

**ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
ENDEL SAS**

Entre :

La société Endel SAS

dont le siège social est situé :

165, boulevard de Valmy, 92707 Colombes CEDEX

d'une part,

et :

les organisations syndicales représentatives :

CFDT
CFE - CGC
CGT
FO

d'autre part.

PREAMBULE

Depuis 2008, ENDEL SAS démultiplie les actions pour prendre en compte les situations de handicap des salariés au quotidien, dans le cadre d'une politique structurée et basée sur des objectifs de résultat.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement d'un premier accord 2012-2014 en matière de recrutement et d'intégration, de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle des travailleurs handicapés. Il réitère l'engagement conjoint de la Direction générale, de l'ensemble des entités de ENDEL SAS ainsi que des Organisations Syndicales à accueillir durablement, maintenir dans l'emploi et promouvoir l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les engagements volontaristes de ce nouvel accord sont issus du bilan objectif et exhaustif du précédent : il s'agit ainsi de s'inspirer des actions fructueuses afin de les pérenniser, de réajuster les mesures qui n'ont pas abouti à des résultats totalement satisfaisants, et avant tout d'ancrer dans la durée une culture commune d'acceptation et de compensation des situations de handicap.

Les ambitions de cet accord sont les suivantes :

- > approfondir les actions de maintien en raison du vieillissement naturel de la population des salariés et des conditions spécifiques d'exercice des métiers de ENDEL SAS (tuyauteur, chaudronnier, soudeur, mécanicien ...).
- > professionnaliser l'intégration pour fidéliser les nouvelles recrues en tenant compte de la baisse générale des recrutements au regard des difficultés économiques rencontrées par les entités situées dans les régions industrielles.
- > donner un nouvel élan au recours au secteur protégé et adapté avec des objectifs motivants.
- > renforcer l'appropriation des messages par la ligne managériale tout en prenant en compte l'organisation des Ressources Humaines, Qualité Prévention Environnement et CHSCT.
- > donner la parole aux salariés reconnus handicapés, pour identifier les actions spécifiques d'amélioration de leur quotidien de travail.

ENDEL SAS souhaite ainsi que tous les salariés confrontés personnellement à une situation de handicap puissent choisir de s'exprimer en toute liberté et partager leur situation avec leurs équipes de travail, leur manager et leur responsable ressources humaines pour une meilleure prise en considération.

L'ensemble des engagements du présent accord contribuera à la progression continue du taux d'emploi global qui, de 3,56 % en 2012, a atteint 4,9 % à fin 2014, grâce au maintien dans l'emploi de 33 salariés (actions complexes), le recrutement de 64 personnes reconnues handicapées dont 20 en CDI, et à une activité croissante avec le secteur protégé et adapté.

NGA

4 10 9

TP

SOMMAIRE

I-CHAMP D'APPLICATION, ENGAGEMENT GENERAL ET DIFFUSION.....	4
1-BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD	4
2-ENGAGEMENT GENERAL	4
3-DIFFUSION DES ENGAGEMENTS DU PRESENT ACCORD	5
II-RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTEGRATION.....	5
1-OBJECTIFS DE RECRUTEMENT	5
2-MOYENS ET ACTIONS.....	6
3-PARTENAIRES	6
III-PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	7
1-LES OBJECTIFS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI	7
2-LES AIDES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	9
3-ACTUALISATION DU GUIDE DU MAINTIEN	12
IV-FORMATION & EVOLUTION PROFESSIONNELLE.....	12
1-FORMATIONS AU HANDICAP.....	12
2-FORMATION DES SALARIES RECONNUS HANDICAPES.....	13
3-ENTRETIEN ANNUEL.....	13
V-ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION	14
VI-DYNAMIQUE PARTENARIALE AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTE.....	14
VII-COMMISSION DE SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD	15
VIII-MISSION NATIONALE HANDICAP	17
IX-TAUX D'EMPLOI ET BUDGET	18
1. DETERMINATION DU TAUX D'EMPLOI.....	18
2. FINANCEMENT DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PRESENT ACCORD.....	18
X-ENTREE EN VIGUEUR ET DURÉE	18
XI-AGRÉMENT.....	18
XII-REVISION DE L'ACCORD	18
XIII-DENONCIATION.....	19
XIV-DÉPÔT ET PUBLICITE	19

I-CHAMP D'APPLICATION, ENGAGEMENT GENERAL ET DIFFUSION

Le présent accord est applicable à ENDEL SAS

1-BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD

Le présent accord s'applique à tous les salariés bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » déjà présents dans le groupe ou nouvellement recrutés, de l'ensemble des entités de ENDEL SAS

Pour rappel, selon les termes de l'article L.5212-13 du Code du Travail, sont bénéficiaires des dispositions du présent accord toutes les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, notamment :

- ▶ les salariés ayant une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) octroyée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées,
- ▶ les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente partielle (IPP) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- ▶ les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- ▶ les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- ▶ les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- ▶ les titulaires de la carte d'invalidité délivrée par la commission des droits et de l'autonomie, dès lors qu'elle constate un pourcentage d'incapacité permanente d'au moins 80%,
- ▶ les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

2-ENGAGEMENT GENERAL

A l'issue de l'accord, ENDEL SAS s'engage à atteindre un taux d'emploi a minima de 6%.

ENDEL SAS restera particulièrement attentif à ce que chacun des établissements poursuive des actions en faveur du handicap afin qu'aucun d'entre eux ne soit à taux d'emploi 0.

3-DIFFUSION DES ENGAGEMENTS DU PRESENT ACCORD

ENDEL SAS s'engage dans les trois mois suivant la signature du présent accord à ce que ses objectifs, enjeux et dispositifs soient diffusés de la façon suivante :

- Présentation en Comité de Direction national
- Information du réseau RH par une note de cadrage de la DRH et du réseau QPE par la Direction QPE
- Déclinaison des engagements lors des comités de direction des pôles et des directions déléguées
- Présentation en CHSCT et CE
- Article dans le MAG, journal d'entreprise ayant une couverture nationale
- Flash affiché sur les panneaux d'affichage des sites

II-RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTEGRATION

1-OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

80% des situations de handicap sont invisibles. Un actif sur deux sera personnellement concerné par une situation de handicap dans sa vie professionnelle. C'est pourquoi les candidats reçus en entretien sont susceptibles d'être en situation de handicap.

ENDEL SAS rappelle ainsi que tous les emplois existants ou à créer dans l'ensemble des établissements sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Aujourd'hui, la mobilité interne est privilégiée pour pourvoir les postes administratifs et certaines entités de ENDEL SAS sont confrontées à une baisse générale des recrutements.

ENDEL SAS entend poursuivre sa politique visant à l'intégration de salariés handicapés et se fixe comme objectif durant la période de l'accord de recruter a minima 45 travailleurs handicapés, tous types de contrats et de catégories socio-professionnelles confondus. Sont prises en compte les embauches en CDI (a minima 40%), CDD, contrats en alternance, missions de travail temporaire.

- ▶ 2015 : 15 travailleurs handicapés intégrés
- ▶ 2016 : 15 travailleurs handicapés intégrés
- ▶ 2017 : 15 travailleurs handicapés intégrés

Cet objectif chiffré fera l'objet d'un suivi périodique et pourra être revu, en fonction des intégrations réalisées annuellement. Dans ce cadre, ENDEL SAS s'engage à titulariser 15% des intérimaires handicapés en CDD ou CDI.

De plus, ENDEL SAS s'engage à développer les stages et contrats en alternance en intégrant en contrat d'apprentissage et/ou de professionnalisation a minima 2 à 3 travailleurs handicapés par an.

ENDEL SAS sensibilisera les alternants à la démarche handicap lors des journées d'intégration alternance, notamment par la remise d'un dépliant sur la politique handicap.

M6A

Y B G

JP

Les objectifs de recrutement pourront être révisés annuellement par le Comité de pilotage pour tenir compte d'éléments nouveaux, comme notamment l'évolution du périmètre de ENDEL.SAS.

2-MOYENS ET ACTIONS

Afin de créer des opportunités de recrutement et d'intégration pour les candidats en situation de handicap, ENDEL SAS met en place des actions spécifiques suivantes :

- ▶ Informer obligatoirement tous les candidats rencontrés sur la politique handicap par la remise d'un dépliant ad hoc lors des entretiens de recrutement, avec une sensibilisation particulière auprès des alternants
- ▶ Présenter systématiquement dans toutes les actions d'intégration la mission handicap de façon synthétique, les dispositifs principaux du présent accord, les coordonnées du chargé de mission handicap
- ▶ Intégrer le logo handicap et la mention de l'engagement de ENDEL SAS en faveur des personnes handicapées directement dans les offres d'emploi publiées sur les sites intranet et internet : « *Chez ENDEL SAS, tous les talents comptent. Nous recherchons à la fois des compétences et des personnalités. C'est pourquoi dans le cadre de notre politique d'embauche, nous sommes résolument engagés contre toute forme de discrimination. Tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap* ».
- ▶ Dans le cadre de l'intégration d'un nouveau salarié reconnu handicapé, la proposition d'un accompagnant sera systématiquement faite *en fonction des besoins du salarié*. La désignation de cet accompagnant sera effective à la demande du salarié et/ou du manager ou d'un membre du CHSCT. Cet accompagnant sera informé spécifiquement à cette mission. A cette fin, le chargé de mission handicap pourra intervenir de façon spécifique dans les missions de cet accompagnement.

Afin de garantir toutes les chances de succès dans l'intégration de salariés en situation de handicap, un accompagnement des managers, de l'équipe ainsi que des salariés concernés pourra être mis en œuvre si nécessaire.

- ▶ Amélioration de l'ergonomie de la situation de travail : en amont de l'intégration d'un salarié reconnu handicapé, un recueil de besoins sera réalisé afin de programmer une étude ergonomique de la situation de travail par l'ergonome interne dès l'arrivée du salarié et en liaison avec le CHSCT. Les aménagements ergonomiques seront mis en œuvre et effectifs dans le trimestre suivant le recrutement.

3-PARTENAIRES

Afin de développer le recrutement de travailleurs handicapés, ENDEL SAS s'engage à instaurer un réflexe de transmission des besoins et offres d'emploi auprès des partenaires susceptibles de proposer des candidats reconnus handicapés, et d'information de sa politique handicap auprès de ses sources classiques et spécialisées.

> Sollicitation systématique des réseaux généralistes ou spécialisés

Dans cette optique, chaque entité d'ENDEL SAS consultera systématiquement en amont pour chaque poste ouvert les réseaux généralistes ou spécialisés de l'emploi des travailleurs handicapés tels que par exemple *Pôle Emploi, CAP emploi, FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion)*, proposant des candidats reconnus handicapés dont le profil correspond aux besoins des établissements du groupe.

> Mobilisation des entreprises de travail temporaire

41 intérimaires ont été accueillis durant le premier accord générant 10.79 unités bénéficiaires pour des missions allant de 4 jours à une année.

ENDEL SAS s'engage à poursuivre et développer cet axe avec la Direction des Achats pour mobiliser les entreprises de travail temporaire sur la délégation d'intérimaires handicapés.

> Ecoles & centres de formation des apprentis

ENDEL SAS développera des partenariats avec les écoles, centres de formation des apprentis, les universités et les centres de formation visant à favoriser l'accès à la formation et l'enseignement technique ou supérieur des étudiants handicapés pour développer un vivier de compétences par une meilleure adaptation des qualifications des jeunes en situation de handicap aux besoins de recrutement.

Il pourra être organisé des interventions des opérationnels ENDEL SAS (chef de chantier, chef d'équipe, responsable d'affaires) aux formations dispensées dans les centres de formation ou aux journées de présentation des métiers. L'acceptation par ces opérationnels de leur investissement dans ces opérations sera reconnue et encouragée par les directeurs de région et directeurs délégués.

Pour renforcer le partenariat, une partie de la taxe d'apprentissage pourra être versée aux structures partenaires : ces versements ne seront pas imputés sur le budget de l'accord.

III-PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

1-LES OBJECTIFS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés reste un des enjeux majeurs du présent accord. ENDELSAS a considérablement professionnalisé ses pratiques de maintien dans l'emploi en consacrant de l'énergie et en réalisant des investissements dans ce domaine.

Les acteurs pouvant intervenir dans les démarches de maintien dans l'emploi sont les suivants :

- Le salarié : acteur principal de son maintien dans l'emploi
- Le directeur de région nucléaire ou le directeur régional
- Le chargé de mission handicap
- Le responsable ressources humaines
- Le médecin du travail
- Le CHSCT et/ou tout représentant du personnel local
- Le responsable QPE

Le plan de maintien dans l'emploi vise à atteindre plusieurs objectifs parmi lesquels prioritairement :

- Anticiper les risques d'inaptitude pour éviter la désinsertion professionnelle
- Poursuivre les actions de maintien dans l'emploi global et systématique allant d'un simple maintien dans le poste jusqu'à l'aide à une reconversion hors du groupe GDF SUEZ.
- Etre réactif dans l'identification et la mise en place de solutions optimales de maintien dans l'emploi.

Il s'entend de façon globale comme un accompagnement personnalisé et individualisé adapté à chaque situation et chaque salarié handicapé concerné. Il vise à rechercher, identifier et proposer tantôt une solution de maintien au poste, ou à un autre poste dans la même entité ou une autre entité de ENDEL SAS, voire une de ses filiales, tantôt un reclassement externe au sein des différentes Business Units du Groupe GDF SUEZ voire dans une autre entreprise extérieure au groupe.

Le plan de maintien peut également favoriser, à la demande du salarié concerné, son accompagnement dans un projet concret et viable de création ou reprise d'activité.

Dans le cadre de ce deuxième accord, la mission Handicap s'engage à mettre en œuvre, dès réception de la demande par l'entité concernée, les solutions concrètes identifiées et validées par les différentes parties concernées telles que le manager, le RRH et bien sûr salarié lui-même. La mission handicap s'engage en parallèle à mobiliser les fonds du budget handicap permettant de mieux garantir la réussite du maintien dans l'emploi du ou de (la) salarié(e) concerné(e).

ENDEL SAS prendra les différentes mesures appropriées en fonction des besoins diagnostiqués et identifiés dans une situation concrète, pour permettre aux salariés handicapés :

- d'accéder à un emploi
- de conserver un emploi correspondant à leur qualification et à leur expérience,
- d'exercer un emploi ou d'évoluer dans la fonction ou filière concernée
- de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins.

La mission handicap mobilisera différents outils et moyens dont les principaux sont listés ci-dessous :

- ▶ Aménagement individualisé de poste de travail et/ou modification de l'organisation et du rythme de travail visant le maintien dans l'emploi ou la prévention des risques de survenance ou d'aggravation des inaptitudes des salariés.
- ▶ Proposition de solutions de reclassement, destinées à favoriser la réorientation, formation ou recherche d'un nouvel emploi en interne et dans le même périmètre géographique autant que de possible.
- ▶ Actions de formation, de Validation des Acquis de l'Expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe
- ▶ Par ailleurs, pour tenir compte tout à la fois des contraintes et des souhaits des salariés et leur garantir le mieux possible la réussite de leur reconversion, ENDEL SAS s'engage à accompagner individuellement les projets de reconversion externe au groupe GDF SUEZ, ainsi que les projets de création ou reprise d'entreprise ou d'activité.

ENDEL SAS se fixe un objectif de **45 accompagnements** a minima **par an** de maintien dans l'emploi nécessitant la mise en œuvre d'un accompagnement individuel, d'adaptation de poste, ou d'aménagements conséquents et/ou périodes de formation longue précédées de bilan de compétences ou

1164

Y B 9

TP

de bilan de reconversion professionnelle en vue d'une reconversion, voire d'accompagnement personnalisé dans un projet de création ou reprise d'activités.

Un suivi des situations d'inaptitude totale ainsi que des départs des travailleurs handicapés sera effectué. Le bilan accompagné des motifs de départ sera diffusé aux membres de la commission de suivi.

2-LES AIDES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

A. L'intervention d'une ergonome psychologue du travail et de prestataires externes

Dans le cadre du plan d'action de prévention de la pénibilité et afin d'accélérer l'identification et la mise en œuvre de solutions d'aménagements et reclassement, ENDEL SAS a créé en 2014 au sein du service Qualité-Prévention-Environnement un poste d'ergonome. L'ergonome psychologue du travail recrutée a émis des préconisations pertinentes à la suite d'études très appréciées des salariés qui ont abouti à une amélioration réelle du quotidien de travail.

ENDEL SAS s'engage à continuer à mobiliser l'intervention de l'ergonome chaque fois qu'une étude de la situation de travail sera nécessaire.

Le chargé de mission handicap pourra de son propre chef ou à la demande des Responsables Ressources Humaines ou des managers solliciter l'intervention de l'ergonome. Le coût de chaque intervention sera pris en compte par le budget de l'accord handicap.

Par ailleurs, le chargé de mission handicap proposera aux RRH, ainsi qu'aux managers la mise en œuvre de prestations spécifiques telles que des bilans de reconversion professionnelle ou des modules de formation ad hoc assortis de la recommandation d'un prestataire et partenaire reconnu afin de mettre en œuvre le plus rapidement possible soit un diagnostic de la situation soit directement les solutions.

Enfin, une formation-sensibilisation aux fondamentaux de l'ergonomie sera proposée à la sphère prévention, plus spécifiquement aux chargés de prévention, animateurs sécurité et aux membres des CHSCT, dont le contenu sera réalisé par les experts prévention internes en partenariat avec l'ergonome de ENDEL SAS

B. Les aménagements du poste et des conditions de travail

ENDEL SAS s'engage, en concertation avec le salarié, le service de santé au travail, les RRH et les CHSCT concernés, à mettre en œuvre autant que de besoin les différentes mesures suivantes :

► *L'aménagement du temps de travail* : des horaires de travail pourront être aménagés de façon journalière ou hebdomadaire pour permettre à chaque salarié d'une part bénéficier des soins nécessaires liés à son handicap ou d'autre part pour tenir compte de la fatigabilité, des conséquences de la situation de handicap sur l'état de santé au quotidien ainsi que des restrictions d'aptitude formulées par le médecin du travail ex : pauses fréquentes, horaires décalés...

► *Le travail à domicile ou télétravail*, sur préconisations du médecin du travail et dans la mesure où le poste de travail le permet et que le salarié et le manager ont donné leur accord, pourra être mis en place. Un avenant au contrat de travail sera réalisé. Dans ce cas, l'accord handicap se charge de mettre en œuvre toutes les conditions matérielles et organisationnelles pour favoriser pleinement la réussite de cette mesure.

► L'intégration d'un volet accessibilité dans la construction des locaux neufs et/ou dans les travaux d'aménagement.

Par ailleurs, des mesures complémentaires d'aménagement de poste de travail pourront, au cas par cas, être mises en place et prises en charge, totalement ou partiellement, dans le cadre du budget de cet

accord, telle que la réalisation d'une salle de repos spécifique pour un(e) salarié(e) en raison de sa fatigabilité due à sa situation de handicap. Dans la mesure du possible, les travaux d'aménagement seront confiés prioritairement au secteur protégé et adapté.

Les mesures prévues dans le précédent accord continuent à être mises en œuvre et financées par le budget de l'accord :

- ▶ *Les aménagements du poste de travail* : matériel, logiciels, environnement ergonomique, chaussures de sécurité adaptées, bouchons moulés, EPI adaptés)...
- ▶ *L'amélioration de l'accessibilité* et l'évacuation des locaux de travail : parking aménagé, porte automatisée, plan incliné, ...);
- ▶ *Les équipements inhérents aux besoins spécifiques de chaque salarié*, tels que les appareillages et prothèses, favorisant les capacités de la personne dans sa fonction. Exemple : prise en charge du coût restant à la charge du salarié pour les prothèses auditives,
- ▶ Les accompagnements personnalisés par des spécialistes externes pour les personnes en situation psychologique fragilisée.
- ▶ *Les moyens de transport* du domicile jusqu'au lieu de travail et/ou une participation financière du coût restant si l'utilisation fondée d'un véhicule personnel.

C. Les solutions de reclassement

De manière générale, ENDEL SAS s'engage à préserver l'emploi des personnes handicapées par différents moyens :

- ▶ Rechercher les solutions de reclassement et prévoir les formations nécessaires sur l'ensemble des établissements d'ENDEL SAS ou de ses filiales. En cas de formation, les frais de déplacement et d'hébergement du salarié seront pris en charge,
- ▶ Explorer, en l'absence de solutions de reclassement au sein de ENDEL SAS et de ses filiales, les pistes de reclassement en interne dans toutes les entités du groupe GDF SUEZ,
- ▶ Accompagner de façon encadrée les différentes possibilités de reconversions externes au groupe GDF SUEZ :

-par le biais de missions d'outplacement confiées à un prestataire spécialisé dans la connaissance du handicap et de la reconversion

-en permettant à un salarié de créer son propre emploi. Il pourra être décidé, d'un commun accord entre l'intéressé et la ligne RH, de recourir à un cabinet extérieur pour accompagner le salarié dans l'élaboration de son projet. Une somme forfaitaire de 18K€ (hors formation) sera allouée au salarié dont le projet aura été validé par un cabinet extérieur. Elle sera destinée au financement d'un projet de création ou reprise d'activité ou entreprise dans lequel le salarié sera majoritaire au capital. La prestation du cabinet extérieur sera financée par ENDEL SAS.

La commission de suivi sera informée en amont de chaque démarche mise en place.

D. La prise en compte du handicap en cas de mobilité

Dans le cadre d'une mobilité géographique ou fonctionnelle, ENDEL SAS s'engage à prendre en compte le handicap du salarié et anticiper sur les aménagements à prévoir dans son nouveau poste ou lieu de travail.

Le salarié sera aidé dans sa recherche de logement, dans l'aménagement de son logement, dans la réalisation de dossier de Prestations de Compensation du Handicap et dans la réorganisation de son environnement lorsque

nécessaire. La mobilité sera recherchée de façon prioritaire sur le site ou à proximité du site où travaille le salarié handicapé. La note interne de mobilité en vigueur sera appliquée au personnel concerné.

E. Le partenariat avec les services de santé au travail

Les médecins du travail sont des acteurs incontournables d'une politique de prévention et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Ils seront informés et associés à la réalisation d'étude ergonomique de l'environnement de travail des salariés en risque d'inaptitude. Ils seront également consultés lors de la réalisation de bilans de reclassement professionnel visant à identifier des pistes de repositionnement interne pour le salarié en situation de handicap.

Enfin, ils seront étroitement associés à la réalisation des dossiers de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Par ailleurs, les outils de sensibilisation réalisés par la mission handicap leur seront présentés et remis lors des CHSCT ou de réunions auxquelles ils participent dans l'entreprise.

F- L'anticipation du retour à l'emploi des salariés en arrêt longue durée

Chaque établissement sera engagé à organiser un suivi de l'absence des salariés en longue maladie ou victime d'un accident professionnel ou non. L'objectif est d'anticiper avec le salarié sa reprise du travail afin d'éviter la désinsertion professionnelle par les moyens suivants :

- ▶ S'assurer que le *contact est maintenu* avec le salarié et favoriser, le temps venu, son retour au poste.
- ▶ *Encourager les visites de pré reprise*. Les assistantes administratives adresseront une lettre, validée par le responsable hiérarchique de chaque salarié absent pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non de plus de trois mois, afin de préconiser une visite de pré reprise, destinée à préparer le retour à l'emploi. L'opportunité de l'envoi de ce courrier sera laissée à l'appréciation du responsable hiérarchique. Parallèlement, le CHSCT compétent sera informé et consulté, dès la visite de pré reprise, afin de s'assurer que le contact est maintenu avec le salarié et favoriser le retour à l'emploi.
- ▶ Les représentants du personnel et membres des CHSCT pourront *alerter* les managers ou le référent handicap sur des cas de salariés dont ils ont connaissance, et être force de proposition auprès des salariés et de l'entreprise pour anticiper l'aménagement du poste ou envisager des solutions de reconversion.
- ▶ *Les cas spécifiques de handicaps lourds* : fort de l'expérience du précédent accord, il apparaît que suite à des pathologies invalidantes lourdes ou à des graves accidents du travail, certains salariés reconnus handicapés ne peuvent plus réintégrer leur poste initial ou être reclassés en interne sans un accompagnement spécifique. Leur chance de retrouver un emploi hors de l'entreprise est très faible. Pour autant, compte tenu de leur âge (moins de 55 ans) de leur charge de famille ou de leur volonté à continuer à exercer un emploi, ces salariés nécessitent une prise en charge importante et la sollicitation du dispositif de *reconnaissance de la lourdeur du handicap*. L'accord handicap prévoit donc d'étudier de façon spécifique le cas de chacun de ces salariés afin de leur donner par un aménagement optimal et une recherche approfondie toutes les chances de leur retrouver un poste aménagé fut-ce à temps très partiel et en leur accordant l'aide d'un (salarié) tiers spécifiquement recruté à cet effet ou dédié à cette aide.

G. Dispositifs spécifiques

1) Journées d'absence autorisée payée (prises en compte par l'accord handicap)

Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de personne handicapée, le salarié le justifiant pourra bénéficier de 6 demi-journées d'absence autorisée et payée. Ces demi-journées pourront être prises à la suite pour former des journées complètes en cas de besoin pour des soins médicaux liés au handicap.

De plus, 7 jours de congés seront octroyés aux salariés ayant son conjoint ou un enfant reconnu handicapé sur présentation de justificatifs du handicap.

Un dépliant informant de l'existence de ces dispositifs sera envoyé à l'ensemble des salariés reconnus travailleurs handicapés dans un premier temps, et généraliser à l'ensemble des salariés dans un second temps.

2) Don de jours de congés : aide aux salariés ayant un conjoint ou un enfant en situation de handicap

Les salariés d'ENDEL SAS pourront faire don de certains de leurs jours de congés à un(e) collègue qui en aurait besoin en raison de la situation de handicap du conjoint, ou d'un enfant. Ce don sera conforme à Loi No 2014 459 du 09 05 2014.

Une négociation sur ce thème sera engagée avant la fin du premier semestre 2015.

3-ACTUALISATION DU GUIDE DU MAINTIEN

Un guide spécifique du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés a été réalisé puis réédité lors du précédent accord. Ce guide pédagogique du maintien dans l'emploi décrit les aspects légaux, les différentes situations et s'appuie également sur des témoignages de nombreux salariés de l'entreprise.

Une nouvelle édition actualisée sera complétée par les nouveautés en matière de législation et les dispositifs internes ainsi que par les nouveaux témoignages de salariés ayant bénéficié d'actions de maintien dans l'emploi au cours des années 2014 et 2015.

IV-FORMATION & EVOLUTION PROFESSIONNELLE

1-FORMATIONS AU HANDICAP

Des modules de formation ont été conçus spécifiquement avec une déclinaison adaptée à chaque public en termes de durée de contenus et d'objectifs.

Les formations seront concentrées sur différents publics prioritaires au cours du présent accord :

► L'ensemble de la ligne managériale à l'exception des managers ayant déjà bénéficié de ce module:

Public cible : nouveaux directeurs régionaux, directeurs délégués, directeurs d'agence, chargés d'affaire

Durée : 0,5 j

Module : Sensibilisation & pistes d'action handicap, échanges de bonnes pratiques, témoignages internes et intervention de partenaires spécialisés

Objectif : les nouveaux managers durant la période de l'accord

► Représentants des Organisations Syndicales et du personnel :

Public cible : les nouveaux Délégués Syndicaux, les nouveaux membres des CHSCT, nouveaux DP et membres des CE suite aux récentes élections

> Module « Acteurs de la mission handicap »

Durée : 1 jour

Objectif : tous les élus non formés

Par ailleurs, suite à la réorganisation et au développement par ENDEL SAS de son service RH et son service Qualité Prévention Environnement, des formations seront organisés à l'attention de ces nouveaux publics ou nouveaux embauchés : RRH Chargés de prévention et animateurs de prévention et assistants(es) RH.

► Nouveaux RRH, chargés de prévention animateurs de prévention et assistant(e)s RH

Public cible : tout nouveau responsable ressources humaines, chargés de prévention, animateur de prévention et assistant(e) RH

> Module : « Formation référent ou membre du réseau handicap » - *Durée : 1 jour*

> Module : « La gestion de l'inaptitude » - *Durée : 1 jour*

2-FORMATION DES SALARIES RECONNUS HANDICAPES

Comme tout salarié, les salariés handicapés participent au plan de formation général de ENDEL SAS. Une attention particulière sera portée sur les conditions matérielles de formation compatibles avec leur handicap (déplacement pour se rendre sur le lieu de la formation, accessibilité des locaux...) ou à défaut, des mesures correctrices appropriées seront mises en œuvre avec le RRH afin de lever tous les obstacles d'accessibilité liés aux handicaps dans l'accès à la formation.

Pour exemples : la mise à disposition d'un matériel spécifique tel qu'un PC personnel adapté d'un agrandisseur d'écran pour certains déficients visuels, le financement de formation individuelle plutôt que collective pour certains salariés déficients auditifs afin d'éviter de suivre une formation non appropriée ou bien encore l'intervention d'un traducteur en LSF, voire l'envoi à domicile de certains documents pédagogiques pour éviter le port de charges.

Un suivi particulier de la formation des travailleurs handicapés et de ses conséquences sur l'évolution des parcours professionnels sera assuré : des comparaisons de données identiques entre les salariés handicapés et la population globale permettront de s'assurer de l'égalité de traitement : type de formation, durée des formations, nombre de participants, nombre de sessions, durée par session, certifications obtenues, progression salariale ou évolution de poste.

3-ENTRETIEN ANNUEL

Un volet sur la prise en compte des situations de handicap sera intégré dans l'entretien annuel individuel. L'entretien annuel sera l'occasion d'évoquer les conditions de travail et les éventuelles adaptations à réaliser pour compenser le handicap. Ce volet spécifique est également en lien avec le plan d'action pénibilité.

V-ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

L'accent en matière de communication sera mis dans le cadre de ce nouvel accord sur le renforcement de l'implication et la participation des salariés handicapés à l'ensemble des outils et dispositifs de communication sur le sujet.

Outre l'actualisation du guide du maintien dans l'emploi, ainsi que la réalisation d'un livret d'accueil et d'intégration, déjà évoqués supra, trois axes seront privilégiés :

- La réalisation d'un *KIT pédagogique d'animation des causeries handicap*. Ce kit composé de plusieurs fiches est destiné aux animateurs prévention. Ce kit leur permettra d'aborder sous forme de jeux et tests les principaux sujets et types de handicap déjà repérés au sein de la population des salariés de ENDEL SAS . Ces types de handicap ont des conséquences sur le quotidien des salariés qui en sont atteints mais sont largement méconnus de la majorité de ceux qui ne sont pas concernés.

Ces fiches aborderont entre autres des sujets tels que les allergies, les pathologies cardiovasculaires, le diabète, les maladies invalidantes, la lombalgie, la déficience auditive etc... Ces « causeries handicap » dupliquées des causeries sécurité permettront de sensibiliser l'ensemble des équipes aux différents types de handicap et de faciliter la prise en compte par tous.

- La valorisation des actions de ENDEL SAS dans les supports suivants :
 - > Les flash : 1 par an
 - > Le MAG : Intégration d'un encart consacré au handicap dans les numéros du journal national le MAG ainsi que les journaux régionaux (pour exemple le journal régional dans le Nord)
- Participation et animation SEPH 2015-2016-2017 au siège et en région.

VI-DYNAMIQUE PARTENARIALE AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTE

ENDEL SAS a réalisé une progression remarquable des partenariats avec le secteur protégé et adapté. En 2014, le chiffre d'affaires net réalisé avec les ESAT et les EA secteurs était de 664 K€ équivalent à 26.75 UB.

COFELY ENDEL s'engage à augmenter significativement le nombre d'UB, par le biais de l'accroissement du volume total d'achats réalisés et se fixe donc un objectif a minima de 800 000 € en moyenne sur 3 ans, avec a minima 35 UB.

Le succès de la progression du taux d'emploi indirect repose essentiellement sur la mobilisation des acteurs et réseaux susceptibles de confier des prestations aux ESAT et EA. L'implication du réseau achat est un gage important de la réussite de cet engagement.

Dans cette optique et afin de satisfaire ces objectifs, chaque acheteur se verra attribuer des objectifs chiffrés, validés en local par le directeur de région et le directeur délégué et au national par le directeur des achats, en termes d'unités bénéficiaires et de chiffre d'affaires à atteindre par an.

Par ailleurs, tous les services du siège seront exemplaires dans le recours aux prestations auprès des ESAT & EA, en particulier le service communication & marketing, les services généraux, le service RH, le service achats concernant leurs besoins spécifiques en ayant recours au secteur protégé et adapté pour leurs prestations de conception graphique, impression, commande de plateau repas, location de salles....

ENDEL SAS s'engage à créer les conditions de démultiplication de retours d'expérience positifs, en particulier les bonnes pratiques des régions, pour amplifier le recours au secteur protégé et adapté.

Dans le cadre des activités suivantes, le service achats donnera obligatoirement priorité aux structures adaptées : entretien des espaces verts, nettoyage des bungalows de chantier, commande de plateaux-repas, travaux de peinture et menuiserie.

ENDEL SAS favorisera le détachement et la mise à disposition de plusieurs salariés d'EA ou usagers des ESAT, pour effectuer des missions spécifiques.

ENDEL SAS pourra apporter conseil et formation aux établissements du secteur protégé et adapté afin de contribuer à une amélioration qualitative et quantitative des prestations délivrées.

Ces aides en moyens et en compétences seront imputées sur le budget de l'accord.

VII-COMMISSION DE SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD

Le plan d'actions pluriannuel issu du présent accord est porté par la Direction Générale.

La Direction Générale de ENDEL SAS sera particulièrement attentive à la progression de pratiques au sein de ses entités et disposera d'une communication régulière sur l'évolution des indicateurs (effectifs, formations, entretiens annuels, comité emploi ressources.....).

Composition de la commission de suivi :

- Réseau RH : 1 membre
- Un manager opérationnel
- Deux représentants de chaque organisation syndicale signataire
- Un membre de la Direction Santé Sécurité Prévention
- Un membre de la Direction des Achats
- Le chargé de mission national
- L'ergonome-psychologue du travail en fonction des sujets

Les attributions et le fonctionnement de la commission de suivi sont étudiés afin d'en faire une instance force de propositions:

- Valider/enrichir, sur proposition de la mission handicap, le plan annuel d'orientation et d'actions,
- prendre connaissance des actions réalisées et proposer toutes actions d'amélioration,
- suivre les engagements des dépenses versus le budget prévisionnel.
- suivre le bilan annuel. Ce bilan comprendra :
 - o Un bilan chiffré concernant la population des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
 - o Un bilan relatif aux inaptitudes, à l'évolution professionnelle des travailleurs handicapés
 - o Un bilan qualitatif et quantitatif des actions mises en œuvre

Les documents et cas à analyser lors du comité de pilotage seront remis a minima 2 jours avant la date prévue de la réunion.

Cette commission se réunira une fois sur une année glissante (sur une période de 12 mois consécutifs), dans le cadre de réunions ordinaires. Des réunions extraordinaires pourront être tenues en cas de nécessité à l'appréciation des parties, dans la limite de 2 par année glissante.

VIII-MISSION NATIONALE HANDICAP

La mission nationale est en charge du pilotage, du déploiement et du suivi de la politique handicap du Groupe ENDEL.SAS Elle est assurée par un chargé de mission national et du responsable du développement RH et des solidarités et de l'ergonome.

Rattachée à la DRH, elle assure la coordination des chantiers lors de points d'avancements réguliers et par le suivi d'indicateurs pertinents permettant tout à la fois d'anticiper et d'ajuster les différentes actions à mettre en place. Elle coordonne la mise en place de l'accord au niveau du groupe en lien avec les RRH, eux-mêmes interface auprès des directions régionales. Le réseau RH et le réseau des animateurs et chargés de prévention ainsi que la ligne managériale s'appuie sur la mission nationale en général et sur le chargé de mission tout particulièrement, pour décliner la politique handicap au niveau local.

Le chargé de mission national sollicite autant que de besoin les services de l'ergonome interne et s'appuie sur l'ergonome pour toutes les missions de diagnostic conseil avant adaptation d'un poste et de son environnement.

L'atteinte des objectifs fixés dans ce présent accord repose sur une responsabilité conjointe du service RH et de la ligne managériale en y associant des partenaires sociaux.

Les principales missions du chargé de mission sont les suivantes :

- ▶ Etre force de propositions pour identifier des solutions en faveur des salariés handicapés auprès du réseau RH
- ▶ Faciliter la mise en œuvre de solutions opérationnelles destinées à maintenir dans l'emploi les salariés reconnus handicapés,
- ▶ Réaliser avec les différents relais locaux les dossiers de demandes d'aides de droit commun, préalables à la sollicitation des aides prévues par l'accord: subvention Agefiph, dossier de RLH, prestations de compensation
- ▶ Promouvoir et organiser les actions de formations,
- ▶ Faire connaître l'information législative, réglementaire et technique relative à l'emploi des personnes handicapées,
- ▶ Promouvoir la politique de ENDEL SAS en faveur de l'emploi des personnes handicapées en interne et à l'externe,
- ▶ Animer le réseau de partenaires et participer au réseau interne des différents chargés de mission des entités du groupe GDF SUEZ

Au niveau national, un bilan sera adressé chaque année par la mission handicap aux délégués syndicaux centraux ainsi qu'au CCE sous réserve du respect de l'anonymat des salariés.

Au niveau local, ce bilan sera adressé chaque année aux CE et CHSCT sous réserve du respect de l'anonymat des salariés.

IX-TAUX D'EMPLOI ET BUDGET

1. DETERMINATION DU TAUX D'EMPLOI

La conclusion du présent accord permettra de respecter l'obligation d'emploi en application du principe de péréquation entre tous les établissements de ENDEL SAS. Le calcul de l'obligation d'emploi continue de s'effectuer au niveau de chaque établissement mais les résultats seront consolidés au niveau de ENDEL SAS.

2. FINANCEMENT DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PRESENT ACCORD

Le présent accord permet à ENDEL SAS, qui met en œuvre un plan d'actions qualitatif et quantitatif, d'engager et gérer un budget équivalent au montant de la contribution qui aurait été versé à l'AGEFIPH sans accord.

X-ENTREE EN VIGUEUR ET DURÉE

A compter de sa date d'entrée en application, le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, à compter du 1^{er} janvier 2015 et prendra fin au 31 décembre 2017.

Quatre mois avant cette échéance, une négociation sera engagée avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au cours de laquelle il pourra être décidé de la reconduction de ce dispositif, au sein d'un nouvel accord. A défaut d'un nouvel accord conclu entre les parties, le présent accord cessera de produire ses effets à sa date d'échéance convenue, soit le 31 décembre 2017.

XI-AGRÉMENT

Le présent accord entrera en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2015 pour une durée de 3 ans, sous la condition de la délivrance de l'agrément par l'autorité administrative compétente.

XII-REVISION DE L'ACCORD

A la demande de la direction de l'entreprise ou d'une ou plusieurs Organisations Syndicales signataires, il sera ouvert une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues aux articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du Travail.

XIII-DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé par COFELY ENDEL ou par l'ensemble des organisations syndicales signataires moyennant un préavis légal de trois mois et une information par lettre recommandée avec accusé réception de chaque signataire.

XIV-DÉPÔT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre en un exemplaire.

Deux exemplaires seront transmis à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Chaque organisation syndicale signataire recevra un exemplaire original du présent accord.

M6A

Y B G

TP

Fait à Colombes, en 8 exemplaires, le 27/05/2015

Pour la Direction



Myriam Galluzzo



Thierry Le Mouroux

Pour les Organisations Syndicales



CFDT

Joseph Gamer

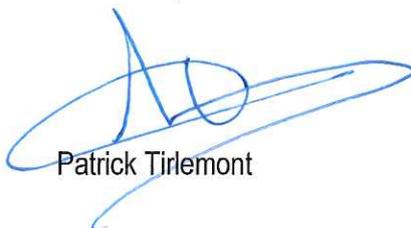
CFE - CGC

Manuel Tato Royo



CGT

Yves Sampietro



FO

Patrick Tirlemont

BUDGET PREVISIONNEL ACCORD HANDICAP ENDEL SAS 2015-2017

	2015		2016	2017	3 années	
	budget prévisionnel	%	budget prévisionnel	budget prévisionnel	budget prévisionnel	%
Plan d'embauche	21 305 €	10%	21 305 €	21 305 €	63 916 €	10%
sous traitance ESAT EA	10 653 €	5%	10 653 €	10 653 €	31 958 €	5%
formation	31 958 €	15%	31 958 €	31 958 €	95 874 €	15%
maintien dans l'emploi	95 874 €	45%	95 874 €	95 874 €	287 622 €	45%
Communication sensibilisation	17 044 €	8%	17 044 €	17 044 €	51 133 €	8%
pilotage et cellule de suivi	36 219 €	17%	36 219 €	36 219 €	108 657 €	17%
TOTAL	213 053 €		213 053 €	213 053 €	639 159 €	
Estimation contribution due à l'AGEFIPH à défaut d'accord (€)	213 053 €		213 053 €	213 053 €	639 159 €	

167

5 6 9

TP

GLOSSAIRE

AAH : Allocation Adulte Handicapé

AGEFIPH : Association pour la gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes handicapées

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Etablissement ou Service d'Aide par le Travail

IPP : Incapacité Permanente Partielle

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

PCH : Prestation de Compensation du Handicap

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RLH : Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap

SEPH : Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées