquer l'actualité interne et externe liée au handicap et d'approfondir une ou plusieurs thématiques du domaine.

Déployé et porté par les chargés de mission diversité de la DRHTS, le guide pratique du correspondant diversité sera actualisé à chaque fois que nécessaire.

³⁶ Cf. Annexe III : Rôle du correspondant Diversité d'unité

7.3. La filière Ressources Humaines

Afin de lui permettre d'exercer ses missions et responsabilités en toute connaissance de cause, la professionnalisation de **l'ensemble de la filière Ressources Humaines** constitue un enjeu important dans l'intégration du handicap au sein d'Enedis. C'est pourquoi le département Diversité poursuivra ses actions de sensibilisation et d'appui auprès des différents acteurs internes RH (responsables ressources humaines, conseillers parcours professionnel, recruteurs, gestionnaires contrat de travail, etc.) pour une meilleure connaissance du handicap et de son cadre légal.

Les recruteurs, qu'ils soient à la DIR2S ou en unités opérationnelles, et externes (cabinets de recrutement au marché ou hors marché) sont les premiers interlocuteurs des candidats en situation de handicap. En complément des actions de sensibilisation citées plus haut, l'entreprise s'engage à organiser au moins une fois sur la durée de l'accord une action de formation spécifique en partenariat avec les agences Recrutement de la DIR2S.

Les gestionnaires Contrat de Travail assurent, quant à eux, la gestion administrative des salariés en situation de handicap. Ils saisissent dans le SIRH les informations contenues dans les dossiers administratifs de ces salariés. A ce titre, le département Diversité de la DRHTS les informe des spécificités réglementaires relatives aux situations de handicap (RQTH, invalidité Catégorie 1, etc.) et les sensibilise aux enjeux de la mise à jour et du suivi des informations relatives aux justificatifs de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

D'ici fin 2025, tous les salariés de la filière RH auront suivi la formation
« Recruter et Manager sans discriminer »

7.4. Les équipes médicales et sociales

Ces acteurs, médecins du travail, médecins conseil, et leurs équipes, ainsi que les assistantes sociales, sont principalement concernés par des formations relatives au maintien et au retour à l'emploi des salariés en situation de handicap. Ils bénéficient par ailleurs des formations relatives à des handicaps encore méconnus, faisant l'objet d'avancées scientifiques récentes, et aux dispositifs associés. Ils peuvent exprimer des demandes auprès du Département Diversité de la DRHTS.

Des actions à l'intention des acteurs médico-sociaux sont mises en œuvre annuellement par la DRHTS :

- Une journée pendant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) dédiée à l'ensemble des acteurs médico-sociaux,
- Une journée à l'intention des assistantes sociales internes et externes.

7.5. Les managers directs

Que ce soit dans le cadre de l'intégration, du maintien dans l'emploi ou dans l'accompagnement des souhaits de mobilité professionnelle, le manager direct tient une place centrale dans le suivi des salariés en situation de handicap tout au long de leur carrière au sein d'Enedis. Il coordonne, avec

l'appui du médecin du travail et du correspondant Diversité d'unité, la mise en place des dispositifs nécessaires pour faciliter la prise de poste ou préparer la suite de la carrière professionnelle du salarié.

C'est pourquoi tous les managers accueillant pour la première fois un salarié en situation de handicap dans leur équipe doivent suivre a minima la formation en ligne sur la plateforme e-campus managers « "Accueillir, intégrer, manager au quotidien des salariés en situation de handicap" (ADEHND02) au plus tard dans les 3 mois suivant l'arrivée du salarié. Tous les cadres nouvellement embauchés ou issus de la promotion sociale devront également suivre cette formation dans l'année de leur arrivée à Enedis ou de la prise de poste en cas de promotion.

D'ici fin 2025, la formation « Recruter et Manager sans discriminer » devient obligatoire pour l'ensemble des managers.

Article 8 : Créer les conditions de l'emploi dans le secteur protégé et adapté

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 Etablissements et Service 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 handicapés dans leurs effectifs totaux.

Ce secteur compte plus de 2 200 ESAT et EA, et emploie plus de 150 000 personnes en situation de handicap qui sont orientées vers ces structures par les pouvoirs publics via les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH). Ces structures proposent près de 1 000 prestations, avec un développement ces dernières années des prestations à forte valeur ajoutée.

Mettant en œuvre sa responsabilité sociale, Enedis contribue par sa politique d'achats responsables au développement de l'emploi et à la montée en qualification de personnes en situation de handicap au sein d'établissements adaptés et protégés (ESAT et EA).

Enedis s'engage à confier au Secteur du Travail Protégé et Adapté la réalisation de prestations à hauteur a minima de **10 millions d'euros par an** sur la durée de l'accord.

Pour ce faire, dans le respect des procédures d'achats, la DRHTS et la Direction des Achats sensibilisent les filières Diversité, Achats, et autres prescripteurs aux possibilités offertes par le STPA en veillant à promouvoir les achats les plus contributifs à la création d'emplois pour des personnes en situation de handicap et correspondant aux besoins de l'entreprise.

A ce titre, Enedis s'engage à :

- Examiner, lors de chaque expression de besoin, la possibilité de recourir directement ou indirectement au STPA, dans le respect des attendus de la politique achats et approvisionnements d'Enedis,
- Favoriser les achats auprès du STPA en étudiant les possibilités d'un lotissement dédié, permettant d'orienter une part du marché vers le STPA,
- Réserver des segments d'achats spécifiques et pertinents aux structures du STPA (par exemple, le nettoyage des Vêtements Image de Marque),
- Proposer l'insertion d'une clause sociale dans les appels d'offres qui s'y prêtent, afin d'inciter les titulaires à s'associer avec le STPA.

Enedis s'engage ainsi à promouvoir le recours au STPA en développant des marchés cadres spécifiques ainsi qu'en sensibilisant, les prescripteurs, acheteurs et l'ensemble des salariés. Cette ambition suppose une mobilisation des directions d'Enedis.

L'identification des structures susceptibles de répondre à nos besoins récurrents d'achats sera poursuivie, au niveau national et local, en se concentrant sur les prestations à fort taux de main d'œuvre, pérennes et ancrées dans des segments cœur de métier.

De façon à contribuer à la montée en compétence et à l'employabilité des personnels des ESAT et EA, la DRHTS peut être amenée à contribuer au financement, sur le budget handicap de matériels ou formations à destination d'ESAT ou d'EA, afin de faciliter la réalisation de prestations pour le compte d'Enedis.

Article 9 : Modalités de déploiement et de mise en œuvre

Les principes et objectifs du présent accord sont fixés au niveau de l'entreprise et leurs réalisations sont appréciées par la Commission Nationale de Suivi de l'Accord, deux fois par an. Le déploiement de cet accord repose sur l'implication forte de la direction d'Enedis, de toutes les unités, et de toutes les parties prenantes.

9.1. Périmètre d'application

L'accord s'applique à l'ensemble des salariés statutaires et, sauf dispositions expresses contraires, des salariés non statutaires d'Enedis.

9.2. Parties prenantes

Favoriser l'accueil et l'intégration des salariés en situation de handicap suppose un engagement fort et quotidien d'acteurs internes dont le travail commun et la mutualisation des compétences et des expertises permettent de gérer efficacement et durablement différentes situations liées au handicap.

9.2.1. Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi

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

Il leur appartient d'exprimer auprès de leur management de proximité, du correspondant Diversité, du médecin du travail, du médecin conseil, de l'assistante sociale ou le cas échéant des représentants du personnel, leurs éventuels besoins de compensation du handicap³⁷.

9.2.2. La Direction

Afin d'assurer le pilotage de l'accord et l'harmonisation de son déploiement dans toutes les Directions Régionales, les Fonctions nationales et les autres unités d'Enedis, et de donner à l'externe toute visibilité et légitimité aux actions d'Enedis sur ce sujet, le Directeur des Ressources Humaines d'Enedis nomme un **Responsable du département Diversité au sein de la DRHTS**.

Celui-ci est garant du respect des engagements et de la bonne allocation du budget handicap. Outre le pilotage, il assure le suivi et l'animation de l'accord.

Les **directeurs d'unités** et des Fonctions Nationales sont garants de la déclinaison de l'accord à leur maille. Ils contribuent notamment à l'objectif de croissance du taux d'emploi de travailleurs handicapés.

³⁷ Cf. Articles 3 et 4 du présent accord

Au sein du département Diversité de la DRHTS, les **chargés de mission diversité de la DRHTS** veillent au respect des engagements pris dans le présent accord, appuient les unités, impulsent les actions de niveau interrégional et animent le réseau des correspondants Diversité d'unité dont ils assurent en parallèle la professionnalisation³⁸.

Les **correspondants diversité** d'unité³⁹ assurent la relation de proximité avec les salariés en situation de handicap. Leur activité est définie par une lettre de mission communiquée (cf. modèle en annexe) et fait l'objet d'un examen des objectifs fixés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation (hors réalisation des objectifs quantifiés de recrutement, d'accueil d'alternants, de stagiaires et d'intérimaires). Ils sont animés et accompagnés par les Chargés de mission Diversité de la DRHTS avec lesquels ils mobilisent, en accord avec le département Diversité national, les ressources internes et externes nécessaires au déploiement des actions à la maille des unités.

En complément de ces acteurs, le manager direct assure un rôle d'information et de portage de l'accord au sein de son équipe. Il est l'interlocuteur du médecin du travail pour la transmission du descriptif des activités confiées au salarié et participe à la mise en œuvre des aménagements lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

9.2.3. Les organisations syndicales représentatives

Les organisations syndicales représentatives sont parties prenantes de la mise en œuvre de ses dispositions.

Elles ont en charge la constitution et l'animation de leur réseau « correspondants handicap syndicaux ». Ces correspondants s'impliquent dans le portage de l'accord, sa mise en œuvre et la remontée d'informations du terrain.

Afin de permettre à l'ensemble de ces correspondants handicap syndicaux d'exercer leur mission de proximité, le management local et/ou le correspondant Diversité d'unité faciliteront matériellement (déplacements, temps nécessaire, ...) la rencontre avec les salariés en situation de handicap qui les sollicitent.

Enedis prend en charge, une fois par an et par organisation syndicale représentative, les frais de déplacement, de logement pour une nuit, et de restauration liés à l'organisation d'une journée de sensibilisation de leurs correspondants handicap respectifs, à raison d'un correspondant par unité, selon les règles en vigueur au sein des unités.

9.2.4. Le médecin du travail et son équipe

Le médecin du travail joue un rôle essentiel dans la mesure où il s'assure de l'aptitude du salarié au poste de travail lors des visites médicales, soit lors de la visite préalable à l'embauche (ce qui permet aussi d'anticiper les éventuels besoins d'aménagement du poste), soit des visites périodiques ou des visites de reprise. Il peut aussi être sollicité par le salarié, le correspondant diversité d'unité, le manager, les organisations syndicales représentatives ou les autres acteurs médicaux et sociaux.

Le médecin du travail est force de proposition dans la recherche de solutions de compensation dans le cadre du maintien dans l'emploi, du retour à l'emploi et de la prévention des inaptitudes des salariés en situation de handicap. Il peut également s'appuyer sur l'expertise du Chargé de mission Diversité de la DRHTS pour bénéficier d'une information sur les innovations les plus récentes en matière de

³⁸ Cf. Article 7 du présent accord

³⁹ Cf. Annexe III : Rôle du correspondant Diversité d'unité

compensation du handicap. Il sensibilise les salariés aux dispositifs de l'accord et, le cas échéant, les accompagne dans la constitution de leur dossier de demande ou de renouvellement de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)⁴⁰.

9.2.5. Le médecin conseil du régime spécial de sécurité sociale des IEG

Le médecin conseil suit les salariés en arrêt de travail et se prononce sur le bien-fondé des arrêts de travail prescrits. Il peut demander l'organisation d'une visite de pré-reprise⁴¹ auprès du médecin du travail. Il se prononce sur la mise en invalidité des salariés et la catégorie d'invalidité (catégorie 1, 2 ou 3).

Il se prononce sur la validation d'un mi-temps thérapeutique⁴² prescrit par le médecin traitant. Cet aménagement permet au salarié une réadaptation progressive à son emploi, avec pour objectif une reprise à temps complet. **Il est organisé par l'employeur en fonction des préconisations du médecin du travail.**

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

9.2.6. L'assistante de service social du travail

L'assistante sociale contribue à l'intégration des personnes en situation de handicap des unités de leur périmètre. Elle exerce, notamment, auprès des salariés et de leur famille, des fonctions d'écoute, d'information, d'orientation, d'accompagnement et de suivi des personnes (proposition d'évaluation, aide à la prise de décisions, aide à la constitution et présentation de dossiers de demande d'aides à la CNAAI). Elle facilite l'accès aux droits et contribue aux actions de sensibilisation et d'information.

Elle sensibilise les salariés aux dispositifs de l'accord et, le cas échéant, les accompagne dans la constitution de leur dossier de demande ou de renouvellement de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)⁴³.

A la jonction des sphères privées et professionnelles, elle assure pour le compte du salarié l'interface entre les partenaires internes et externes ainsi qu'avec les institutions et organismes sociaux.

9.2.7. Le Comité Social et Economique

Le Comité Social et Economique est informé et consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CSE est notamment consulté pour toutes les questions d'ordre général relatives à l'aménagement des postes, des locaux, de l'organisation du travail et du temps de travail⁴⁴.

⁴⁰ Cf. Article 5 du présent accord

⁴¹ Code du travail, article R4624-29

⁴² Cf. Article 17 de l'arrêté du 13 septembre 2011 relatif au contrôle médical du régime spécial de sécurité sociale des IEG

⁴³ Cf. Article 5 du présent accord

⁴⁴ Code du travail : article L2312-8

9.3. Mise en œuvre de l'accord

Les principes et objectifs de l'accord sont mis en œuvre dès que les formalités de dépôt et de publicité de l'accord auront été réalisées.

S'appuyant sur le bilan qualitatif et quantitatif du précédent accord sur le handicap couvrant la période 2021-2023, les chargés de mission diversité de la DRHTS définissent avec les correspondants leur plan d'actions annuel, en déclinaison du plan d'actions national.

9.4. Suivi et animation

Les partenaires sociaux signataires sont parties prenantes de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi du plan d'actions annuel, via les commissions nationales de suivi et d'animation et comités de suivi locaux.

9.4.1. A la maille nationale

A la maille nationale, la commission nationale de suivi est présidée par le responsable du Département Diversité ou un représentant de la Direction, chargé de faire respecter les engagements pris dans le cadre de l'accord.

La Commission Nationale de Suivi est composée du responsable du département Diversité de la DRHTS, des chargés de mission diversité de la DRHTS, de trois représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire, et, si nécessaire, d'experts.

Elle a pour missions principales :

- Le suivi de la mise en œuvre de l'accord,
- L'examen des résultats annuels et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs consolidés,
- Le suivi du plan d'action national consolidé,
- Le suivi du budget consolidé,
- La présentation des partenariats nationaux,
- La conduite d'études complémentaires,
- L'examen des suggestions émises par ses membres.

Elle peut formuler des recommandations aux unités ou aux Fonctions Nationales sur les éventuelles actions correctrices à mettre en œuvre.

Ses membres ont individuellement une possibilité de saisine de cette instance pour étudier des situations individuelles sur demande des acteurs. En cas de désaccord, et en dernier ressort, l'arbitrage est réalisé par le Responsable Ressources Humaines de l'unité de rattachement du salarié concerné.

La commission se réunit deux fois par an tout au long de l'accord. La première réunion de l'année est consacrée à l'analyse des résultats sur l'année précédente, à la présentation des objectifs et des orientations de l'année en cours. Le support utilisé lors de chaque commission est envoyé aux partenaires sociaux signataires 5 jours ouvrables avant la date de sa tenue.

Le Comité Social et Économique Central (CSE-C) est informé annuellement de la situation de l'entreprise en termes d'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (DOETH), hors liste nominative⁴⁵, et du plan d'actions national, ainsi que de l'utilisation des budgets liés à l'accord.

9.4.2. A la maille locale

Dans chaque établissement un comité de suivi est institué.

Ce comité de suivi, présidé par le Responsable RH d'unité ou son représentant, est composé du correspondant Diversité d'unité, du Chargé de mission Diversité de la DRHTS, de représentants de la Direction et de trois représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire.

Il se réunit dans les 6 mois suivant la signature de l'accord et deux fois par an.

Ce comité a notamment pour mission d'assurer à son périmètre :

- le suivi de la mise en œuvre de l'accord,
- le suivi du plan d'actions,
- le suivi de l'accueil des stagiaires en situation de handicap,
- le suivi anonyme, qualitatif et quantitatif des situations individuelles,
- l'examen des résultats annuels et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs,
- le suivi des partenariats.

9.5. Financement

Pour marquer son ambition, Enedis consacre au déploiement de l'accord un budget de 9,3 millions d'euros sur la période de 4 ans de l'accord.

Article 10 : Dispositions finales

10.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter du 1er janvier 2024. Il cesse immédiatement tout effet le 31 décembre 2027.

10.2. Notification, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du travail.

L'accord fera l'objet, à l'initiative de la Direction d'Enedis, des formalités de publicité et de dépôt prévues par le code du travail.

⁴⁵ Code du Travail : Articles D5212-9

10.3. Révision de l'accord

A la demande de la direction de l'entreprise ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision de l'accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 du Code du Travail.

Une telle révision peut notamment intervenir en cas d'évolution importante de l'organisation de l'entreprise, notamment si celle-ci remet en jeu les niveaux de responsabilité respectifs initiaux des différents acteurs. Il en est de même des évolutions de la réglementation ou de demande de nouveaux services par les autorités de régulation.

Les signataires de l'accord conviennent de se réunir au niveau national afin d'étudier les conséquences de ces évolutions au regard des dispositions ci-dessus.

Fait à Courbevoie, le 3 avril 2024

Pour Enedis SA :

La Présidente du Directoire d'Enedis

Les représentants des Organisations Syndicales Représentatives :

CFDT	CFE-CGC	CGT	FO

ANNEXES :

ANNEXE I : Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les bénéficiaires⁴⁶ de l'obligation d'emploi concernés par les dispositions du présent accord sont :

- ✓ Les personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH) par la « Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées » (CDAPH),
- ✓ Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- ✓ Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- ✓ Les bénéficiaires visés aux articles L 241-2 et L241-3 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre tels que les invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les victimes civiles de guerre ou d'acte de terrorisme, les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service,
- ✓ Les orphelins de guerre, veufs/veuves de victimes militaires de guerre, sous certaines conditions prévues à l'article L 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- ✓ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions prévues par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires,
- ✓ Les titulaires de la Carte Mobilité et Inclusion définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles,
- ✓ Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

⁴⁶ Code du Travail : Article L. 5212-13 du Code du Travail

ANNEXE II : Check-list Accueil nouvel arrivant

Entourer le choix correspondant :	Mutation	Embauche	Intérimaire	Stagiaire	Apprenti
Nom du nouvel arrivant :			DR /Agence :		
Nom du correspondant handicap d'unité :			Nom du manager :		
Date Arrivée :			Pour stagiaire/alternant, merci d'indiquer la date de début/ date de fin :		
Lieu de Travail/nom du site :			Objet et type de stage (stage d'observation 3eme, stage d'immersion 2nde, fin d'étude ..etc) :		

	Responsable de l'action		
	Manager / Tuteur	Correspondant Handicap	Autre acteur mobilisable
Accessibilité et sécurité des locaux			
Présentation de l'unité, de l'agence et de l'équipe de travail Annuaire, Organigramme, Fiche "Contacts utiles"	Oui	En appui	Responsable de site, Tuteur, établissement scolaire
Remise et commentaire des documents "Code de Bonne Conduite" et "Protection du Patrimoine Immatériel" Règlement intérieur, accord handicap, et autre documents administratifs, et interlocuteurs du site (gardien, correspondant de site)			Tuteur
Conditions et plan d'accès aux locaux rampes portes automatiques (badgé), places de stationnements, ascenseurs			/
S'assurer des modalités et de la connaissance des interlocuteurs, d'accès et d'évacuation des locaux de travail, de restauration, d'infirmerie ou de santé, et des installations sanitaires			préventeur, BAG, équipier d'étage
Test alarme évacuation à programmer, et point de regroupement à identifier, aménagement des signaux de sécurité, des matériels ad hoc (chaise à porteur, vérification des portes coupe-feu), test individuel d'évacuation à programmer.			préventeur, secouriste de l'unité
Intégration dans l'équipe			
Entretien dans la semaine d'arrivée pour présenter les différents dispositifs de l'accord handicap d'Enedis et	Oui	En appui	Préventeur, secouriste de l'unité

le remettre en main propre au nouvel arrivant			
<p>Sauf désaccord du salarié organisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation de l'équipe d'encadrement de l'agent et proposition d'une réunion d'accueil avec le collectif. Prévoir une information avec médecine du travail SST. Prévoir éventuellement une information auprès du CSSCT (retour dans l'emploi par ex) 			Préventeur
Présentation du nouveau salarié à l'ensemble de l'équipe et explication des rôles/missions de chacun			Ou tuteur si alternant/stagiaire
Identification et anticipation des aménagements nécessaires			
Fournir au médecin du travail descriptif de l'emploi et proposer une visite sur site pour prévoir aménagements et matériels en amont	Oui	En appui	Médecin du travail
S'assurer de la mise en œuvre de la préconisation du médecin avec l'aval du salarié			Ergonome externe (si possible)
Remettre la lettre de mission en amont			Tuteur
Présenter la démarche entretien professionnel et remettre les informations sur MY HR			
Présenter la procédure de suivi du stage (stage statutaire avec entretiens trimestriels; entretien périodique, stage immersion, stage alternant)			
Organiser un temps de partage autour de l'évaluation de l'accueil, et rapport d'étonnement (360 degrés)			Tuteur
Faire le point sur les formations nécessaires			Service des ressources humaines (DFP, direction formation pro, DIR2S direction locale, CPP ...
En cas de transfert d'une entité Enedis s'assurer que le matériel du salarié TH est bien parti avec l'agent. A vérifier aussi avec l'Unité cédante et avec l'ancien correspondant diversité (pertinence ou pas du transfert du matériel(s): évolution du handicap, coût logistique du transport)			Ancienne équipe, correspondant(e) diversité
Sur demande du médecin du travail des horaires individualisés et ou une convention de TAD spécifique peuvent être mis en place si le handicap le justifie.			Médecin du travail
S'assurer de l'accessibilité numérique (sous-titre, zoom...) et physique (logistique, place, horaire, transport(s)) des formations prévues dans le parcours d'intégration et de professionnalisation du salarié			Service des ressources humaines

S'assurer de l'accessibilité de tous les espaces de la vie professionnelle (salles de réunion, restauration, vestiaire, sanitaire, hébergement etc.)			/
Si apprenti(e)/alternant(e) inscrire le tuteur à la formation tuteur et dans la formation spécifique tuteurs de th (code ADNT993)			Tuteur
Connaissances des interlocuteurs et de ses droits			
Remise et portage de l'Accord Handicap au salarié	Oui	En appui	
Proposer une rencontre avec l'assistant(e) sociale			Assistant(e) social
S'assurer que la RQTH, AAH, Invalidité, CMI etc. est bien enregistrée dans le SIRH et transmise au contrat de travail.			Assistant(e) social, MOARH
Contrat de travail/horaires			
Valider les horaires de travail + restauration méridienne	Oui	En appui	
Partager et recueillir les éléments pour le TAD			Médecin du travail, Assistant(e) social
Remplir et transmettre la fiche évènement (LEA)			
Prévention Santé Sécurité			
Présentation des risques professionnels et remise du Carnet de Prescriptions, confirmation des habilitations pro par rapport aux éventuels limitations dû au handicap, et adaptabilité des équipements de travail (EPI) en fonction des besoins du salarié (matériels, habilitation, formation)	Oui	En appui	
Visite des locaux et des extérieurs : <ul style="list-style-type: none"> • Lecture des PLEU, repérage issues de secours, point de rassemblement incendie. • Plan de circulation et consigne de stationnement • Présentation du tri des déchets sur le site • Repérage de l'emplacement des boites de secours, des secouristes du travail et des défibrillateurs 			
Présentation et remise des Consignes générales incendie			
Consignes relatives aux déplacements professionnels :			

consignes d'utilisation des véhicules (ordre de mission, ...) Vérification du permis de conduire			
Remise et information sur la procédure en cas d'arrêt maladie			Service des ressources humaines ou manager
Remise et information sur la procédure en cas d'accident du travail			Service RH/administratif
Rappel des Fondamentaux, règlement intérieur			/
Information concernant les IRP (CSE, panneaux affichages, représentants)			CSE
Si agent secouriste du travail, transmettre l'information à l'équipe prévention, inscription si demande au stage de secourisme			Equipe de prévention

Qualité - Environnement - Développement Durable

Présenter et expliquer la politique et les chartes QSE, QVT/RSE	Oui	En appui	Service communication et RSE
-----------------------------------------------------------------	-----	----------	------------------------------

Signature Salarié :

Le signataire reconnaît avoir reçu les documents ci-dessus et s'engage à les respecter.

ANNEXE III : Lettre de mission du Correspondant Handicap d'Unité

Pour déployer et mettre en œuvre la politique Diversité d'Enedis, le département national diversité, via les chargés de mission diversité de la DRHTS, s'appuie sur un réseau de Correspondants Diversité clairement identifiés au sein des unités.

Leur rôle est défini dans une lettre de mission.

« Je vous confie la mission de Correspondant Handicap [de nom de l'unité].

A ce titre, placé sous l'autorité du/de [titre du N+1], vous vous attacherez à porter et mettre en œuvre les ambitions Diversité d'Enedis :

- **Porter et déployer l'accord Handicap** auprès des différents publics de l'unité (cf. chapitre 6 de l'accord Handicap), avec l'aide du Département Diversité national, via le Chargé de Mission Diversité.
- **Définir et mettre en œuvre le plan d'action** contributif à l'atteinte des engagements quantitatifs et qualitatifs pris dans l'accord Handicap, en vous appuyant sur les chiffres repères annuels et mensuels transmis par le Département Diversité.
- **Sensibiliser et informer** les différents publics de l'unité (managers, acheteurs, salariés...) sur les enjeux de la Diversité, notamment dans les domaines du Handicap.
- **Assurer un suivi de proximité régulier des salariés en situation de handicap** (statutaires, non statutaires, alternants, intérimaires, stagiaires) de l'Unité, afin de contribuer à leur intégration, à la qualité des aménagements de postes, en lien avec le manager, le SST, l'Assistante sociale, les experts et prestataires externes.
- **Fédérer et solliciter autant que de besoin le réseau des acteurs contribuant au maintien dans l'emploi** des salariés en situation de handicap (médecins, assistants sociaux, représentants syndicaux, experts RH, managers...).
- **Accompagner les évolutions de carrière des salariés en situation de handicap**, en collaboration avec le CPP de l'Unité.
- **Veiller à la prise en compte des besoins en accessibilité et/ou en formation des salariés en situation de handicap** lors de la mise en œuvre de réorganisations et/ou de fermeture de sites.
- **Accompagner les premières demandes de reconnaissance** du handicap et organiser le suivi des renouvellements.
- **Accompagner les demandes d'aide individuelle** en lien avec les assistants sociaux.
- **Accompagner les chargés de recrutement** dans la recherche / pré-sourcing / sourcing de candidat(e)s TH, en nouant des partenariats externes (Éducation nationale, Pôle Emploi, Cap Emploi, CRP...) en lien avec le Département Diversité.

- Appuyer votre unité pour développer les achats au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)
- Valoriser la politique Handicap d'Enedis auprès de nos parties prenantes externes, en lien avec les acteurs internes de la relation territoriale et le chargé de communication.
- Elaborer les bilans présentés en CSE et organiser les Comités de suivi de l'accord.
- Remonter l'ensemble des informations liées à l'accord et à sa mise en œuvre à la Mission Diversité Nationale via le Chargé de Mission (plan d'actions handicap, résultats chiffrés et qualitatifs)
- Participer aux réunions du réseau National.

ANNEXE IV : Budget prévisionnel de l'accord

	Prévision 2024	Prévision 2025	Prévision 2026	Prévision 2027	Budget prévisionnel 2024-2027
Pilotage	240 K€	130 K€	130 K€	130 K€	630 K€
Plan d'embauche	240 K€	270 K€	280 K€	300 K€	1090 K€
Accueil et employabilité	1 350 K€	1 440 K€	1 500 K€	1 550 K€	5840 K€
Sensibilisation	310 K€	310 K€	320K€	330K€	1270 K€
Accompagnement STPA	110K€	100K€	120K€	140K€	470K€
<i>S/TOTAL</i>	<i>2250k€</i>	<i>2250k€</i>	<i>2350k€</i>	<i>2450K€</i>	9300 K€

ANNEXE V : Indicateurs de suivi de l'accord

Ces indicateurs sont revus selon la périodicité retenue pour les commissions de suivi et d'animation à la maille nationale et locale sous réserve de disponibilité de certaines données, notamment celles issues de la DOETH. Ils font autant que de besoin l'objet d'une analyse qualitative.

<i>Thèmes</i>	<i>Indicateurs</i>
Effectif (stat. et non stat. en part élec.)	<ul style="list-style-type: none"> - Effectif total dans le SIRH - Effectif TH dans le SIRH - % effectif TH / effectif total
Recrutements	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'embauches TH statutaires (en part élec.) - Nombre de rupture du stage statutaire - Nombre d'alternants TH accueillis (en effectif physique) - Nombre de recrutements statutaires suite à alternance de TH (en part élec.) - Nombre de stagiaires et intérimaires (suivi annuel en part élec)
Reconnaissance de qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (stat. en part élec.)	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de nouvelles reconnaissances enregistrées (hors recrutements, mutations ou autres motifs)
Parcours professionnels (stat. en effectif physique)	<ul style="list-style-type: none"> - % de promotions des TH / salariés valides - % d'agents ayant eu au moins un avancement au choix - Nombre de dossiers de situations individuelles traités dans le cadre des études de comparants
Evolution des mentalités - Sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et nature des opérations mises en œuvre et publics concernés
Achats au secteur protégé	<ul style="list-style-type: none"> - Montant HT des achats facturés par segments - Suivi en CAU
Suivi des aides individuelles aux salariés	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi du budget dédié - Nombre de dossiers traités (non nominatifs) et nature des demandes d'aides - Montant des dépenses engagées par la Commission Nationale d'Attribution des Aides Individuelles et par les Commissions Régionales
Budget Handicap	<ul style="list-style-type: none"> - Budget alloué au titre de l'exercice - Budget réalisé au titre de l'exercice - Ventilation des dépenses par segment d'actions
DOETH	<ul style="list-style-type: none"> - Effectif d'assujettissement - Effectif bénéficiaire - Nombre d'unités bénéficiaires - Nombre d'intérimaires TH / intérimaires employés au global - Taux d'emploi direct