

**Accord pour l'intégration professionnelle, le
maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière
des personnes en situation de handicap
pour la période 2021-2023**

ML

RB

RR
LV

Sommaire

PREAMBULE	5
ARTICLE 1 : PRINCIPES ET CHAMPS D'APPLICATION	6
• 1.1. PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION.....	6
• 1.2. DEFINITION DU HANDICAP.....	6
• 1.3. LE CADRE LEGAL	6
• 1.4. BENEFICIAIRES	6
• 1.5. OBJECTIF GENERAL DE L'ACCORD	7
ARTICLE 2 : FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	8
• 2.1. GRACE A L'ACCUEIL EN ALTERNANCE	8
• 2.2. GRACE AU RECRUTEMENT DE NOUVEAUX SALARIES.....	9
• 2.3. GRACE AU RECOURS DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP LORS D'UN APPEL A L'INTERIM	10
• 2.4. GRACE AU DEVELOPPEMENT DE L'ACCUEIL DE STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP	11
• 2.5. GRACE AU DEVELOPPEMENT DE L'ACCUEIL DE CDD TREMPLIN	12
• 2.6. GRACE A DES PARTENARIATS EXTERNES.....	12
ARTICLE 3 : GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES TOUT AU LONG DE LA CARRIERE	13
• 3.1. EN REUSSISSANT L'ACCUEIL ET L'INTEGRATION.....	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.....	17
ARTICLE 4 : FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	21
• 4.1. EN JOUANT PLEINEMENT LA CARTE DE LA MULTIDISCIPLINARITE.....	21
• 4.2. EN ANTICIPANT SUR LE RISQUE DE DESINSERTION PROFESSIONNELLE	21
• 4.3. EN AMENAGEANT LE POSTE DE TRAVAIL, DE FAÇON A COMPENSER AUTANT QUE POSSIBLE LES CONSEQUENCES DU HANDICAP EN SITUATION DE TRAVAIL	22
• 4.4. EN ADAPTANT L'ORGANISATION ET LE RYTHME DU TRAVAIL.....	22
• 4.5. EN PRENANT EN COMPTE LA PRESENCE DE SALARIES HANDICAPES DANS L'ELABORATION DES DISPOSITIFS DE SECURITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL.....	23
• 4.6. EN VEILLANT A L'ACCESSIBILITE DES LIEUX DE TRAVAIL	23
• 4.7. EN AMELIORANT L'ACCESSIBILITE DE L'INFORMATION.....	24
• 4.8. EN FACILITANT LE RETOUR A L'EMPLOI	24
• 4.8.1. Grâce à l'organisation d'une visite de pré-reprise chaque fois que nécessaire	24
• 4.8.2. Grâce à l'organisation d'une « Evaluation en Milieu de Travail »	25
• 4.9 GRACE A L'ATTRIBUTION ANTICIPEE DES CONGES D'ANCIENNETE	25
• 4.10 GRACE A UN AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE	25
ARTICLE 5 : FAIRE JOUER LA SOLIDARITE COLLECTIVE ET INDIVIDUELLE	27
• 5.1. EN FINANÇANT LA COMPENSATION AU-DELA DE LA SPHERE PROFESSIONNELLE	27
• 5.2. EN AIDANT LES AIDANTS FAMILIAUX DE PERSONNES HANDICAPEES.....	27

VL

2
RB

RR
Lr

• 5.2.1. Une aide forfaitaire annuelle pour les parents d'enfants handicapés.....	27
• 5.2.2. Une information sur les dispositifs existants d'aide aux aidants.....	28
ARTICLE 6 : INFORMER, SENSIBILISER ET DEMONSTRER.....	29
• 6.1. EN FAISANT LA PROMOTION DE L'ACCORD HANDICAP EN INTERNE DE L'ENTREPRISE.....	29
• 6.2. EN CREANT UN CONTEXTE FAVORABLE A LA DECLARATION DE LA SITUATION DE HANDICAP.....	29
• 6.2.1. Informer et former les acteurs.....	29
• 6.2.2. Faciliter les démarches.....	30
• 6.2.3. Rendre les salariés acteurs de l'innovation technologique.....	30
• 6.3. EN AGISSANT POUR FAIRE EVOLUER LES STEREOTYPES ET POUR MIEUX FAIRE COMPRENDRE LES HANDICAPS.....	30
• 6.4 : COMMUNIQUER A L'EXTERNE DE L'ENTREPRISE.....	31
ARTICLE 7 : MOBILISER, ANIMER ET PROFESSIONNALISER L'ENSEMBLE DES ACTEURS.....	32
• 7.1. LES CHARGES DE MISSION DIVERSITE DE LA DRHTS.....	32
• 7.2. LES CORRESPONDANTS DIVERSITE D'UNITE.....	32
• 7.3. LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES SIGNATAIRES.....	32
• 7.4. LA FILIERE RESSOURCES HUMAINES.....	33
• 7.5. LES EQUIPES MEDICALES ET SOCIALES.....	33
• 7.6. LES MANAGERS DE PROXIMITE.....	33
ARTICLE 8 : CREER LES CONDITIONS DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE.....	35
ARTICLE 9 : SOUTENIR LES INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES AU PROFIT DE L'EMPLOI DURABLE.....	37
ARTICLE 10 : MODALITES DE DEPLOIEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE.....	38
• 10.1. PERIMETRE D'APPLICATION.....	38
• 10.2. PARTIES PRENANTES.....	38
• 10.2.1. Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	38
• 10.2.2. La Direction.....	38
• 10.2.3. Les organisations syndicales représentatives signataires.....	39
• 10.2.4. Le médecin du travail et son équipe.....	39
• 10.2.5. Le médecin conseil.....	39
• 10.2.6. L'assistante de service social du travail.....	40
• 10.2.7. La Direction Prévention Santé Sécurité.....	40
• 10.2.8. Le Comité Social et Économique (CSE).....	40
• 10.3. MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD.....	40
• 10.4. SUIVI ET ANIMATION.....	41
• 10.4.1. A la maille nationale.....	41
• 10.4.2. A la maille locale.....	42
• 10.5. FINANCEMENT.....	42
ARTICLE 11 : DISPOSITIONS FINALES.....	43
• 11.1. AGREMENT.....	43
• 11.2. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD.....	43
• 11.3. NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD.....	43
• 11.4. REVISION DE L'ACCORD.....	43
ANNEXES.....	44
• ANNEXE I : LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI.....	44
• ANNEXE II : CHECK-LIST ACCUEIL NOUVEL ARRIVANT.....	45

M AB³ RR
LW

- ANNEXE III : ROLE DU CORRESPONDANT DIVERSITE D'UNITE 50
- ANNEXE IV : BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD 51
- ANNEXE V : INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD..... 52

RB
4 RR
LL Low

Préambule

Convaincue 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 naturellement engagée 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. Au-delà du cadre réglementaire, cette démarche volontariste s'est notamment traduite par la conclusion de trois accords collectifs ambitieux depuis la création de l'entreprise en 2008. C'est leur mise en œuvre, avec l'aide des parties prenantes internes et externes d'Enedis, qui a permis de multiplier par 2,1 le nombre de salariés en situation de handicap dans l'entreprise et de sécuriser plus de 600 emplois dans le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA).

A ce jour, près de 1 600 salariés en situation de handicap contribuent à la performance collective à travers l'exercice de différents métiers, tant dans le domaine technique que tertiaire.

Comme les précédents, ce 4ème accord s'inscrit dans le cadre de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » modifiée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ainsi que dans les textes qui en découlent. Il témoigne clairement de la volonté d'Enedis de maintenir la dynamique impulsée, afin de les consolider et d'améliorer ce qui doit l'être.

Depuis 2009, l'entreprise s'est mobilisée pour favoriser l'accès à l'emploi de personnes qui en étaient éloignées. L'un des axes clés de ce nouvel accord est d'offrir à ces personnes, pour celles déjà présentes dans l'entreprise comme pour les futures embauchées, les mêmes perspectives d'évolution professionnelle que leurs collègues non porteurs de handicap. C'est pourquoi Enedis accentuera ses efforts pour améliorer le processus de recrutement et d'intégration des nouveaux entrants, ainsi que l'accompagnement des salariés en situation de handicap tout au long de leur carrière professionnelle.

Par cet accord, Enedis s'engage à atteindre à minima 6% de travailleurs handicapés dans l'effectif d'Enedis et à mettre en œuvre toutes les actions nécessaires pour continuer à faire changer les regards sur la question du handicap, ainsi qu'à inclure les personnes en situation de handicap dans un véritable projet professionnel, en associant directement et systématiquement le salarié handicapé à la conception et à la mise en œuvre des dispositifs internes destinés à atteindre l'égalité des chances dans son évolution de carrière.

ML RB 5 RR
LW

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 stipule « *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 ainsi que du 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 dans les 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 handicapés et l'ensemble des citoyens.

Par conséquent, les dispositions du présent accord portent exclusivement sur la mise en œuvre de programmes en faveur de travailleurs handicapés, 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.

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

ML 6 RR
RB Lw

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 introduite par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui stipule 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 trois précédents accords a permis de faire évoluer le taux d'emploi direct de l'entreprise de 2,26 % (fin 2008) à 4,69 % (fin 2019).

Sur la durée de l'accord 2021-2023, et après analyse des éléments de contexte suivants :

- Le taux d'emploi direct (DOETH) de 4,69 % à fin 2019,
- Les hypothèses de départs effectifs 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 atteindre **un taux d'emploi direct de 6 % a minima**, tel que fixé par la réglementation, d'ici le 31 décembre 2023, en privilégiant une progression lissée sur toute la durée de l'accord.

ML RB RR
7
w

Article 2 : Favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés

80 % des travailleurs en situation de handicap ont, au mieux le baccalauréat et le taux de chômage pour les actifs handicapés 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 handicapées.

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 handicapés 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 a 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 contrats⁵, d'apprentissage ou de professionnalisation.

De façon à diversifier les profils, des dispositifs (POE⁶,...) préparatoires à l'intégration de ces cursus en alternance seront également organisés dans les unités autant que de besoin.

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* 30 alternants en situation de handicap, avec l'ambition d'y intégrer des candidats préparant un diplôme du groupe 3 (Bac +5) sur la durée de l'accord, que ce soit sous forme de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

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.

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.

⁴ Données INSEE

⁵ Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 de Finances pour 2009

⁶ Préparation Opérationnelle à l'Emploi

Les apprentis en situation de handicap peuvent voir la durée de leur contrat d'apprentissage portée à 4 ans⁷. 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 management et/ou le tuteur peuvent, s'appuyer, avec l'aide du correspondant Diversité sur un groupe d'experts internes et externes pour les accompagner 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**. Les Chargés de mission Diversité de la DRHTS feront le point avec les unités sur le déroulement de la formation des alternants présents sur leur périmètre, de façon à identifier les éventuelles difficultés afin d'y remédier dans la mesure du possible. Un reporting sera transmis à la Mission Diversité Nationale au terme de chaque semestre.

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 » (AERDFHND02).

Une version digitale de cette formation sera disponible d'ici la fin du 1^{er} trimestre 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 2019-2022 « Appren&Moi » et via des partenariats avec un ou plusieurs organismes spécialisés.

Le suivi de ces alternants et de ce qu'ils deviennent après leur alternance au sein d'Enedis sera partagé avec les partenaires sociaux signataires de cet accord lors des Commissions nationales de suivi.

2.2. Grâce au recrutement de nouveaux salariés

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, le recrutement en CDI tient traditionnellement une place privilégiée au sein de l'entreprise. Ainsi, aujourd'hui, l'emploi direct constitue près des 2/3 de l'obligation d'emploi d'Enedis.

Après analyse des éléments de GPEC et des perspectives économiques et industrielles de l'entreprise, Enedis s'engage à poursuivre sa politique en faveur de l'emploi direct de travailleurs handicapés.

Objectif : recruter au moins 40 travailleurs en situation de handicap statutaire par an et *a minima* 120 sur la durée de l'accord, dont au moins 10% de cadres.

Pour dynamiser le recrutement, apporter une cohérence entre les profils disponibles sur le marché du travail et les postes à pourvoir à dominante technique de l'entreprise, Enedis reconnaît tous les titres certifiés⁸ (de niveau 1 à 7) enregistrés au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP) dans les filières métiers intéressant l'entreprise selon le mode de valorisation ci-dessous⁹.

⁷ Code du Travail : Article R.6222-46

⁸ Les titres certifiés sont délivrés par le Ministère chargé de l'Emploi. Le RNCP évoluant presque chaque année, un point sur les modifications sera fait annuellement lors d'une Commission nationale de suivi.

⁹ Cadre national des certifications professionnelles publié défini par le décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

GF	Formation	NR
3	Titres certifiés 3 (anciennement V)	40
	Titres certifiés 4 (anciennement IV)	50
7	Titres certifiés 5 (anciennement III)	80
9	Titres certifiés 6 (anciennement II)	110
Groupe 3 (GF12)	Titres certifiés 7 (anciennement I)	160 ¹⁰

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

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.

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 disposant de services spécialisés dans 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.

Objectif : au moins *3% de salariés intérimaires* sont des travailleurs handicapés.

Les acteurs chargés de la gestion de l'intérim, que ce soit au sein de la DIR2S ou des unités informent les correspondants Diversité d'unité 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 L 1251-22 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 risque¹¹, les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise utilisatrice. Par conséquent, c'est 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 complémentaires¹².

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 temporaire¹³. Le salarié est informé de cette transmission.

¹⁰ Les titres de niveau 7 (anciennement niveau I) sont reconnus au collège cadre depuis le 1er avril 2020 dans le groupe EDF : Décision DRH-D 20-03 relative à la rémunération à l'embauche modifiant la note d'application du 23 juillet 2014 DRH-A

¹¹ Code du travail : Article L.1251-22

¹² A noter que 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.

¹³ Code du Travail : Article R. 4625-9

En accord avec la direction des Achats, Enedis examinera avec bienveillance les demande 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, la loi Pénicaud¹⁴ autorise en effet la création d'une activité d'intérim de travailleurs handicapés à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2022.

Un bilan annuel chiffré du nombre de salariés intérimaire en situation de handicap accueillis au sein d'Enedis, ainsi que la part de ceux qui sont embauchés sera présenté en Commission nationale et dans les Commissions locales de suivi du présent accord.

Les anciens salariés intérimaires qui le souhaitent seront systématiquement intégrés pris en compte dans la recherche de profils réalisée par l'entreprise.

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 :

- Les stages financés par la région ou l'administration¹⁵,
- Les stages effectués par des personnes handicapées sous statut de stagiaires de la formation professionnelle¹⁶,
- Les stages agréés par des associations agréées par l'autorité administrative¹⁷,
- Les stages prescrits par Pôle Emploi,
- Les stages en entreprise intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire¹⁸
- Les stages découvertes pour les élèves de 3^{ème} en situation de handicap

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » permet aussi d'accueillir d'autres profils de stagiaires comme :

- Les élèves de moins de 16 ans de l'enseignement général qui ont droit à la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé¹⁹,
- Les personnes handicapées pour des périodes de « mise en situation en milieu professionnel » dont les durées hebdomadaires sont inférieures ou égales à 35 heures.

Avec l'accord de la personne concernée et préalablement à son arrivée²⁰, 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 et de faciliter la prise en compte de sa présence dans la perspective de la déclaration OETH. Il se met en relation avec la personne chargée de la DOETH afin de lui transmettre les éléments chiffrés nécessaires.

¹⁴ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et décret n° 2019-360 du 24 avril 2019 relatif à l'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire portant modalités de mise en œuvre, de financement et d'évaluation

¹⁵ Code du Travail : Article L. 6341-3

¹⁶ Code du Travail : Article L. 6112-3

¹⁷ Code du Travail : Article L. 5214-1

¹⁸ Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011

¹⁹ Code du Travail : Article L. Article L. 5212-7

²⁰ Cf. Article 3 du présent accord

Un point sera fait sur les stagiaires accueillis à chaque commission locale de suivi du présent accord.

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

Enedis met en oeuvre les nouvelles dispositions législatives instaurant une expérimentation²¹ pour développer les qualifications des chercheurs d'emploi handicapés : les « CDD Tremplin »²² conçus comme une passerelle pour accompagner les personnes handicapées vers un emploi durable. Proposé par des entreprises adaptées volontaires et agréés, qui souhaitent embaucher des personnes en situation de handicap sans emploi ou qui risquent de le perdre en raison de leur handicap. Le CDD Tremplin mêle une formation (délivrée par l'EA) et une d'activité professionnelle via une mise à disposition dans une entreprise classique partenaire. Sa durée peut aller de quatre à vingt-quatre mois (hors cas de dérogation). A l'issue de cette période, l'entreprise partenaire a le choix de les recruter.

La DRHTS s'emploiera dès l'obtention de l'agrément du présent accord à porter et expliquer ce dispositif auprès des unités afin d'encourager le développement de l'accueil de CDD Tremplin au sein d'Enedis.

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 associations représentant les personnes en situation de handicap et les réseaux externes spécialisés (Cap Emploi, CHEOPS, UNIRH, Tremplin, AFIJ, FEDEEH, ARPEJEH, CRP, ERP, etc.).

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 formations, 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'Enedis.

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

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

²¹ Son terme est fixé au 31 décembre 2022

²² Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et Décret no 2018-990 du 14 novembre 2018 relatif à l'expérimentation par les entreprises adaptées d'un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres employeurs

Article 3 : Garantir l'égalité 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 leur carrière, de façon à mettre en œuvre les dispositifs d'accompagnement éventuellement nécessaires à différents moments de leur parcours pour garantir l'égalité des 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 :

Objectifs :

- **2 vagues d'études de perception du handicap** au sein d'Enedis seront menées : fin 2021 et mi-2023.
- 1 étude comparative de l'évolution de carrière des salariés en situation de handicap depuis la filialisation sera réalisée dans l'année suivant l'agrément du présent accord

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

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 de proximité 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. De même, 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 MOARH d'unité, le/la chargé(e) 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 préconisés²³ 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 avec le/la nouvel(le) arrivant(e) pour lui présenter les différents dispositifs du présent accord et lui communiquer les coordonnées de l'assistante sociale. Une rencontre en présentiel doit être privilégiée pour ce 1^{er} contact au cours duquel le présent accord est systématiquement remis à tout nouvel arrivant en situation de handicap.

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

²³ Ces aménagements doivent être approuvés par l'intéressé

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, afin de le sensibiliser à l'intérêt de communiquer sur les conséquences de son handicap en situation de travail afin 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 proposé en annexe du présent accord.

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

Dans les 3 mois suivant sa prise de poste, ainsi qu'à l'issue de la 1^{ère} année, des réunions de suivi 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 de proximité, 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/la Chargé(e) 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.

Les conclusions de cette réunion feront l'objet d'un compte-rendu systématiquement communiqué au Chargé de mission Diversité de la DRHTS pour le périmètre concerné. Un modèle de compte-rendu, qui fera l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux signataires, sera proposé aux Correspondants Diversité d'Unité dans les 3 mois suivant l'agrément sur présent accord.

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 trois accords²⁴ précédents montre la nécessité d'accorder une attention particulière sur 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 (moindre mobilité, inaptitude à exercer certains emplois, etc) et prévenir toute discrimination relative à l'évolution professionnelle :

²⁴ Indicateurs de suivi des accords et résultat de l'enquête de perception du handicap

Enedis s'engage à déployer dans les 6 mois suivant l'agrément du présent accord un plan d'actions visant à supprimer à terme les écarts de taux d'AIC et de GF entre la population en situation de handicap et la population générale :

- **Renforcement de la politique de correction des écarts salariaux non justifiés (cf. point 3.2.4.4 de cet accord)**
- Expérimentation d'un dispositif permettant aux salariés TH d'**évoluer « sur place »**, grâce à l'enrichissement de leurs missions
- Développement d'**actions de coachings spécialisés** adaptés à chaque situation
- Systématisation de l'entretien avec un CPP pour tous les salariés en situation de handicap non formés depuis 3 ans et plus
- Campagne d'information auprès des salariés TH sur les formations en e-learning disponible, la liste des CPP et la majoration des heures de CPF
- Déploiement d'une **expérimentation du type « Travail en proximité »** pour compenser une moindre mobilité géographique de la population TH
- Organisation d'un groupe de travail, dans les 3 mois suivant l'agrément du présent accord, sur la création d'un dispositif d'aide complémentaire pour les salariés en situation de handicap devant supporter, dans le cadre d'une mobilité géographique, des coûts supplémentaires du fait de leur handicap. Le dispositif qui en résultera fera l'objet d'une expérimentation afin de qualifier les conditions de sa généralisation. Le groupe de travail inclura des représentants des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord.

Pour une mise en œuvre réussie de ce plan d'actions, les MOARH d'unité, et en particulier les CPP, seront les interlocuteurs privilégiés du département Diversité de la DRHTS. Un suivi de la mise en œuvre de ce plan d'actions sera présenté en Commission nationale de suivi du présent accord.

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 handicapés

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 trois ans est assuré chaque année :

Engagements :

- Un **entretien systématique avec un CPP** (Conseiller Parcours Professionnel) est organisé chaque année **pour tous les salariés handicapés non formés depuis 3 ans et plus**, avec transmission à la DRHTS des actions correctrices mises en œuvre.

Le résultat anonymisé de ce suivi sera partagé avec les partenaires sociaux signataires du présent 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 handicapés concernés au 31 décembre de l'année N-1.

Pour mémoire, l'accord de Branche relatif à la Formation professionnelle continue²⁵ prévoit d'abonder à 100 % le crédit d'heure engagé par un bénéficiaire de l'obligation d'emploi qui décide de mobiliser son CPF dans le cadre de son projet professionnel (voir conditions prévues par l'accord).

- **3.2.2.2. Développer l'accessibilité à la formation pour les personnes handicapées**

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 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.

Par ailleurs, une liste de l'ensemble des formations accessibles en e-learning sur les plateformes e-campus et e-campus managers sera mis 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 des heures du CPF pour les salariés handicapés, telle qu'instaurée par la loi avenir professionnel²⁶.

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.

Par ailleurs, 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 demander au maître d'œuvre 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.

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.

²⁵ Avenant n°2 à l'accord relatif à la Formation Professionnelle continue dans la Branche des IEG signé le 16 octobre 2015
26 Décret n°2019-566 du 7 juin 2019 relatif à la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Pour ce faire, à l'issue de la campagne annuelle des entretiens annuels d'évaluation, les CPP identifient dans MY HR les salariés handicapés ayant demandé à les rencontrer (croisement des demandes de rendez-vous avec le CPP et la liste des salariés handicapés 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 et des CPP. **Cette sensibilisation porte notamment sur les freins réels ou supposés à l'évolution, les différents types de handicap, les risques de discrimination, les moyens et les ressources disponibles pour les accompagner et accompagner l'évolution professionnelle des salariés handicapés, etc.**

- **3.2.3.2. 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 cédante. L'entité prenante et l'entité cédante 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.

En cas de mobilité imposée ou de fermeture de site, une aide financière peut être attribuée en cas de déménagement (cf. article 5 : « Faire jouer la solidarité collective et individuelle »).

- **3.2.3.3. Limiter au maximum l'impact des réorganisations, des redéploiements ou des mutations technologiques**

La situation des travailleurs handicapés 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. La Mission Diversité nationale, via les Chargés de mission Diversité de la DRHTS, est tenue informée et associée 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 handicapés concernés par un projet de mutations technologiques est tout particulièrement analysé au cours de son élaboration. Ses conséquences prévisibles sur les conditions d'emploi et les besoins de formation, mais aussi les opportunités que pourraient représenter pour eux l'utilisation de nouveaux matériels sont examinées.

- **3.2.3.4. 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 injustifiés²⁷ à situation comparable au sein d'Enedis, des mesures correctrices sont mises en place et se déroulent en deux étapes successives.

- **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 la situation de l'égalité salariale entre salariés en situation de handicap et valides est effectué, afin de prendre en compte les éventuels rattrapages à mener.
- **Etape 2** : Annuellement, et au plus tard à la fin du 1^{er} 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 des plages M3E et s'appuie sur les coefficients hiérarchiques moyens de tous les agents statutaires, à situation comparable.

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

Le département Diversité de la DRHTS organisera, dès l'obtention de l'agrément du présent accord, une réflexion sur l'élaboration d'une grille d'analyse des écarts, avec pour ambition de mettre cette grille à disposition des RRH d'ici la fin du 1^{er} semestre 2021. Cette grille aura été au préalable partagée avec les organisations syndicales représentatives signataires de l'accord 2021-2023.

Les augmentations individuelles au titre de ce rattrapage sont attribuées au niveau local, hors contingent, avec pour **date d'effet le 1^{er} 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 cas de saisine de la DRHTS pour discrimination salariale par un salarié en situation de handicap, 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 d'homologie (prenant en compte l'ensemble du parcours dans les IEG), l'examen de la C01 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, le DRHTS pourra demander la correction de l'écart constaté à l'unité employeur de rattachement.

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 niveaux de rémunérations (NR).

Annuellement, chaque Responsable Ressources Humaines ou son représentant présente une synthèse des rattrapages éventuels effectués en Commission locale de suivi. Cette synthèse indique, par position d'emploi, le nombre de salariés concernés et le nombre de NR attribués. Une synthèse globale est communiquée en Commission nationale de suivi.

²⁷ Un écart de salaire injustifié est un écart qui ne s'explique ni par le niveau de formation, ni par le niveau de responsabilité (position d'emploi), ni par l'ancienneté et l'expérience, ni par le niveau de performance dans la durée, de l'agent concerné. Sont considérés comme agents ayant une situation comparable, les agents dont la plage M3E, la filière professionnelle, l'ancienneté 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 sera présentée lors de la 1^{ère} Commission nationale de suivi du présent accord.

- **3.2.3.5 Adapter les modalités de reconnaissance des parcours dans l'entreprise**

- 3.2.3.5.1. *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	17 ans au lieu de 20
Argent	22 ans au lieu de 25
Vermeil	27ans au lieu de 30
1er Or	32 ans au lieu de 35
2e Or	36 ans au lieu de 39
Grand Or	39 ans au lieu de 42

- 3.2.3.5.2. *Pour les primes de départ en retraite*

Tout salarié statutaire qui demande la liquidation de sa pension de retraite, se voit attribuer une indemnité de départ en inactivité au titre de 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 IEG²⁸.

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 (cf. exemple en bas de page)²⁹.

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

29 Exemple : M. X atteindra l'âge légal de départ à la retraite en 2025 et il aurait à cette date 31 ans d'ancienneté dans les IEG. Au titre de son handicap M. X peut partir dès 2022 en inactivité, soit 3 ans avant son âge légal, avec une ancienneté dans les IEG de 28 ans. Au lieu de calculer son indemnité de départ à la retraite sur la base des 28 ans effectivement réalisés dans les IEG, comme stipulé à l'article 4 du statut national du personnel des IEG, elle sera calculée en réintégrant les 3 années d'anticipation sur l'âge légal, soit sur la base des 31 années d'ancienneté qu'aurait eu M. X en 2025. Pour M. X, cela se traduira par une indemnité de 3 mois de salaire mensuel (correspondant à 31 ans d'ancienneté au moment de sa date de départ théorique des IEG) au lieu de 2,5 mois (correspondant à 28 ans d'ancienneté dans les IEG au moment de son départ par anticipation)

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.

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.

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 même 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 de proximité, 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 de proximité, du médecin du travail, du médecin conseil, de l'assistante sociale, du 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 1^{ère} 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 externe³⁰, 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 solutions³¹. En parallèle, les unités qui ne l'ont pas encore fait, sont invitées à mettre en place, en lien avec le médecin conseil, une instance pérenne pluridisciplinaire habilitée à déployer le programme RESCUE (Retour à l'Emploi du Salarié Concerté : Un Engagement), à l'instar du « Comité Care » expérimenté avec succès au sein de la DR Provence Alpes du Sud pour lutter contre l'absentéisme.

³⁰ Mandaté par le correspondant Diversité de l'unité, le médecin du travail ou le département Diversité de la DRHTS

³¹ Note interne Prévention des risques psychosociaux Enedis-PRO-SS_012

MC

21
RB

RR
w

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, le cas échéant avec la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du CSE et des experts du handicap considéré lorsque cela se justifie, lorsque la proposition d'aménagement de poste entraîne un coût financier important, voire disproportionné pour l'entreprise, ou des travaux modifiant les conditions de travail du collectif. 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 handicapé 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.

Ainsi que la loi lui fait obligation, Enedis s'emploiera à faciliter le télétravail pour les salariés en situation de handicap qui le souhaitent³², dans la mesure où cette modalité est compatible avec le bon 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 bonnes conditions, Enedis poursuivra la réplique des aménagements matériels de poste au domicile pour faciliter le travail à distance chaque fois que c'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 individualisés³³ peuvent être mis en place.

En ce qui concerne les départs en inactivité, les conditions spécifiques aux salariés en situation de handicap et le calcul de la majoration de pension sont précisées au sein de l'article 17 de l'annexe III du Statut national des Industries Electriques et Gazières et de la Circulaire n°2016/01 du 29/09/2016.

³² Code du Travail : Article L 5213-6 : « 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 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 ».

³³ Code du Travail : Article L 3122-26 et L5213-6

Comme tout salarié atteint d'une maladie grave³⁴ au sens du 3° et du 4° 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 RDV, bon d'admission en établissement hospitalier, etc).

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 handicapés 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 travailleur 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 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.).

Un arrêté du 21 décembre 2016 et publié au Journal officiel du 11 mars 2017 permet désormais aux personnes en situation de handicap de se former au secourisme et d'obtenir l'attestation PSC1 (Prévention et secours civiques de niveau 1). Ce diplôme PSC1 est ainsi délivré à toute personne ayant appris à réaliser ou faire réaliser tous les gestes de secours. 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 le CSSCT, les éventuels travaux d'aménagement de site pour les salariés concernés.

Des emplacements de parking adaptés sont identifiés sur les sites accueillant des personnes en situation de handicap obligées d'utiliser leur véhicule personnel. Celles-ci, dans l'impossibilité d'utiliser

³⁴ Code du Travail : Article L 1226-5

les transports en commun existants pour faire le trajet domicile-lieu de travail, bénéficient d'une aide financière égale à 50% du montant du coût du trajet en transports en commun, sous réserve qu'elles 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 personnes 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 vigueur³⁵.

4.8. En facilitant le retour à l'emploi

4.8.1. Grâce à l'organisation d'une visite de pré-reprise chaque fois que nécessaire

Afin de prévenir la désinsertion professionnelle le plus en amont possible et les éventuelles restrictions des salariés « absents depuis de plus de 3 mois », ainsi que d'anticiper au mieux leurs besoins, le médecin du travail peut organiser une visite de pré-reprise³⁶, à la demande du médecin traitant, du médecin conseil ou du salarié³⁷.

³⁵ 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

³⁶ Décret 2012-135 du 31 janvier 2012

³⁷ Cf. Articles R. 4624-20 et suivants du Code du Travail

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. 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 possibles³⁸.

Les salariés en arrêt de travail depuis moins de 3 mois peuvent solliciter un examen médical dès qu'une modification de leur aptitude est prévisible.

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

4.8.2. 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 (par exemple, l'UNIRH). Cette évaluation est prise en charge sur le budget handicap.

4.9 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.

En pratique :

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

4.10 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 leur départ en retraite³⁹ 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 15 ans l'aménagement de fin de carrière pourra être obtenu pour une durée inférieure ou égale à 5 ans.

38 Code du travail : article L.4624-6

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

- Si le salarié peut justifier du bénéfice de ce statut sur une durée minimum de 10 ans⁴⁰, consécutifs ou non, l'aménagement de fin de carrière pourra être obtenu pour une durée inférieure ou égale à 2 ans.

Dans les deux cas :

- l'aménagement de fin de carrière est mis en place à la demande du salarié.

Il prend la forme d'un temps partiel de fin de carrière qui ouvre la possibilité de travailler à 80% d'un temps plein, rémunéré à 90% du salaire d'un temps plein.

- 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)⁴¹.
- il se conclut par la signature d'un avenant au contrat de travail.

⁴⁰ Dans les IEG ou d'autres entreprises

⁴¹ 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 d'Attribution des Aides Individuelles (CAAI) a été constituée en 2009 après la signature du 1^{er} accord d'Enedis portant sur le handicap. Elle est chargée 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, elle 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.

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 CAAI d'Enedis vient 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, les prothèses auditives, l'achat d'un fauteuil roulant, ou encore les frais de renouvellement du permis de conduire...

En cas de déménagement dû à une mobilité imposée ou une fermeture de site, une aide peut être attribuée pour financer des travaux d'accessibilité ou d'adaptation de la nouvelle résidence principale. Cette aide est validée par la Commission d'Attribution des Aides Individuelles⁴² d'Enedis et peut, à titre exceptionnel être attribuée sur devis.

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, les CMCAS. 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).

L'assistante sociale, en lien avec les correspondants Diversité d'unité et les Chargés de mission Diversité de la DRHTS, apportent une aide aux salariés qui le souhaitent pour constituer leur dossier de demande à la CAAI d'Enedis.

5.2. En aidant les aidants familiaux de personnes handicapées

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

Le dispositif qui permet aux parents d'enfants en situation de handicap « à charge fiscale »⁴³ de bénéficier d'une aide forfaitaire de 300€ par an est reconduit, sur présentation des justificatifs des dépenses liées au handicap de l'enfant et à la reconnaissance du handicap de l'enfant (hors contribution Agefiph).

⁴² Cf. Article 5 du présent accord sur la Commission d'Attribution des Aides Individuelles (CAAI)

⁴³ Cf. Code des Impôts

En complément des dispositions de l'Accord de Branche Droits familiaux⁴⁴, les parents d'enfants en situation de handicap bénéficient d'une aide annuelle complémentaire de 700 euros⁴⁵.

Cette allocation est attribuée sur demande expresse du salarié au/à la Chargé(e) de mission Diversité de la DRHTS pour le périmètre concerné, sur présentation d'une notification de handicap de l'enfant émanant de la MDPH, et de son choix entre le congé parent ou l'utilisation intégrale préalable des CESU⁴⁶.

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 1^{ers} intéressés : dons de RTT, 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.

Enedis réitérera et enrichira régulièrement (au moins deux fois sur la durée du présent accord) sa campagne d'information à l'intention des salariés aidants de personnes en situation de handicap.

44 Accord de Branche Droits Familiaux du 15/12/2017 et Avenant N°1 du 7 Juillet 2020 et DUE du 25/10/2018

45 En application d'une décision d'entreprise du 25 octobre 2018 relative aux droits accordés aux salariés parents d'enfant handicapé à charge

Article 6 : Informer, sensibiliser et démontrer

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

Dans les 3 mois suivant son agrément, le présent accord sera adressé aux salariés identifiés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le SIRH de l'entreprise. La liste de 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 et responsables Ressources Humaines, de la filière RH, des représentants syndicaux, des correspondants Diversité, des personnels du service de santé au travail, des médecins conseil, des assistantes sociales et des préventeurs.

Dans les 6 mois suivant l'agrément, cet accord devra également faire l'objet d'une présentation dans chaque CODIR d'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, un guide de présentation de l'accord handicap, des aides individuelles et de la promotion des achats responsables sera réalisé par la DRHTS dans les six mois suivant la signature (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 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.

La FAQ très complète « Tout savoir sur le handicap » lancée en 2018 et comportant différentes entrées en fonction de celui qui la consulte (salarié, manager, acteurs médicaux et sociaux ; RH, représentant syndical) sera réactualisée dans les 6 mois suivant l'agrément du présent accord.

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 1^{ère} 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 de répondre 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 handicapées 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 trois 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 handicapées. 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 handicapées.

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

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 handicapés 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 bonnes pratiques et innovations sur le thème de l'emploi et de l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Elle s'associe à des opérations lui permettant d'apporter son témoignage pour aider ou encourager d'autres acteurs à s'engager dans l'intégration professionnelle de personnes handicapées.

Ce 4^{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 handicapées. 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.

Enedis est convaincue que la diversité des profils et la démarche inclusive, qui sont au cœur de ses actions RSE et de sa gestion des Ressources Humaines, contribueront fortement à la réussite de la transition écologique, au service de tous les citoyen(ne)s.

Mieux valoriser cette dimension de l'action d'Enedis passe par une meilleure collaboration entre la filière Diversité et les acteurs internes, tant nationaux que locaux, en charge des relations avec les territoires et les collectivités locales (direction du Développement durable, directeurs territoriaux, interlocuteurs privilégiés, etc.). 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.

Correspondants Diversité d'unité, équipes médicales et sociales, managers, filière Ressources Humaines, partenaires sociaux : tous ces acteurs doivent être animés, accompagnés, mobilisés pour répondre aux engagements du présent accord. 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 de la DRHTS, 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 la Mission Diversité nationale. 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'unité⁴⁷ 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.

Dans le trimestre suivant son arrivée dans la fonction, le nouveau correspondant Diversité est accueilli durant une journée complète au sein de la DRHTS afin de l'aider à inscrire son action dans la politique globale de l'entreprise et de donner tout son sens à son activité opérationnelle dans ce domaine.

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 minima 25 % d'un temps plein.

Un séminaire, réunissant l'ensemble des correspondants Diversité d'unité, est organisé chaque année par la DRHTS 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 dans les mois suivant l'agrément de l'accord.

7.3. Les organisations syndicales représentatives signataires

Afin de les appuyer dans l'animation de leur réseau de correspondants, Enedis prend en charge, une fois par an et par organisation syndicale représentative signataire, les frais de déplacement, de logement pour une nuit et de restauration liés à l'organisation d'une journée, selon les règles en vigueur au sein des unités.

⁴⁷ Cf. Annexe III : Rôle du correspondant Diversité d'unité

Dans ce cadre, et à leur demande, le département Diversité peut également leur fournir des éléments consolidés et actualisés de la cartographie des salariés en situation de handicap et du suivi de l'accord, des éléments de langage et des outils de communication.

7.4. 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 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) sont les 1ers 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 2021, tous les salariés de la filière RH auront participé à la sensibilisation « Recruter sans discriminer »
- D'ici fin 2023, tous les salariés de la filière RH auront suivi le module de e-learning « Décider sans discriminer »

7.5. 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 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 en situation de Handicap (SEEPH) dédiée à l'ensemble des acteurs médico-sociaux,
- Une journée à l'intention des assistantes sociales internes et externes.

7.6. Les managers de proximité

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 de proximité 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 1^{ère} fois un salarié handicapé dans leur équipe doivent suivre a minima la formation en ligne sur la plateforme e-campus managers « Décider sans discriminer » et la formation "Accueillir, intégrer, manager au quotidien des salariés en situation de handicap" (AERDFHND02) 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 2021, tous les managers auront participé à la sensibilisation « Recruter sans discriminer »
- D'ici fin 2023, tous les managers et tuteurs d'alternants auront suivi le module de e-learning « Décider sans discriminer »

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 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, sans préjudice pour l'emploi interne et dans le respect des procédures d'achats, la DRHTS et la Direction des Achats sensibilisent les filières Diversité, Achats, et prescription 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'Enedis⁴⁸,
- 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.
- Faire un point en Commission nationale de suivi du présent accord sur les actions mises en œuvre pour accompagner les attributaires des marchés de recyclage des anciens compteurs après la fin de ces marchés.

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 et une communication proactive des parties prenantes du processus ACHAP sur l'offre des marchés disponibles.

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.

En lien avec les filières de la Politique Industrielle et des Achats, la DRHTS, appuyée par les correspondants Diversité d'Unité, s'attache à fournir aux établissements du STPA les moyens d'anticiper leur charge d'activité et leurs besoins en ressources et en compétences (visibilité sur le volume, la durée et la nature précise des prestations confiées). Ces établissements peuvent ainsi faire évoluer leurs offres vers des prestations à plus forte valeur ajoutée dont l'entreprise a besoin dans le cadre de son Projet Industriel et Humain.

A cet effet, et 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 formations à destination d'ESAT ou d'EA, afin de faciliter la réalisation de prestations pour le compte d'Enedis.

Article 9 : Soutenir les innovations technologiques au profit de l'emploi durable

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

Parmi les projets soutenus :

- Le « Gyrolift ». Ce moyen de locomotion innovant, conçu par un salarié d'Enedis, permet aux personnes à mobilités réduites de passer d'une position assise à une position debout.
- Un projet de plans sonores et 3D de locaux permettant à des malvoyants de se diriger à l'intérieur de bâtiments.

Les objectifs, les engagements réciproques pris dans ces conventions, ainsi que le bilan de ces projets font l'objet d'un partage avec les partenaires sociaux signataires.

ME 37
RB
RR
Lm

Article 10 : 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 DIRECCTE des Hauts de Seine (92). 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.

10.1. Périmètre d'application

L'accord s'applique à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires d'Enedis et du Service Commun des sociétés Enedis SA et GrDF SA.

10.2. 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.

10.2.1. 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 handicap⁴⁹.

10.2.2. 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 et est l'interlocuteur de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Les **directeurs d'Unité** 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.

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 professionnalisation⁵⁰.

Les **correspondants Diversité d'unité**⁵¹ 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.

⁴⁹ Cf. Articles 3 et 4 du présent accord

⁵⁰ Cf. Article 7 du présent accord

⁵¹ Cf. Annexe III : Rôle du correspondant Diversité d'unité

M
38
RB
RR
lw

En complément de ces acteurs, le manager de proximité 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 à l'agent et participe à la mise en œuvre des aménagements lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

10.2.3. Les organisations syndicales représentatives signataires

Les organisations syndicales représentatives signataires sont parties prenantes de la mise en œuvre de ses dispositions. A ce titre, elles sont force de propositions dans le cadre des commissions de suivi et d'animation. Elles ont en charge la constitution et l'animation de leur réseau « correspondants handicap syndicaux ». Désignés par les organisations syndicales représentatives signataires, 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.

10.2.4. 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 les visites périodiques ou les 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 propositions 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 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)⁵².

Il peut interpellier le Chargé de mission Diversité de la DRHTS, les correspondants Diversité d'unité ou le département Diversité national en vue de leur intervention en Commission Technique.

10.2.5. Le médecin conseil

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-reprise⁵³ 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 thérapeutique⁵⁴ 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.**

⁵² Cf. Article 5 du présent accord

⁵³ Code du travail, article R4624-29

⁵⁴ Cf. Article 17 de l'arrêté du 13 septembre 2011 relatif au contrôle médical du régime spécial de sécurité sociale des IEG

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.

Le Service Général de Médecine Conseil et Contrôle (SGMCC) pilote des projets de formation et de communication à l'intention des interlocuteurs régionaux et locaux chargés du maintien ou du retour à l'emploi de salariés en situation de handicap.

10.2.6. 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 et d'orientation, d'accompagnement et de suivi des personnes (proposition d'évaluations, aides aux prises de décisions, aide à la constitution de dossiers de demande d'aides, etc.). 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)⁵⁵.

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.

10.2.7. La Direction Prévention Santé Sécurité

La Direction Prévention Santé Sécurité assure un appui de la filière prévention et du management.

Au niveau national, elle intervient en tant que prescripteur des outils et matériels de sécurité et des vêtements de travail destinés à protéger les salariés des risques inhérents à leur métier ; elle peut mettre à disposition des employeurs qui le souhaitent des vêtements ou équipements « sur mesure » ou les conseiller quant au choix.

Au niveau régional, elle apporte son soutien aux managers et aux experts prévention chargés de coordonner les aménagements permettant l'accessibilité sur les sites et de prévenir les risques « métier ».

10.2.8. Le Comité Social et Économique (CSE)

«Le Comité Social et Economique est informée 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 travail⁵⁶. »

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 travail.

10.3. Mise en œuvre de l'accord

Les principes et objectifs de l'accord sont mis en œuvre dès obtention de son agrément. Les actions de déploiement sont en cohérence et en lien avec le Pôle Diversité nationale de GrDF pour les salariés mixtes.

S'appuyant sur le bilan qualitatif et quantitatif du précédent accord sur le handicap couvrant la période 2017 – 2020, les Chargés de mission Diversité de la DRHTS définissent avec les correspondants leur plan d'actions annuel, en déclinaison du plan d'actions national.

⁵⁵ Cf. Article 5 du présent accord

⁵⁶ Code du Travail : Article L. 2312-8

Une synthèse annuelle chiffrée du suivi de ces plans d'actions est communiquée au département Diversité national via les Chargés de mission Diversité de la DRHTS pour consolidation. Celle-là est présentée en commission nationale de suivi et d'animation, ainsi qu'à la DIRECCTE.

10.4. Suivi et animation

Le dispositif proposé est sans préjudice des prérogatives des Instances Représentatives du Personnel concernées.

Au niveau national et local, le suivi et l'animation sont propres à Enedis et à GrDF ; ils sont organisés indépendamment par les deux entreprises.

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 les comités de coordination.

10.4.1. A la maille nationale

A la maille nationale, la commission nationale de suivi et d'animation est présidée par le représentant de la Direction, chargé de faire respecter en son nom les engagements pris dans le cadre de l'accord.

Elle est composée du Responsable du département Diversité de la DRHTS, de représentants de la Direction, de 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'actions 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 six mois après l'agrément de l'accord et au moins deux fois par an tout au long de l'accord. La 1ère réunion de l'année est consacrée à l'analyse des résultats de la mise en œuvre 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 nominative⁵⁷, et du plan d'actions national, ainsi que de l'utilisation des budgets liés à l'accord.

⁵⁷ Code du Travail : Articles L. 5212-5 et R. 5212-1 et accord Enedis du 25 mars 2019 relatif à l'organisation des consultations des institutions représentatives du personnel et au fonctionnement de la base de données économiques et sociales

10.4.2. 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 anonyme, qualitatif et quantitatif des situations individuelles (dont nouveaux embauchés et alternants en situation de handicap en difficulté),
- l'examen des résultats annuels et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs,
- le suivi des partenariats,
- la conduite d'études complémentaires,
- l'examen des suggestions émises par ses membres.

Les Comités Sociaux et Économiques d'établissement sont informés **annuellement de la situation à sa maille en termes d'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap et des actions mises en œuvre.**

10.5. Financement

Pour marquer son ambition, Enedis consacre au déploiement de l'accord un budget annuel supérieur au montant de la contribution qu'elle devrait verser annuellement à l'AGEFIPH, au titre de l'obligation d'emploi en l'absence d'accord⁵⁸, sur la période 2021 – 2023. Constant sur la période, il s'élève à 7 millions d'euros sur la période de 3 ans de l'accord et doit être intégralement consommé au terme de l'accord (cf Annexe III).

Dès lors que des dépenses concernent des actions individuelles dans les entités mixtes et/ou les salariés mixtes, le financement est assuré conjointement par Enedis et GrDF à la clé des effectifs après accord des deux parties. Toute dépense n'ayant pas fait l'objet d'un accord préalable ne peut s'imposer à Enedis.

⁵⁸ Calcul résultant des dispositions de l'article L.5212-10 du Code du travail

Article 11 : Dispositions finales

11.1. Agrément

La mise en œuvre de l'accord s'effectue après l'obtention de l'agrément du Préfet des Hauts-de-Seine. En cas de non-agrément par l'autorité compétente, le présent accord est considéré comme nul et non-avenue.

11.2. Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2021 et entre en vigueur dès obtention de l'agrément préfectoral, conformément à l'article R. 5212-17 du Code du Travail, à effet rétroactif à la date convenue du 1^{er} janvier 2021. Il cesse immédiatement tout effet le 31 décembre 2023.

11.3. 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 d'un dépôt à l'initiative d'Enedis, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail. Les formalités de publicité prévues aux articles L2231-6 et R2231-1-1 du Code du Travail sont réalisées à l'initiative d'Enedis.

11.4. Révision de l'accord

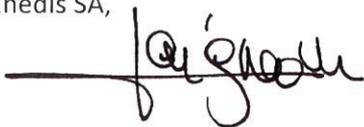
A la demande de la direction de l'entreprise ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision de l'accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 8 du Code du Travail.

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, en 7 exemplaires originaux, le 24/03/2021

Pour Enedis SA,



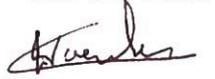
Les représentants des organisations syndicales représentatives,

Pour la CPDT



A. BARBAULT

Pour la CFE-CGC



L. WOESSLER

Pour la CGT

Pour FO



Romain Royer

Annexes

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

Les bénéficiaires⁵⁹ 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).

⁵⁹ 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 (badge), 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'infirmierie ou de santé, et des installations sanitaires			préventeur, BAG, équipier d'étage

ML RB n RR

Test alarme évacuation à programmer, et point de regroupement à identifier, aménagement des signaux de sécurité, des matériels adhoc (chaise à porteur, vérification des portes coupe-feu), test individuel d'évacuation à programme			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 le remettre en main propre au nouvel arrivant	Oui	En appui	Préventeur, secouriste de l'unité
Sauf désaccord du salarié organisation: <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 ...
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 événement (LEA)			

ML

RB⁴⁷
RR
w

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

KL

RB⁴⁸ RR
hw

Qualité - Environnement - Développement Durable

Présenter et expliquer la politique et les chartes QSE, QVT/RSE

Oui

En appui

Service communication et RSE

Signature

Agent

:

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

ML

RB⁴⁹ RR
w

ANNEXE III : Rôle du Correspondant Diversité d'unité

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

Au sein de chaque unité (DR, UON, ...), le Correspondant Diversité a la charge d'Impulser des actions pour accroître l'intégration de salariés et alternants en situation de handicap, développer le recours au secteur du travail protégé et adapté, et valoriser la politique d'Enedis à l'externe, et :

- Porte et déploie les accords Handicap et Egalité Professionnelle,
- Définit et met en œuvre, avec l'aide du Chargé de mission Diversité de la DRHTS, les plans d'actions contributifs à l'atteinte des engagements pris dans les accords handicap et égalité professionnelle avec pour cible les objectifs annuels transmis par la Mission Diversité nationale,
- Assure un suivi de proximité régulier des salariés en situation de handicap de son unité afin de faire procéder aux (ou actualiser les) aménagements de poste nécessaires dans les meilleurs délais, contribuer à l'intégration et au maintien dans l'emploi, accompagner les évolutions de carrière, ...,
- Fédère un réseau d'acteurs multidisciplinaire (médecins du travail, médecin conseil, assistantes sociales, organisations syndicales représentatives) traitant du handicap dans leurs missions,
- Porte la politique de développement des achats au secteur du Travail Protégé et Adapté auprès du Chef d'Agence Achats Approvisionnements et de l'Assistant Politique Industrielle (API) de son Unité,
- Appuie et accompagne les Directions territoriales, avec l'appui des Chargés de mission Diversité de la DRHTS, pour la mise en œuvre d'actions et la valorisation de la politique Handicap d'Enedis auprès de nos partenaires externes locaux,
- Veille à la communication sur l'accord Handicap auprès de l'ensemble des salariés et en particulier auprès des managers en s'appuyant sur les interlocuteurs de la Communication au niveau local,
- Accompagne les demandes de reconnaissance du handicap et organise le suivi des renouvellements,
- Appuie l'assistante sociale pour les demandes d'aides individuelles,
- Elabore les bilans présentés annuellement en CSE et les Comités de suivi des accords, avec l'appui du Chargé de mission Diversité de la DRHTS,
- Remonte l'ensemble des informations liées à l'accord et à sa mise en œuvre au Chargé de mission Diversité de la DRHTS (plans d'actions handicap et Egalité Professionnelle, résultats chiffrés et qualitatifs),
- Participe aux réunions du réseau Diversité national.

Afin de cadrer leurs activités et responsabilités et d'asseoir leur légitimité dans le domaine de la Diversité, les Correspondants Diversité d'unité bénéficient d'une lettre de mission émanant du Directeur ou du RRH de l'unité.

 ANNEXE IV : Budget prévisionnel de l'accord

	2021	2022	2023	TOTAL sur la durée de l'accord 21-23	% Total
Suivi de l'accord	230 000 €	200 000 €	180 000 €	610 000 €	8,7%
Plan d'embauche	175 000 €	175 000 €	175 000 €	525 000 €	7,5%
Accueil et employabilité	1 560 000 €	1 560 000 €	1 560 000 €	4 680 000 €	66,9%
Sensibilisation	250 000 €	250 000 €	250 000 €	750 000 €	10,7%
Accompagnement STPA	145 000 €	145 000 €	145 000 €	435 000 €	6,2%
TOTAL	2 360 000 €	2 330 000 €	2 310 000 €	7 000 000 €	100%
Dont, la contribution due à l'Agefiph en l'absence d'accord (Estimation sous réserve d'un taux d'emploi constant)	198 000 €	198 000 €	198 000 €	594 000 €	8,5%

 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 et leur motif - Nombre de recrutements statutaires suite à alternance de TH (en part élec.) - Nombre d'alternants TH accueillis (en effectif physique) - Nombre de stagiaires TH accueillis (en effectif physique) - Nombre d'intérimaires TH
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 (salariés et alternants TH en difficulté) et actions mises en œuvre - traitement anonyme
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 des aides individuelles aux salariés	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de dossiers traités (non nominatifs) et nature des demandes d'aides - Montant des dépenses engagées par la Commission d'Attribution des Aides Individuelles
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 - Taux d'emploi