



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

2018 - 2019 - 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A.', located in the bottom left corner of the page.

↓
EBR
7LB 1
CF
JP

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 :

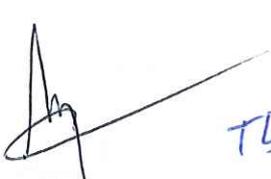
CFDT

CFE - CGC

CGT

FO

d'autre part.


TLB


EBB
CF TP

PREAMBULE

ENDEL SAS se veut être un acteur de la responsabilité sociale de l'entreprise et place la diversité et la solidarité au cœur de sa politique sociale.

Ainsi, depuis 2008, la mission handicap d'ENDEL SAS accompagne au quotidien les salariés reconnus travailleurs handicapés que ce soit lors de l'intégration, le maintien dans l'emploi ou encore dans leur évolution professionnelle.

Dans le prolongement de deux accords successifs, agréés par la DIRECCTE, ce nouvel accord réitère l'engagement conjoint de la Direction générale, de l'ensemble des entités de ENDEL SAS ainsi que des Organisations Syndicales à poursuivre les actions menées et s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue.

Cet engagement participe par ailleurs, à la politique globale de promotion de l'égalité des chances, et à notre engagement en matière de prévention des discriminations et, de promotion de la diversité, en particulier dans le cadre du Label Diversité, renouvelé en 2017.

Il concrétise le partenariat de la Direction Générale et des Organisations syndicales représentatives dans la poursuite et le développement des actions déjà entreprises, tout en tenant compte des retours d'expériences pour les améliorer, et dans la mise en œuvre d'actions innovantes correspondant aux besoins nouveaux.

C'est pourquoi, les engagements de ce nouvel accord sont issus du bilan objectif et exhaustif du précédent tout en gardant cette volonté d'ancrer dans la durée une culture commune d'acceptation et de compensation des situations de handicap.

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 4,9% en 2015 a atteint 5,63% à fin 2017.

Afin de parvenir au présent accord, des discussions ont été engagées selon le calendrier suivant :

- 19 décembre 2017,
- 16 janvier 2018,
- 21 mars 2018,
- 9 avril 2018.

SOMMAIRE

I-CHAMP D'APPLICATION, ENGAGEMENT GENERAL ET DIFFUSION.....	5
1-BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD.....	5
2-ENGAGEMENT GENERAL	5
3-DIFFUSION DES ENGAGEMENTS DU PRESENT ACCORD.....	6
II-RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTEGRATION	6
1-OBJECTIFS DE RECRUTEMENT.....	6
2-MOYENS ET ACTIONS.....	7
3-PARTENAIRES	7
III-PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	8
1-LES OBJECTIFS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI	8
2-LES AIDES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI	10
3-ACTUALISATION DU GUIDE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI	14
IV-FORMATION & EVOLUTION PROFESSIONNELLE	14
1-FORMATIONS AU HANDICAP	14
2-FORMATION DES SALARIES RECONNUS HANDICAPES	15
3-ENTRETIEN ANNUEL.....	15
V-ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION	16
VI-DYNAMIQUE PARTENARIALE AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTE.....	16
VII-COMMISSION DE SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD	17
VIII-MISSION HANDICAP	18
IX-TAUX D'EMPLOI ET BUDGET	19
1. DETERMINATION DU TAUX D'EMPLOI.....	19
2. FINANCEMENT DES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE PRESENT ACCORD	19
X-ENTREE EN VIGUEUR ET DURÉE	19
XI-AGRÉMENT.....	19
XII-REVISION DE L'ACCORD.....	19
XIII-DÉPÔT ET PUBLICITE	20

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 l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du Code du travail et 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 (modifié par la loi n°2016-1321 du 7 octobre 2016), sont bénéficiaires des dispositions du présent accord toutes les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, notamment :

« Les travailleurs reconnus handicapés (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

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 " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

2-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 et du réseau Santé Sécurité et Environnement par une note de cadrage de la DRH
- 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

Il est rappelé que 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 également que tous les emplois existants ou à créer dans l'ensemble des établissements sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

Néanmoins, ENDEL SAS précise d'une part que la solidarité en vigueur au sein du groupe ENGIE privilégie la mobilité interne avant tout recrutement externe et d'autre part qu'elle connaît des difficultés récurrentes de recrutement de personnes en situation de handicap dont le profil correspondrait aux métiers d'ENDEL SAS.

Cela étant, ENDEL SAS entend poursuivre sa politique visant à l'intégration de salariés handicapés et conserve 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.

- ▶ 2018 : 15 travailleurs handicapés intégrés
- ▶ 2019 : 15 travailleurs handicapés intégrés
- ▶ 2020 : 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.

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 conserve les actions spécifiques suivantes :

► 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* ».

► 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 (ex : kit d'intégration).

► 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 (ou de la Commission SSCT). 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 un ergonome dès l'arrivée du salarié et en liaison avec le CHSCT (ou la Commission SSCT). 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 (ETT)

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 et notamment :

- en les informant de la conclusion du présent accord et de la politique handicap et,
- en inscrivant dans les accords-cadres signés avec celles-ci la volonté d'ENDEL SAS de se voir proposer la délégation de personnes reconnues travailleurs 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

Comme dans le précédent accord, le maintien dans l'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés reste un des enjeux majeurs du présent accord. Depuis la conclusion du premier accord en 2012, ENDEL SAS 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 (ou la Commission SSCT)
- Le responsable Santé Sécurité et Environnement

Les mesures présentes au précédent accord sont maintenues :

- 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 ou à un autre poste dans la même entité ou une autre entité de ENDEL SAS, voire une de ses filiales, un reclassement externe au sein des

différentes Business Units du groupe ENGIE jusqu'à l'aide à une reconversion hors du groupe ENGIE.

- 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.

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 troisième 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 le 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.

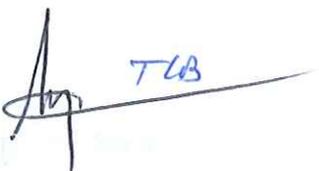
► Proposition de solutions de reclassement, destinées à favoriser la réorientation, formation ou recherche d'un nouvel emploi en interne et dans le même périmètre géographique autant que de possible.

► Actions de formation, de Validation des Acquis de l'Expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe.

► Etude des possibilités de stage en Centre de Rééducation Professionnelle (CRP).

► 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 ENGIE, ainsi que les projets de création ou reprise d'entreprise ou d'activité.

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

 TCB


EBR CF TP

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'un 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 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.

Dans le cadre du présent accord, ENDEL SAS s'engage à continuer à mobiliser l'intervention d'un 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 d'un 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 nouveaux membres de la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail, dont le contenu sera réalisé par les Experts prévention internes en partenariat avec un ergonome.

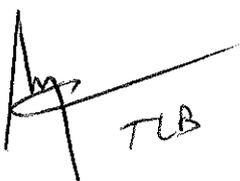
B. Les aménagements du poste et des conditions de travail

ENDEL SAS s'engage, en concertation avec le salarié, le service de santé au travail, les RRH et les CHSCT concernés (ou la Commission SSCT), 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 de 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, conformément aux dispositions légales.


TLB

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 les deux précédents accords 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 ENGIE,
- ▶ Accompagner de façon encadrée les différentes possibilités de reconversions externes au groupe ENGIE :
 - 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.

Enfin, dans le cadre du reclassement d'un salarié reconnu handicapé bénéficiaire du présent accord, le CHSCT compétent (ou la Commission SSCT) sera expressément informé des recherches de reclassement entreprises et de l'issue donnée à celles-ci.

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

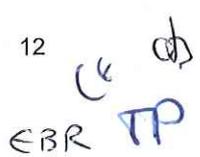
Chaque établissement sera engagé à organiser un suivi de l'absence des salariés en longue maladie ou victime d'un accident professionnel ou non. L'objectif est d'anticiper avec le salarié sa reprise du travail afin d'éviter la désinsertion professionnelle par les moyens suivants :

► 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*. Un affichage sera effectué sur l'ensemble des sites ENDEL SAS afin d'informer les salariés de leur droit de solliciter une visite de pré-reprise. Les Assistant(e)s administratif(ve)s 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, une information sera délivrée au CHSCT compétent en réunion trimestrielle (ou à la Commission SSCT) afin de s'assurer que le contact est maintenu avec le(s) salarié(s) concernés et de favoriser le retour à l'emploi.

► Les représentants du personnel et membres des CHSCT (ou des Commissions SSCT) pourront *alerter* les managers ou le référent handicap sur des cas de salariés dont ils ont

 TLB

 CE TP EBR

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 des deux précédents accords, 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 pour les salariés reconnus handicapés (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 par année**. 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. Un code spécifique en paie sera créé pour ces absences.

Ces absences doivent faire l'objet d'une demande préalable écrite d'absence validée par le supérieur hiérarchique qui la transmet à la mission handicap.

2) Soutien aux salariés aidants familiaux

De plus, 10 jours de congés rémunérés par année seront octroyés aux salariés ayant l'une des personnes suivantes reconnue handicapée, sur présentation de justificatif du handicap :

- Son conjoint ;
- Son concubin (sur présentation d'un certificat de vie commune ou d'une attestation sur l'honneur);
- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Un collatéral (frère, sœur, oncle, tante).

Ces journées pourront être prises par demi-journées.

Ces congés doivent faire l'objet d'une demande préalable écrite d'absence validé par le supérieur hiérarchique qui la transmet à la mission handicap.

Tout autre situation qui ne serait pas mentionnée dans la liste ci-dessus pourra faire l'objet d'un examen par la mission handicap.

A nouveau, un dépliant informant de l'existence de ces dispositifs sera envoyé à l'ensemble des salariés ENDEL SAS.





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

Un accord sur ce thème a été conclu le 9 décembre 2015 conformément aux engagements contenus dans le précédent accord.

Les salariés d'ENDEL SAS peuvent 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 est conforme à Loi N° 2014-459 du 09 05 2014. Il est rappelé que le don est anonyme et que le salarié aidant n'a donc pas connaissance de la provenance du don.

Une mention sur l'existence de ce dispositif sera intégrée dans le courrier adressé annuellement à l'ensemble des salariés portant sur le solde de leurs jours de congés.

3-ACTUALISATION DU GUIDE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

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 2015, 2016 et 2017.

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 du Comité Social et Economique (CSE) ainsi que les nouveaux Représentants de Proximité s'ils existent suite aux prochaines élections (prévues courant 2018) :

> Module « Acteurs de la mission handicap »

Durée : 1 jour

Objectif : tous les élus non formés

Par ailleurs, des formations seront organisées à l'attention des RRH, Chargés de prévention et Animateurs de prévention et Assistants(es) RH à l'exception de ceux ayant déjà bénéficié de ce module.

► 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.

Il est rappelé que seules les formations spécifiques en lien avec la situation de handicap d'un salarié sont imputables sur le budget du présent accord.

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.

Une mention sur l'existence de cette disposition sera intégrée dans l'information relative au lancement de la campagne des EAA.

Un suivi des entretiens annuels sera également effectué et présenté lors de la réunion annuelle de la commission de suivi.

V-ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

L'amélioration de l'insertion des salariés reconnus handicapés passe nécessairement par des actions de sensibilisation et de communication à destination de l'ensemble du personnel de l'entreprise. ENDEL SAS s'engage à renouveler dès l'année 2018 de telles actions.

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 réédition et la rediffusion du KIT pédagogique d'animation des causeries handicap. Ce kit composé de plusieurs fiches est destiné aux animateurs prévention. Ce kit leur permet 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 SEEPH 2018-2019-2020 au siège et en région.

VI-DYNAMIQUE PARTENARIALE AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTE

Au cours de la période couverte par le précédent accord (2015-2017), le chiffre d'affaires net réalisé avec les ESAT et les EA secteurs était de :

- année 2015 : 177K€ équivalent à 8,54 UB ;
- année 2016 : 133K€ équivalent à 6,69 UB ;
- année 2017 : 67K€ équivalent à 3,39 UB.

Constatant que l'objectif fixé par le précédent accord n'a pas été atteint, les parties reconnaissent néanmoins que celui-ci était ambitieux et conviennent de conserver le même objectif. Ainsi :

ENDEL SAS s'engage à augmenter 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.

 TLB

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.

La conclusion de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services, avec des EA ou des ESAT, y compris les mises à dispositions considérées comme des contrats de prestation de service, constituant l'une des modalités d'acquittement de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), les sommes versées en paiement de la réalisation de ces contrats ne peuvent pas être imputées sur le budget de l'accord.

Par ailleurs, 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 et Environnement
- Un membre de la Direction des Achats
- Le Chargé de mission national

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,

 TIB

 CF
ESR TP

- 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 HANDICAP

La mission handicap est en charge du pilotage, du déploiement et du suivi de la politique handicap de ENDEL SAS. Elle est assurée par un Chargé de mission national et le Directeur du Développement Social.

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 de ENDEL SAS 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 d'un ergonome et s'appuie, si nécessaire, sur ce dernier 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 ENGIE.

 TLB

 EBR CE TP

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 (ou Commissions SSCT) 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 2018 et prendra fin au 31 décembre 2020.

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 2020.

XI-AGRÉMENT

Le présent accord entrera en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2018 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

Toute modification du présent accord devra être effectuée conformément aux dispositions légales en vigueur dans les conditions prévues aux articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du Travail.

Dans le cas où des dispositions légales ultérieures viendraient modifier celles du présent accord, les parties signataires se réuniraient pour en assurer l'adaptation.

Pour toutes les dispositions non prévues par le présent accord, les parties signataires conviennent de se référer aux dispositions légales en vigueur.

TLB

XIII-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.

Fait à Colombes, en 8 exemplaires, le 15/05/2018

Pour la Direction

Bertrand Chaffange



Emeric Burin des Roziers



Pour les Organisations Syndicales

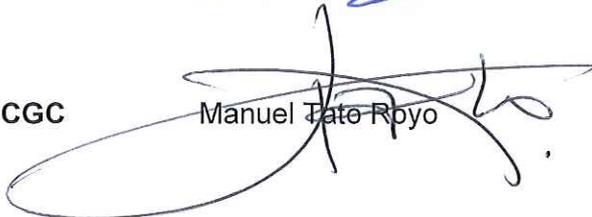
CFDT

Thierry Le Boisselier



CFE - CGC

Manuel Tato Royo



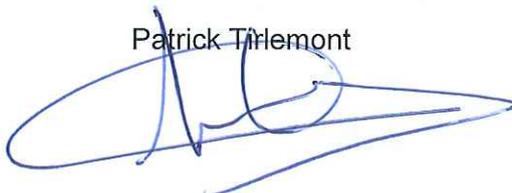
CGT

Frédéric Conseil



FO

Patrick Tirlemont



BUDGET PREVISIONNEL ACCORD HANDICAP ENDEL SAS 2018-2019-2020

	2018		2019	2020	3 années	
	Budget Prévisionnel	%	Budget Prévisionnel	Budget Prévisionnel	Budget Prévisionnel	%
Plan d'embauche	14 008 €	10%	14 008 €	14 008 €	42 023 €	10%
Sous-traitance ESTA/EA	7 004 €	5%	7 004 €	7 004 €	21 011 €	5%
Formation	21 011 €	15%	21 011 €	21 011 €	63 034 €	15%
Maintien dans l'emploi	63 034 €	45%	63 034 €	63 034 €	189 103 €	45%
Communication /Sensibilisation	11 206 €	8%	11 206 €	11 206 €	33 618 €	8%
Pilotage et cellule de suivi	23 813 €	17%	23 813 €	23 813 €	71 439 €	17%
TOTAL	140 076 €	100%	140 076 €	140 076 €	420 228 €	100%

Estimation contribution due à l'AGEFIPH à défaut d'accord (€)	140 076 €	140 076 €	140 076 €	420 228 €
---	-----------	-----------	-----------	-----------

 FLB

GLOSSAIRE

AAH : Allocation Adulte Handicapé

AGEFIPH : Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Etablissement ou Service d'Aide par le Travail

IPP : Incapacité Permanente Partielle

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

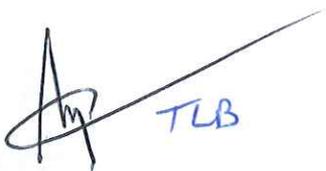
PCH : Prestation de Compensation du Handicap

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RLH : Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap

SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

UB : Unité Bénéficiaire

 TLB