

Accord 2023-2025 d'EDF SA

Pour l'Égalité des Droits et des Chances et l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap

Préambule

Grâce aux actions mises en œuvre dans le cadre des précédents accords handicap soutenues par l'implication et par l'exemple des salariés en situation de handicap déjà présents dans l'entreprise, plus de 2 415¹ salariés en situation de handicap, visibles ou invisibles, de naissance ou survenu au cours de la vie, mettent leurs compétences au service d'EDF SA dans tous ses métiers.

Selon les règles de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés définies par la loi du 5 septembre 2018 et ses décrets d'application, le taux d'emploi de l'entreprise atteint ainsi fin 2021, 4,74%. Ce taux recouvre des situations très diverses selon les directions en fonction, notamment, de leurs métiers. Avec ce nouvel accord, EDF se fixe l'objectif ambitieux d'atteindre le taux d'emploi de 6%, grâce à la mobilisation de toutes ses entités.

Les engagements et dispositifs de l'accord 2023-2025 reposent sur l'expérience des précédents accords. Ils intègrent aussi les enseignements de l'enquête sur la qualité de vie au travail des personnes handicapées réalisée en 2021 avec l'implication des membres du comité national de suivi, le retour d'expérience des directions métiers, le travail de leurs groupes miroirs de salariés en situation de handicap ainsi que les nombreux échanges qui ont eu lieu avec les organisations syndicales. Sur ces bases solides, les signataires du présent accord ont défini les trois grandes priorités suivantes :

- Encourager le recrutement et la déclaration des personnes en situation de handicap par des plans d'action et d'accompagnement renforcés et ambitieux.
- Amplifier les actions de formation, d'information et de communication propres à créer un contexte technique, organisationnel et social, favorable à l'inclusion et à la qualité de vie au travail des personnes en situation de handicap, et prenant en compte la fatigabilité pouvant résulter du handicap.
- Améliorer le pilotage de la mise en œuvre de l'accord

Sur la durée du présent accord, EDF continuera donc à développer les démarches et actions permettant de favoriser l'égalité des droits et des chances à toutes les étapes du parcours professionnel. Il s'agit de recruter et d'intégrer de nouveaux salariés dans les meilleures conditions, de maintenir l'employabilité par la formation et le parcours professionnel, de prévenir la désinsertion

¹ Salariés TH à l'effectif à fin juin 2022 en parts élec

professionnelle et de permettre le maintien dans l'emploi dans une approche multidisciplinaire. Alors que l'entreprise doit faire face à de nombreux défis, des dispositions particulières sont mises en œuvre pour anticiper les conséquences et mieux accompagner les salariés en situation de handicap lors d'évolution des métiers ou des organisations ou encore de fermetures ou de changements de sites.

Les signataires du présent accord souhaitent également renforcer les actions menées en vue de mieux accompagner et compenser le handicap psychique dans l'emploi. Les actions engagées pour favoriser le développement de la culture de l'accessibilité numérique au sein de l'entreprise afin que le développement du digital constitue une opportunité et non un empêchement pour les salariés en situation de handicap seront également poursuivies.

Une communication dynamique et ciblée permettra de faire connaître l'accord et ses dispositifs par tous ses bénéficiaires, par l'ensemble des salariés et par tous les acteurs qui concourent à sa mise en œuvre, pour une meilleure inclusion et qualité de vie au travail des salariés en situation de handicap. Des outils, des formations et des actions de sensibilisation incitatives seront mises à disposition des acteurs internes pour permettre la bonne mise en œuvre de l'accord.

Par ailleurs, le présent accord rappelle l'importance :

- De continuer à veiller à la non-discrimination des personnes en situation de handicap, tant à l'occasion du recrutement qu'à toutes les étapes du parcours professionnel, conformément à l'article L 1132-1 du Code du travail (cf. Annexe 7),
- De se montrer attentifs à la prise en compte de l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans les négociations d'Entreprise, en cours et à venir, comme dans toutes les démarches, dispositifs ou réflexions le justifiant.

Les engagements et actions prévues dans le présent accord, participent du droit de chacun d'exprimer ou non sa différence et d'être traité dans la durée avec respect et dignité.

Table des matières

Préambule.....	1
Chapitre 1. Ambition 6 % de taux d'emploi	6
Chapitre 2. Les leviers de l'ambition	7
Article 2.1 Recruter et / ou qualifier des personnes en situation de handicap -----	7
2.1.1. Le recrutement	7
2.1.2. L'alternance	7
2.1.3. L'accueil de stagiaires dans le cadre de leur cursus pédagogique	8
2.1.4. Le recours au travail temporaire	8
2.1.5. Les moyens mis en œuvre	8
Article 2.2. Faciliter et accompagner la déclaration des salariés en situation de handicap -----	10
2.2.1. Informer sur les enjeux d'une démarche de reconnaissance du handicap	10
2.2.2. Faciliter les démarches de reconnaissance du handicap	11
Chapitre 3. Mettre en œuvre les conditions de l'égalité des droits et des chances tout au long du parcours professionnel	12
Article 3.1. Réussir l'accueil et l'intégration dans l'entreprise ou un nouveau collectif de travail -----	12
3.1.1. Préalablement à l'arrivée du salarié	12
3.1.2. Lors de l'arrivée du salarié.....	13
Article 3.2. Adapter l'environnement de travail -----	14
3.2.1. Aménager les postes de travail	14
3.2.2. Être attentif à l'accessibilité des locaux.....	16
3.2.3. Faciliter l'accès à l'information	17
3.2.4. Faciliter le transport	17
3.2.5. Faciliter le logement	19
Article 3.3. Favoriser les conditions de réussite du maintien ou du retour à l'emploi. -----	20
3.3.1. Mobiliser les outils du maintien ou du retour à l'emploi.....	20
3.3.2. Faciliter le maintien dans l'emploi en deuxième partie de carrière	22
Article 3.4. Accompagner les salariés avec le comité des aides.....	24
Article 3.5. Faciliter et dynamiser les parcours professionnels -----	24
3.5.1. Par une bonne connaissance des parcours professionnels.....	25
3.5.2. Par un accompagnement tout au long de la carrière	25
3.5.3. Par un accès facilité et encouragé à la formation professionnelle	29
3.5.4. Par des modalités adaptées de reconnaissance des parcours dans l'entreprise	30
Chapitre 4. Communiquer et informer	32
Article 4.1. Promouvoir l'accord et son contenu au sein de l'entreprise -----	32
Article 4.2. Agir pour faire évoluer les stéréotypes et pour créer un contexte favorable à la déclaration -----	32
Article 4.3. Poursuivre et renforcer l'information des salariés sur les dispositifs relatifs au handicap applicables au sein de l'entreprise -----	33

Article 4.4. Communiquer à l'externe-----	35
Chapitre 5. Former et sensibiliser les acteurs	37
Chapitre 6. Soutenir l'emploi de personnes handicapées externes à l'Entreprise	38
Article 6.1. Recourir aux compétences du secteur du travail protégé et adapté (STPA) et des travailleurs handicapés indépendants (T I H) -----	38
Article 6.2. Accompagner EA et ESAT et veiller à la qualité des emplois de nos partenaires du STPA ----	39
Chapitre 7. Impulser, dynamiser, piloter et mettre en œuvre l'Accord	40
Article 7.1. Modalités de déploiement de l'accord -----	40
7.1.1. Articulation national, métier, local	40
7.1.2. Les organisations syndicales	41
Article 7.2. Suivi de l'accord -----	42
7.2.1. Le comité national d'orientation et de suivi	42
7.2.2. Les comités de suivi métiers	43
7.2.3. Les comités de suivi locaux	43
7.2.4. Préparer la fin du dispositif des accords agréés.	44
Chapitre 8. Définition du handicap, cadre légal et bénéficiaires de l'accord.	45
Article 8.1. Définition du handicap-----	45
Article 8.2. Cadre légal-----	45
Article 8.3. Bénéficiaires du présent accord-----	45
Chapitre 9. Dispositions finales	47
Article 9.1. Calcul de l'obligation d'emploi à la maille d'EDF SA-----	47
Article 9.2. Budget prévisionnel de l'accord-----	47
Article 9.3. Champ d'application -----	47
Article 9.4. Durée-----	47
Article 9.5. Période couverte par l'accord-----	47
Article 9.6. Révision de l'accord -----	47
Article 9.7. Dépôt et publicité-----	48
Annexe 1. Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés	49
Annexe 2. Rôle des principaux acteurs	50
1. Les salariés en situation de handicap -----	50
2. La direction -----	50
Les directions métiers.....	50
Les entités opérationnelles.....	50
La Mission handicap	50
Le Pôle Mobilité - Recrutement (MR)	51
Les Conseillers Parcours Professionnel	51
Les Délégations Régionales (DR)	52

3. Les organisations syndicales signataires	52
4. Les IRP	52
5. Les acteurs médicaux et sociaux	52
L'équipe de santé au travail.....	52
Le médecin conseil	53
Les assistants de service social du travail	53
Annexe 3. Lettre de mission type de correspondant handicap « métier »	55
Annexe 4. Lettre de mission type de correspondant handicap « local »	57
Annexe 5. Indicateurs de l'accord	59
Annexe 6. Budget prévisionnel cumulé	61
Annexe 7. Plan d'action pour le déploiement de l'accord Handicap 2023-2025	62
Annexe 8. Valorisation des titres certifiés à l'embauche	70
Annexe 9. Rappels de textes applicables à la date de signature du présent accord	71
Formation	71
Égalité d'accès des personnes handicapées	71
Mesures appropriées.....	71
Principe de non-discrimination	71
Réentrainement au travail	71
Rôle du CSE et des organismes statutaires	72
CSE	72
CSP	72
Suivi médical	72

Chapitre 1. Ambition 6 % de taux d'emploi

Alors que le taux d'emploi de l'entreprise atteint 4,74 % au titre de l'année 2021 et après analyse des différents éléments de contexte, EDF s'inscrit résolument **dans une perspective de progression de son taux d'emploi de personnes en situation de handicap vers le taux de 6%² au terme du présent accord.**

Cette ambition tient compte de la réalité de nos métiers techniques et de leurs environnements, et de la démographie de l'entreprise (hypothèses de recrutements, de départs en inactivité, de nombre de titres de Bénéficiaires de l'obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés « B O E T H », - renouvellements et nouvelles Reconnaissances de Qualité Travailleurs handicapés « RQTH »).

Objectif : atteindre un taux d'emploi de 6% au terme de l'accord fin 2025
--

L'atteinte de cet objectif ambitieux repose sur l'activation de tous les leviers du taux d'emploi :

- Le recrutement de 3% de salariés B O E T H (statutaires ou CDI) en moyenne sur notre volume annuel de recrutement,
- La signature d'au moins 100 nouveaux contrats d'alternance au total sur les 3 ans avec des personnes B O E T H,
- L'embauche en CDD de personnes B O E T H, notamment CDD senior,
- Le recours à des travailleurs en situation de handicap dans le cadre de nos contrats d'intérim. Il est rappelé que les intérimaires sont pris en compte pour le calcul du taux d'emploi selon les dispositions réglementaires,
- L'accueil en stage et en Période de Mise en Situation Professionnelle (PMSP),
- La progression du nombre de nouvelles RQTH en cours de carrière et du renouvellement de celles déjà communiquées à l'entreprise,
- La formation d'au moins 1000 managers à la prise en compte du handicap sur la durée de l'accord.

Par ailleurs EDF entend poursuivre son soutien à l'emploi des personnes handicapées extérieures à l'entreprise, et se fixe pour objectif de réaliser **en moyenne annuelle sur la durée de l'accord 12 Millions d'Euros d'achats avec les Structures du Secteur du Travail Protégé et Adapté « STPA ».**

² Taux d'emploi calculé selon les règles de la Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés

Chapitre 2. Les leviers de l'ambition

Article 2.1 Recruter et / ou qualifier des personnes en situation de handicap

2.1.1. Le recrutement

Comme pour tout salarié, le recrutement de personnes handicapées est fondé sur les compétences de manière à leur offrir les meilleures chances de réussite dans leurs projets et parcours professionnels.

L'**objectif de 3% de recrutements** est réalisé dans un contexte marqué d'une part par la remontée des besoins d'emplois et de compétences toujours essentiellement situés dans les filières techniques et avec des niveaux de qualification élevés et, d'autre part par le décalage persistant du marché de l'emploi des travailleurs handicapés.

Pour inciter les directions métiers à recruter davantage de salariés en situation de handicap, le dispositif suivant est mis en place : lorsqu'une direction métier atteint l'objectif de recrutement de salariés B.O.E.T.H figurant dans sa notification annuelle, elle bénéficie d'une autorisation de dépassement de sa cible d'effectif sur les années N et N+1 pour tout recrutement de BOETH supplémentaire.

2.1.2. L'alternance

L'**accueil en alternance** constitue un moyen de contribuer à élever le niveau de formation des personnes handicapées et à réduire le décalage existant entre leur niveau de qualification et les besoins de l'entreprise. Il permet aussi aux alternants de s'adapter aux rythmes et à la culture de l'entreprise et aux managers et aux équipes concernées de dépasser leurs éventuels préjugés. Il s'agit donc d'une voie privilégiée pour constituer un vivier pour le recrutement et participer à l'atteinte des engagements de recrutement prévus ci-dessus.

L'Entreprise cherche à accueillir ses alternants en situation de handicap sur l'ensemble de ses métiers et plus particulièrement sur ses métiers techniques pour des contrats préparant à des qualifications de niveaux 3 à 7.

Pour **les métiers qui recrutent**, les directions concernées suivront le niveau de transformation de ces contrats en recrutement, avec pour objectif qu'il soit supérieur à celui en général observé sur ces mêmes métiers pour les alternants ayant obtenu leurs diplômes.

Pour exercer la mission de **tuteur d'un alternant en situation de handicap** le manager privilégie le recours à un tuteur déjà expérimenté.

Afin d'encourager nos partenaires à s'engager dans l'accueil d'alternants en situation de handicap dans des formations aux métiers qui intéressent l'Entreprise, EDF oriente une partie de sa taxe d'apprentissage **vers des établissements scolaires vertueux en matière d'accueil de personnes handicapées dans leurs promotions**.

2.1.3. L'accueil de stagiaires dans le cadre de leur cursus pédagogique

Le stage contribue à la formation et à l'insertion professionnelle future. Il permet de se familiariser avec le monde du travail tout en complétant le cursus scolaire ou universitaire par **une première expérience de l'entreprise**. Réciproquement, il **renforce la sensibilisation des équipes de travail et du management** à l'intégration de personnes en situation de handicap en milieu professionnel et contribue à la **constitution d'un vivier de candidatures pour l'Entreprise**.

L'accueil de stagiaires handicapés en provenance de lycées professionnels, d'universités ou écoles, de centres d'orientation, de reclassement, de réadaptation professionnelle, de pré-orientation correspondant aux besoins de qualification d'EDF sera donc favorisé. Il pourra également s'agir d'élèves de l'enseignement général accueillis dans le cadre des stages d'observation afin de les aider à découvrir la réalité de l'entreprise et à construire leur projet professionnel.

Les entités sont également encouragées à accueillir des personnes en situation de handicap dans le cadre de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), afin de leur permettre de découvrir un métier ou de confirmer leur projet professionnel.

Enfin, EDF soutient des actions destinées à encourager l'accès des personnes en situation de handicap aux études et à l'enseignement supérieur et porte une attention particulière à l'accompagnement de jeunes sans diplôme ou qualification pour qu'ils puissent continuer leurs études au travers de partenariats, par exemple avec l'association ARPEJEH. Ainsi, des parrainages ou du mentorat d'étudiants peuvent être mis en place. Ils visent à suivre et accompagner les étudiants tout au long de leur parcours de formation en vue d'obtenir un diplôme de niveau bac + 2 ou au-delà.

2.1.4. Le recours au travail temporaire

Les entités opérationnelles s'attachent à développer le recours à des personnes en situation de handicap dans le cadre de leurs besoins en missions de travail temporaire. Elles s'appuient sur les prestataires faisant l'objet de marchés cadre nationaux d'intérim et qui acceptent de s'engager avec des objectifs sur ce point.

Elles s'appuient également sur les dispositions expérimentales prévues par la loi du 5 septembre 2018 pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2021 prolongées jusqu'au 31 décembre 2023³ en matière de recours au travail temporaire lorsque ce salarié temporaire est bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé.

2.1.5. Les moyens mis en œuvre

- L'engagement de recrutement et d'accueil en alternance est partagé chaque année dans les plans d'actions des directions métiers.
- EDF porte une attention particulière à la qualité des opérations de recrutement, au tutorat des alternants et à leur recrutement éventuel :

³ Cf art142 de la Loi n° 2022-217 du 21 février 2022.

- Le correspondant handicap est un interlocuteur privilégié des chargés de recrutement et/ou d'alternance. Les actions de recrutement/ d'accueil d'alternants sont menées en concertation avec lui ainsi que la préparation de l'intégration de ces salariés au sein de leur entité.
- En amont des opérations de recrutement ou de sélection d'alternants handicapés, le commanditaire de l'opération s'assure de l'accessibilité des lieux d'entretiens. Le cas échéant, les modalités de sélection, les supports de test ou le matériel sont adaptés à la spécificité des handicaps des candidats.
- Sous réserve de possibilité de refinancement sur d'autres dispositifs externes, EDF peut participer au titre du budget du présent accord au financement de formations :
 - De remise à niveau préalable à un recrutement ou à la signature d'un contrat en alternance pour des personnes handicapées faiblement qualifiées ou qui se réorientent.
 - Complémentaires pour résorber, si besoin, l'écart de compétences d'un travailleur handicapé préalablement à son recrutement et celles requises pour le poste.
- Pour faire connaître ses besoins de compétences, EDF :
 - Participe à des forums en présentiel et/ou virtuels destinés à solliciter des candidatures spontanées. Des salariés handicapés y sont associés sur la base du volontariat.
 - Publie ses offres d'emploi sur des sites Internet spécialisés via le pôle Mobilité et Recrutement de la DRH Groupe ;
 - Mobilise les cabinets de recrutement spécialisés avec lesquels elle travaille ;
 - S'appuie sur des partenariats et sur ses relations écoles pour en informer les étudiants et les acteurs clés (enseignants, conseillers d'orientation impliqués dans la formation initiale, continue ou de reconversion de personnes handicapées). Ces partenariats définis au niveau national, régional ou local, concernent des organismes spécialisés dans la formation, la reconversion et/ou l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ils concernent aussi les rectorats, les lycées professionnels, l'enseignement supérieur, les écoles ou des CFA accueillant des jeunes en situation de handicap ;
 - Mobilise également les acteurs externes spécialisés afin de disposer d'un vivier potentiel d'embauches ou de favoriser l'accueil d'alternants : par exemple les opérateurs Pôle Emploi et Cap Emploi avec le « L U A » (Lieu Unique d'Accompagnement), Tremplin, la FAGERH et les Centres et Établissements de Réadaptation Professionnelle, l'ARPEJEH, les associations de personnes handicapées, les services d'insertion d'étudiants handicapés d'universités ou d'écoles, les Entreprises Adaptées etc.
- **Au sein des territoires, les DR⁴** en lien avec les entités opérationnelles, déclinent les partenariats dans leurs régions ou en nouent à leur maille. Le correspondant handicap local est un acteur important dans la mise en place des partenariats locaux les plus appropriés pour accompagner les entités dans leurs démarches, de recrutement comme de recherche d'alternants en situation de handicap.

⁴ DR : Délégations régionales
9/72

- EDF encourage les dispositifs innovants pour faciliter le recrutement ou l'accueil en alternance de personnes handicapées, notamment dans les métiers techniques. **Les initiatives (de directions ou locales, éventuellement en partenariat avec d'autres entreprises) qui contribuent à la formation de personnes en situation de handicap sont favorisées.** Il peut s'agir, par exemple, de la constitution de promotions d'alternants en situation de handicap ou d'expérimentations pour **le recrutement de personnes handicapées non diplômées mais avec une expérience professionnelle significative dans un métier.**
- Les budgets correspondants sont imputés sur le budget de l'accord, à l'exception des parties financées par les Opérateurs de Compétences (OPCO).

Article 2.2. Faciliter et accompagner la déclaration des salariés en situation de handicap

La démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Elle permet au salarié qui l'effectue de bénéficier des dispositions prévues par le présent accord, adaptées à sa situation.

L'enquête sur la Qualité de Vie au Travail réalisée en 2021 auprès des travailleurs handicapés de l'entreprise, montre que 82% des répondants recommanderaient à leurs collègues de faire connaître leur statut à EDF.

Pourtant, confrontés à des difficultés de santé qui peuvent entraîner des répercussions dans leur quotidien professionnel, certains salariés ignorent qu'ils pourraient faire reconnaître leur situation de handicap, d'autres choisissent de ne pas communiquer leur titre à leur employeur.

Dans les six mois suivant l'agrément du présent accord, un **plan d'action** visant à mieux faire connaître les avantages de la reconnaissance et à lever les idées reçues qui l'accompagne sera élaboré en lien avec les directions métiers.

2.2.1. Informer sur les enjeux d'une démarche de reconnaissance du handicap

- Les salariés qui pourraient prétendre à un titre de travailleur handicapé sont **sensibilisés à l'intérêt de mettre à jour leur situation vis-à-vis de leur MDPH et de sa CDAPH⁵** :
 - les correspondants handicap, assistants sociaux, équipes de santé au travail, médecins conseil, responsables RH, et organisations syndicales sont acteurs de cette sensibilisation et apportent leur assistance aux personnes qui souhaitent s'engager dans ce processus.
 - la brochure « Faites-vous reconnaître » sera actualisée et mise à disposition de tous les salariés via la communauté handicap de l'Intranet EDF.
 - le champ d'intervention du N° Vert « Vie au travail de l'entreprise » (0800 30 40 40 ou par chat via le site pros-consulte) a été élargi aux interrogations des salariés sur l'intérêt des démarches de RQTH vis-à-vis de l'entreprise mais aussi pour la sphère privée et si besoin, pour

⁵ MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

CDAPH : Commission Départementale des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

les conseiller dans les démarches à accomplir. Le dispositif numéro vert est organisé de manière à permettre anonymat et confidentialité.

- Par ailleurs, **pour toute première déclaration**, EDF SA s'engage à verser à une association régulièrement déclarée depuis au moins 5 ans et qui œuvre en faveur de l'intégration des personnes handicapées la somme de 2,5k€.

Dès lors, tout salarié qui transmet pour la première fois à l'entreprise un justificatif de sa qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (Annexe 1) peut demander à son unité de procéder à ce versement à une association répondant à ces deux critères, de son choix ou à une association dont EDF est partenaire.

Ce versement n'est pas imputé sur le budget de l'accord, mais constitue une contribution complémentaire de l'Entreprise.

2.2.2. Faciliter les démarches de reconnaissance du handicap

- Afin de faciliter les démarches nécessaires à la première demande ou au renouvellement du titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi quel qu'il soit, l'entreprise accorde une autorisation d'absence rémunérée, sur justificatifs et dans la limite de 2 journées, pour prendre en compte la contrainte que peuvent représenter ces démarches pour les salariés qui souhaitent les entreprendre. Cette autorisation d'absence permet de répondre aux convocations administratives, de réaliser les démarches médicales nécessaires à cette obtention ou à ce renouvellement (notamment démarches auprès de la MDPH et de sa CDAPH) ou de s'informer auprès d'associations œuvrant dans le domaine de l'intégration professionnelle des personnes handicapées sur l'intérêt de se faire reconnaître. Ces absences (à collecter sous le code PH) peuvent être fractionnées par demi-journée et ne donnent pas lieu à récupération au cas où la reconnaissance ne serait finalement pas accordée. En cas de besoin justifié, la durée de cette autorisation d'absence rémunérée peut être étendue en accord avec le manager.
- **Les frais de transport entraînés par l'obtention ou le renouvellement de la RQTH** (comme un rendez-vous chez un médecin spécialiste éloigné) peuvent être remboursés par l'unité du salarié sur présentation des justificatifs correspondants, dès lors que qu'il s'agit d'un trajet à caractère inhabituel pour le salarié et sur demande préalable au déplacement.

Chapitre 3. Mettre en œuvre les conditions de l'égalité des droits et des chances tout au long du parcours professionnel

Permettre aux salariés en situation de handicap de bénéficier au sein de l'entreprise d'une véritable égalité des chances tout au long de leur carrière, c'est apporter une attention toute particulière à leur parcours et savoir mettre en œuvre les accompagnements éventuellement nécessaires tout au long de leur vie professionnelle.

Article 3.1. Réussir l'accueil et l'intégration dans l'entreprise ou un nouveau collectif de travail

La réussite de l'intégration est importante pour le salarié en situation de handicap, son équipe de travail et son entourage. Elle passe par :

- Une réflexion des acteurs internes le plus en amont possible des entretiens de recrutement et la programmation de la visite médicale préalablement à l'embauche,
- Préalablement à l'arrivée du salarié handicapé, la mobilisation de tout ou partie des compétences du **Groupe de Compétences Collectives Handicap « G2CH »** (correspondant handicap, équipe de santé au travail, RH, assistant social).
- **La prise en compte rapide de ses besoins d'aménagements.** Dans le mois de l'intégration, le correspondant handicap s'assure que, l'éventuel processus d'aménagement est bien enclenché et tient informé le manager et le salarié concernés,
- **L'implication du salarié**, acteur essentiel de la réussite de son intégration.

3.1.1. Préalablement à l'arrivée du salarié

Le chargé de recrutement ou d'alternance informe le correspondant handicap d'unité de la date d'arrivée du nouveau salarié. Le service Ressource humaine informe le service de santé au travail.

Le manager prépare son accueil en amont de son arrivée avec le correspondant handicap, la MOA RH, en lien avec l'équipe de santé au travail. Une attention particulière est apportée :

- **À l'environnement de travail du salarié ; son équipe de travail et son management de proximité**
Une sensibilisation de l'équipe, est organisée chaque fois que le manager, le correspondant handicap, le **médecin du travail** ou le salarié lui-même le demande. Dans tous les cas **l'accord du salarié concerné est nécessaire**. Elle porte sur les conséquences de sa situation de handicap au regard du travail, et sur les dispositions facilitant son intégration professionnelle. Elle permet un échange sur les représentations et préjugés associés au handicap. Elle peut être réalisée avec l'appui d'organismes extérieurs et/ou associations.

- À ses aménagements de poste, d'activités, d'horaires, ses locaux de travail, **en lien avec l'équipe de santé au travail**. Le manager peut organiser une répartition différente des missions et des tâches, en veillant à associer l'équipe.

3.1.2. Lors de l'arrivée du salarié

Le correspondant handicap informe systématiquement le salarié :

- De l'existence de l'accord handicap, dont il lui remet une copie,
- Des dispositions et aides prévues par l'accord,
- Des coordonnées de l'assistante sociale du travail ;
- De la possibilité de solliciter le comité des aides aux salariés (cf. article 3.4)
- De la possibilité de s'appuyer, si besoin, sur les compétences d'un ensemble d'acteurs : G2CH de son entité, correspondant handicap métier de sa direction, Mission handicap. Il est informé que leurs coordonnées sont à sa disposition dans la communauté handicap de VEOL et dans son « Profil RH ».
- De l'existence d'un comité de suivi local et des coordonnées de ses membres.

L'entité qui l'intègre lui propose :

- Un **accueil individualisé, dans l'équipe de travail** et auprès de la filière RH. Cette disposition ne se substitue pas aux actions d'accueil prévues pour les nouveaux embauchés ou nouveaux alternants,
- Le soutien d'un **référént** - ou d'une **équipe référente - volontaire, pour la phase d'intégration dans les situations qui le nécessitent**. Ce référent n'assure ni un accompagnement social ni un soutien psychologique. Son rôle se limite à faciliter l'intégration. Le cadre et le contenu de ses interventions sont formalisés par le management. Il est tenu compte de ce rôle lors de l'évaluation de ses résultats. Son manager l'encourage, lorsque nécessaire, à suivre une sensibilisation au handicap et à l'intégration professionnelle des personnes handicapées.
- Éventuellement, outre des formations centrées sur la tenue du poste, des remises à niveau en connaissances générales, et/ou des compléments de formation liés à la situation de handicap.

Le suivi de la période de stage statutaire ou de la période d'essai

Il est effectué par le manager selon les mêmes règles que pour tout nouvel embauché (notamment vis-à-vis de la CSP). Cependant, lorsque le salarié a fait connaître à son manager sa situation de handicap, le manager en lien avec le correspondant handicap et le service de santé au travail porte une attention particulière à l'intégration du salarié à son poste, notamment à l'adéquation des aménagements effectués comme aux conditions organisationnelles et d'intégration dans le collectif de travail.

Pour les périodes de stage statutaire, un point sur ces dimensions est réalisé au plus tard dans les trois mois suivant son arrivée et à l'issue de la période de stage. Le correspondant handicap local et l'équipe de santé au travail apportent les conseils utiles et exercent une vigilance particulière sur leur mise en œuvre. Si le bilan le justifie des mesures correctrices sont apportées.

En cas de difficultés au cours du stage statutaire ou de la période d'essai, en complément des procédures habituelles, le correspondant handicap métier et la Mission handicap doivent être tenus informés par le correspondant handicap local. À la demande de l'unité, le correspondant handicap métier examine le plus tôt possible les éventuelles solutions à mettre en œuvre si besoin avec la Mission handicap.

Article 3.2. Adapter l'environnement de travail

Certaines situations de handicap nécessitent de recourir à **des compensations spécifiques (techniques, organisationnelles et humaines)** afin de limiter ou de compenser leurs effets sur la situation de travail (effets visibles et évidents pour certains, mais aussi moins visibles pour d'autres effets comme la fatigabilité, les conséquences de traitements ou de soins, etc. ...).

Ces aménagements, comme l'intégration dans le collectif de travail doivent faire l'objet d'une attention dans la durée pour prendre en compte les évolutions de la situation de handicap, celles des activités confiées au salarié ou encore de l'organisation du travail.

De manière générale, ce qui relève directement de la compensation de la situation de handicap au travail ne doit pas être associée à une perte de rémunération du salarié concerné.

3.2.1. Aménager les postes de travail

Les **aménagements de poste de travail** recommandés par le médecin du travail sont étudiés par l'unité en lien avec le salarié concerné et le management, dans le délai le plus bref et le plus en amont possible de la prise de fonction de la personne.

Le choix des mesures à prendre peut nécessiter l'intervention d'une expertise externe (ergonome, ergothérapeute etc.) ou l'appui de la Mission handicap. Le correspondant handicap local coordonne l'ensemble de la démarche.

Lorsqu'il est informé de la situation de handicap, le manager doit se rapprocher du médecin du travail pour bien prendre en compte toutes les dimensions de la compensation du handicap au sein de l'équipe.

3.2.1.1 Les aménagements matériels, prestations, aides humaines professionnelles

Ils sont pris en charge par la Mission handicap. À titre d'exemple, il peut s'agir de :

- Matériels et logiciels informatiques pour personnes mal ou non voyantes, « dys », ...,
- Prestations d'interprétation en LSF ou de LPC, des traductions en temps réel de l'oral sous forme de sous titrage écrit (en présentiel ou via une interface de communication),
- Prestations d'auxiliaire professionnelle en lien direct avec la situation de handicap,
- Études ergonomiques pour déterminer le matériel adapté,
- Fauteuils et sièges ergonomiques,
- Bureaux à hauteur variable, dispositifs d'aides à la manutention etc....,

- Solutions d'accompagnement, d'évaluation, de reconversion et de bilan individuel,
- Sensibilisation au handicap de l'équipe de travail du salarié.

À contrario, ne sont pas pris en charge par la Mission handicap :

- Les matériels et équipements mobiliers et informatiques standards du salarié (bureau, siège, ordinateur portable, souris et claviers etc.),
- Les écrans d'ordinateur de la taille définie comme standard par la DSIT et fournis par celle-ci.

Lorsque le télétravail est mis en œuvre dans le cadre des dispositions conventionnelles d'EDF en matière de télétravail, la Mission handicap peut prendre en charge certains aménagements directement en lien avec la situation de handicap si ces aménagements ne sont pas financés dans le cadre de ces dispositions conventionnelles.

Le financement des aménagements qui pourraient être nécessaires à **un alternant handicapé** ou à un **stagiaire de longue durée** pendant ses heures de présence dans l'Entreprise est imputé sur le budget de l'accord.

Dans le cas d'un contrat d'intérim, les aménagements matériels permettant l'exercice des missions dans de bonnes conditions au regard de la situation de handicap font l'objet d'une discussion entre la Mission handicap d'EDF, l'unité et la société de travail temporaire pour le financement ou la mise à disposition des équipements nécessaires.

Par ailleurs, EDF, en s'appuyant notamment sur les compétences et savoir-faire développés par les ingénieurs chercheurs de sa **R&D**, **pourra mener des recherches destinées à favoriser l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'accès au savoir des personnes en situation de handicap**. Ces recherches pourront être menées en partenariat avec d'autres entreprises, centres de recherches, laboratoires, instituts, écoles et universités etc.

EDF peut également apporter un soutien matériel ou financier ou mettre à disposition des compétences dans le cadre de projets techniques facilitant l'intégration professionnelle de personnes handicapées.

Le pilotage des aménagements et le suivi des demandes individuelles jusqu'à leur réalisation seront améliorés par la mise à disposition d'un outil informatique spécialisé de gestion et de suivi.

3.2.1.2. Les aménagements organisationnels

Le médecin du travail peut également recommander :

- Une adaptation des objectifs,
- Un aménagement des horaires de travail,
- La mise en place du télétravail au-delà des dispositions conventionnelles de l'entreprise
- L'adaptation ou la limitation des activités
- Etc.

Lorsque le télétravail est recommandé par le médecin du travail pour permettre le maintien dans l'emploi et/ou la compensation du handicap, les aménagements nécessaires du poste de travail sont

pris en charge par la Mission handicap dès lors qu'ils sont en lien avec la situation de handicap du salarié pour l'exercice de son activité professionnelle ;

3.2.1.3. Les aménagements en matière de handicap psychique

La question de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap psychique en milieu professionnel se construit au travers d'un accompagnement qui mobilise un réseau d'acteurs qualifiés et l'ensemble du collectif. Sont donc notamment concernés les équipes et le manager d'une part, le salarié d'autre part, enfin l'ensemble des acteurs impliqués qu'il convient de sensibiliser.

Ces accompagnements sont menés en lien étroit avec les services de santé au travail et des partenaires externes spécialisés du domaine.

Un guide à l'attention des acteurs internes sur les possibilités de compensation des handicaps psychiques sera réalisé en partenariat avec les services de santé au travail.

3.2.2. Être attentif à l'accessibilité des locaux

Une attention particulière continue d'être portée aux modalités d'accès et d'évacuation des locaux de travail, du restaurant d'entreprise, des locaux sociaux, des installations sanitaires en lien avec l'instance représentative du personnel de la santé et la sécurité compétente en matière de santé et de sécurité de chaque établissement. En aucun cas, elles ne peuvent constituer un obstacle à l'embauche ou à la mutation d'une personne handicapée. La même attention est portée aux locaux de formation de telle sorte qu'ils ne puissent pas constituer un obstacle à la formation.

Les demandes concernant l'accessibilité de locaux formulées pour répondre à des besoins spécifiques à la situation de handicap d'un salarié donné seront examinées en amont. L'avis du salarié concerné sera pris en compte pour la recherche de solutions.

Les procédures d'évacuation des locaux, et l'aménagement des signaux de sécurité doivent prendre en compte les personnes présentant un handicap.

Lors de l'arrivée d'un nouveau salarié en situation de handicap, ou de l'aggravation d'une situation existante, l'unité concernée lui propose un exercice individuel d'évacuation personnalisé ce qui ne le dispense pas des exercices collectifs. Cet exercice permet notamment d'identifier les éventuelles actions à réaliser pour assurer une future évacuation dans des conditions optimales. À cet effet, des techniques spécifiques d'évacuation seront intégrées à la formation des équipiers d'étage.

L'accessibilité des locaux de travail aux personnes handicapées sensorielles sera également prise en compte avec la plus grande attention. Le code du travail ne précisant pas à ce jour les prescriptions techniques minimales à respecter, les travaux ainsi que les situations particulières se baseront, pour ce qui concerne les locaux tertiaires et par défaut, sur les prescriptions valables pour les ERP⁶, en associant les salariés concernés.

Dans de nouveaux locaux, **comme en cas de rénovation importante ou en cas de transfert de lieu de travail**, l'Entreprise veille à l'accessibilité de ces locaux aux personnes handicapées. Service de santé au travail et correspondant handicap sont intégrés à la réflexion le plus en amont possible.

⁶ ERP : Établissement Recevant du Public

Dans le cadre d'un transfert ou d'un réaménagement de site, le correspondant handicap local et le correspondant métier doivent être informés afin de pouvoir anticiper, en lien avec la DIR⁷ concernée et l'instance représentative du personnel compétente en matière de santé et de sécurité, les éventuels travaux d'aménagement à réaliser pour les salariés effectivement concernés.

Les personnes responsables de l'accueil de salariés, les chefs d'établissement, les correspondants handicap devront posséder les informations de base sur l'accessibilité aux personnes handicapées, y compris sensorielles. Une formation à l'accessibilité des locaux de travaux est prévue pour les chargés de travaux immobiliers de la DIG. Ces personnes sont également sensibilisées à l'intérêt d'associer des salariés handicapés concernés par les travaux d'un site à la validation des solutions proposées.

Les dépenses prises en charge sur le budget de l'accord incluent celles nécessaires à l'information des personnes ciblées et celles concernant les aménagements qui vont au-delà de la mise en conformité à la loi, qu'il s'agisse de constructions neuves, de rénovations ou de travaux dans les locaux existants. En cas de solutions multiples, le surcoût correspondant à une solution plus onéreuse mais dont l'intérêt pour les personnes handicapées concernées est évident, est également pris en charge.

3.2.3. Faciliter l'accès à l'information

Les difficultés d'accès à l'information, y compris numérique, constituent une barrière pour la tenue de l'emploi, la formation, le parcours professionnel ou le maintien dans l'emploi de personnes confrontées à certaines situations de handicap.

En Février 2022 une « politique accessibilité numérique » a été signée pour EDF SA. Elle prévoit notamment des actions relatives aux applications (métiers ou nécessaires à la vie quotidienne de salarié). Chaque direction métier a d'ores et déjà nommé son référent accessibilité numérique pour déployer et suivre la mise en œuvre de son plan d'action. Les démarches engagées au cours des deux précédents accords sont donc reprises dans le cadre de la politique par les référents métiers animés par la Direction des Systèmes d'Information Groupe.

Une fois par an un « Observatoire de l'accessibilité universelle » se réunit pour formuler des recommandations en matière d'accessibilité au regard des normes et des usages d'une part pour les locaux (avec la prise en compte des handicaps sensoriels), d'autre part pour les applications numériques.

3.2.4. Faciliter le transport

- **En cas de nécessité de service, la mise à disposition pour des besoins professionnels d'un véhicule adapté et aménagé, éventuellement à BVA⁸, permettant de compenser la situation de handicap,** est étudiée en lien avec l'Unité concernée et son correspondant handicap. Ce type de véhicule sera réservé en priorité pour les personnes en situation de handicap concernées.
- **En cas de déplacement professionnel, les Unités** prennent en compte les éventuelles contraintes liées à la situation de handicap du salarié dans le choix des solutions de transport (conditions et

⁷ DIR : "Délégation Immobilière Régionale" de la DIG

⁸ BVA : Boîte de vitesse automatique

durée...), et d'hébergement (accessibilité, proximité...). Les surcoûts correspondants sont imputés sur le budget de l'accord.

- **Dans le cas où elle organise le transport de ses salariés**, l'Entreprise veille à ce que les moyens de transports proposés soient accessibles aux salariés concernés et à ce que les lieux de desserte soient adaptés en conséquence.
- Dans ce cadre, la question du transport des travailleurs en situation de handicap sera examinée **lors du renouvellement des cahiers des charges des prestataires transport et location de véhicules**.
- **La recherche de solutions de transport accessibles par le salarié qui ne peut pas utiliser les transports en commun ou un véhicule personnel depuis son domicile jusqu'à son lieu de travail du fait de son handicap est examinée localement** en mobilisant les aides financières externes existantes (notamment PCH⁹ et aides de l'A G E F I P H¹⁰) et / ou en se rapprochant des collectivités locales ou associations. La contribution du comité des aides ¹¹ peut également être sollicitée (cf. article 3.4)
- Le salarié handicapé dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun existants pour son trajet domicile / travail et qui utilise son véhicule personnel bénéficie de la part de son unité d'une aide égale à 50% du coût de l'abonnement correspondant à ce trajet en transport en commun, sous réserve de ne pas déjà bénéficier d'une autre prise en charge.
- Le salarié qui assure le covoiturage régulier d'un salarié B O E T H pour son trajet domicile travail, bénéficie d'une majoration de 250 € par an du forfait mobilité durable co-voiturage, prévu dans le cadre de l'accord du Groupe sur la mobilité durable.
- Les unités assurent des **solutions de stationnement adaptées** au plus près du lieu de travail afin de faciliter l'accès des salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel du fait de leur handicap.
- Elles veillent au respect de la réglementation applicable en matière de places de stationnement accessibles aux personnes handicapées (ERP ou locaux soumis au code du travail selon les cas) en prenant progressivement en compte la part croissante des véhicules électriques.
- Une participation financière à **l'achat et /ou l'aménagement du véhicule** du salarié handicapé peut être prise en compte par le comité des aides dans le cadre du budget du présent accord, après sollicitation des aides dispensées par les organismes externes compétents.
- Une aide au financement d'un **permis de conduire** s'il est nécessaire à l'autonomie et à l'intégration professionnelle ou au maintien dans l'emploi du salarié, pourra également être examinée dans le cadre du comité des aides, en complément de celles dispensées par les organismes externes. Cette aide ne saurait dépasser 1 k€.

Dans ces deux derniers cas, le service de santé au travail devra attester de l'utilité de ces dispositifs dans le cadre de l'intégration professionnelle ou du maintien dans l'emploi.

⁹ PCH : Prestation de Compensation du handicap

¹⁰ AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

¹¹ cf. Article 5.2 du présent accord

3.2.5. Faciliter le logement

Les conditions d'accessibilité et d'adaptation du logement des travailleurs en situation de handicap participent de leur bonne intégration professionnelle. Dès lors, dans une logique de maintien dans l'emploi

- **Le parc des logements en exploitation** prendra en compte les besoins spécifiques liés à la situation de handicap des salariés qui seraient éligibles à ce parc, conformément aux engagements pris par l'Entreprise en la matière.
- S'agissant **des aides au logement** et pour la durée de cet accord, lorsque les contraintes spécifiques à certaines situations de handicap rendent nécessaires un rapprochement ou une proximité du lieu de travail, ou une taille de logement plus importante par exemple, les règles relatives au **Capital Mobilité Modulé (CMM)** peuvent-être adaptées comme suit :
 - **dans les cas où la mobilité du salarié ouvre droit au CMM**, ces contraintes sont examinées et peuvent être prises en compte par les unités. Elles ont alors la possibilité de verser, selon le niveau des contraintes, un CMM de 24 ou 32 mensualités du Loyer De Référence (LDR) y compris lorsque le salarié est en situation de mobilité naturelle.
 - **à titre exceptionnel lorsque les contraintes spécifiques à la situation de handicap rendent nécessaire un changement de logement**, les unités peuvent examiner, même en l'absence de changement d'emploi, le versement d'une aide différentielle au logement (ADL) calculée en vue de couvrir 80 % du différentiel de montant entre l'ancien et le nouveau loyer. Le versement interviendra au choix du salarié comme dans le CMM sous la forme du versement d'un capital en trois fois ou, à titre exceptionnel, d'une indemnité mensuelle dans la limite de 32 versements.
 - **S'agissant du financement de travaux d'accessibilité ou d'adaptation de la résidence principale** destinés à répondre aux contraintes de leur situation de handicap une aide pourra être apportée aux salariés en situation de handicap, dont la mobilité géographique, ou le rapprochement du lieu de travail en lien avec les contraintes de la **situation** ou de l'évolution du handicap rendent nécessaires de tels travaux.

L'attribution de cette aide devra être validée **par le comité des aides d'EDF**. D'un montant maximal de 4800 €, elle ne pourra excéder 90% du reste à charge après intervention des aides externes, qui devront avoir été sollicitées préalablement à toute demande à ce comité.

Il est rappelé que les salariés handicapés peuvent par ailleurs demander à bénéficier des prêts spécifiques à l'adaptation du logement au handicap proposés par Action Logement.

- Comme tout autre salarié, un salarié « B O E T H » peut être amené à déménager dans le cadre d'une mobilité géographique associée à un nouveau poste. Il est alors éligible au Pack Mobilité Facilitée (PMF)¹². Si la situation de handicap du salarié rend directement nécessaire l'ajout de prestations complémentaires (prévues ou non dans la liste de celles du PMF) l'unité a alors la possibilité d'autoriser et de prendre en charge un dépassement de l'enveloppe normalement allouée au salarié dans le cadre du PMF. Ces ajouts ne doivent cependant pas concerner des travaux d'aménagement du logement.

¹² PMF au sens de la note DRH A 21 - 28

À titre exceptionnel, quand le salarié n'est pas en situation de mobilité géographique et n'ouvre donc pas droit au Capital Mobilité Modulé (CMM), mais que les contraintes spécifiques à la situation de handicap¹³ validées par le médecin du travail le rendent nécessaire, le RRH de l'unité décide de la mise en œuvre des prestations proposées dans le cadre du PMF.

Les acteurs peuvent s'appuyer sur les Commissions d'Information et d'Aide au Logement prévues par le code du travail, ainsi que sur l'organisme chargé de collecter la participation de l'employeur à l'effort de construction (Action Logement).

Article 3.3. Favoriser les conditions de réussite du maintien ou du retour à l'emploi.

Le handicap peut survenir ou évoluer en cours de carrière (maladie invalidante ou évolutive, accident du travail ou de la vie, maladie professionnelle ou de la vie...). L'Entreprise étudie ces situations, afin de permettre le maintien ou le retour à l'emploi. Elle s'appuie sur :

- **La prévention, la détection et l'anticipation** : maintenir dans l'emploi c'est d'abord chercher à anticiper plutôt qu'à subir des situations individuelles dégradées, pour agir plus vite et les améliorer, pour le salarié concerné, et souvent pour le collectif de travail également.
- **La mise en œuvre de compétences collectives** : managers, médecins du travail et médecins conseil, infirmières et infirmiers du travail, assistantes et assistants de service social du travail, RH, correspondant handicap, organismes statutaires compétents. Le recours à des compétences externes peut aussi se révéler nécessaire.

Le correspondant handicap métier, et les acteurs du « G2CH » qui peut être constitué au sein de l'unité - en lien si besoin avec la Mission handicap - entretiennent un contact étroit avec les managers qui rencontrent des difficultés particulières pour maintenir dans l'emploi une personne handicapée.

- **L'adhésion et la participation active du salarié concerné au projet qui le concerne. Elles constituent des facteurs clé de succès**, comme l'évaluation et le suivi de l'efficacité et de la pérennité des actions mises en œuvre.

3.3.1. Mobiliser les outils du maintien ou du retour à l'emploi

Le maintien, comme le retour à l'emploi, reposent souvent sur le recours à une ou plusieurs des mesures appropriées suivantes :

- La co-construction d'un projet d'adaptation reposant sur l'objectivation des capacités restantes du salarié, sur l'analyse des contraintes liées au poste de travail et sur la définition exhaustive des besoins de compensation du handicap au travail, (mise en œuvre ou adaptation des solutions de compensation déjà décrites : aménagements de poste ; et / ou d'environnement de travail ; aménagement d'activités; des rythmes de travail en s'appuyant sur les possibilités d'aménagements individuels d'horaires de travail prévues par le code du travail¹⁴ ; accessibilité ; ...),

¹³ (besoin de rapprochement du lieu de travail rendu nécessaire par l'évolution ou la survenance du handicap)

¹⁴L. 3121-49 du Code du travail.

- La réalisation de **bilans** ad hoc, ainsi que l'analyse des besoins de formation, notamment lorsqu'un salarié, sur avis du médecin du travail, ne peut plus occuper son poste de travail, pour permettre sa reconversion. Ces bilans et ces analyses qui permettent de préciser les aptitudes du salarié comme son potentiel d'évolution vers d'autres activités sont pris en charge dans le cadre du budget de l'accord. Selon les cas, la réalisation de ces bilans pourra être confiée à des expertises externes,
- Le recours aux **formations** nécessaires pour permettre au salarié d'évoluer vers un poste correspondant à ses capacités restantes et à son aptitude,
- L'application des mesures déjà prévues dans les textes internes, mais aussi par le code de la sécurité sociale et le code du travail, notamment :
- Le suivi individuel adapté que le médecin du travail peut mettre en place conformément à l'article L.4624 du code du travail ¹⁵
- **la visite de pré-reprise** qui peut être organisée en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, de plus de trente jours, à tout moment de l'arrêt et autant de fois que nécessaire. Elle peut être demandée par le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil, et organisée par le médecin du travail. Cette visite a pour objectif de rechercher des solutions, le plus en amont possible de la reprise du salarié. Le médecin du travail peut proposer des aménagements/adaptations du poste de travail et/ou des formations professionnelles à organiser, en vue de faciliter la réorientation professionnelle du salarié. Le médecin du travail informe le manager et le médecin-conseil de ses recommandations, afin que toutes les mesures soient mises en œuvre pour favoriser le maintien du salarié dans son emploi actuel ou pour faciliter son reclassement dans un autre emploi.
- **la visite médicale de mi-carrière**, qui est organisée durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du travailleur¹⁶. Cet examen médical obligatoire est réalisé par le médecin du travail ou l'infirmier (sous couverture de protocole). Il vise à :
 - établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis,
 - évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution de ses capacités, en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé,
 - le sensibiliser aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail¹⁷ peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

¹⁵ Cf sur ce point voir l'Annexe 7 sur le rôle des acteurs, point relatif à l'équipe de Santé au Travail

¹⁶ Article L. 4624-2-2 La visite de mi carrière est organisée à une échéance déterminée par accord de branche¹⁶ ou, à défaut d'un tel accord, durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du travailleur. Pour ce qui concerne EDF, il n'existe pas d'accord de Branche traitant de ce point.

¹⁷ Ainsi que le collaborateur médecin et l'interne en médecine du travail

- **le rendez-vous de liaison** ¹⁸ qui peut être initié par le salarié ou le manager, et organisé en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours. Il a pour objectif d'aider le salarié à préparer son retour dans l'entreprise et de l'informer des mesures d'accompagnement mobilisables. Le salarié peut demander à son correspondant handicap de l'accompagner. Le service de santé au travail (SST) participe, en tant que de besoin, à ce rendez-vous, qui n'est pas une visite médicale.
- **pour les salariés relevant du régime spécial des I E G, le « mi-temps thérapeutique »** qui est une modalité de travail mise en place de façon temporaire, pour raisons de santé, et en vue d'une reprise du travail à temps plein. Il est prescrit par le médecin traitant,
- l'invalidité catégorie 1 qui permet, à tout salarié reconnu invalide d'exercer une activité réduite, tout en bénéficiant d'une pension d'invalidité,
- l'autorisation d'absence dont peut bénéficier un salarié (hors forfait jours) atteint d'une maladie grave au sens de l'article L.160-14 3^e et 4^e) du code de la sécurité sociale, afin de lui permettre de suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé¹⁹.
- par ailleurs un salarié B O E T H (hors forfait jours) qui a des rendez - vous médicaux réguliers directement en lien avec sa situation de handicap et qui ne peut pas aménager ses horaires en conséquence peut également bénéficier d'une autorisation d'absence **rémunérée soumise à validation managériale**. Pour en bénéficier, **le salarié** doit au préalable **présenter à son manager** un justificatif d'absence (convocation à un rendez-vous, bon d'admission en établissement hospitalier, etc...) ²⁰ et une recommandation (**ou un avis favorable**) du médecin du travail. Ces absences seront dans un premier temps codifiées **dans GTA** sous le code EX, puis dans un code spécifiquement créé à cette fin.
- le recours au télétravail **sur recommandation du médecin du travail**, pour les activités du salarié qui le permettent, dans des conditions maîtrisées, formalisées avec le manager et faisant l'objet d'une inscription dans « Mes Demandes RH ». La mise en œuvre de ce dispositif sera réalisée en étant attentif aux risques d'isolement et à la sécurité,

Des partenariats avec des organismes/acteurs spécialisés peuvent être formalisés afin de bénéficier de leur expérience et de leurs compétences Les partenariats nationaux conclus avec des acteurs institutionnels ou privés du maintien dans l'emploi sont portés à la connaissance des médecins du travail, des correspondants handicap métiers et locaux et du comité national de suivi de cet accord.

Par ailleurs, en cas de besoin de réentrainement au travail ne pouvant être mis en œuvre au sein de l'Entreprise, la possibilité de recourir à des organismes externes type AFPA ou centres de réadaptation professionnelle sera examinée dans la mesure où le cadre légal et réglementaire le permet.

3 3.2. Faciliter le maintien dans l'emploi en deuxième partie de carrière

La situation de handicap peut sur la durée, rendre plus pénible l'exercice du travail pour les salariés concernés malgré les dispositifs d'adaptation des postes de travail. Pour faciliter leur maintien dans

¹⁸ Dispositif introduit par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

¹⁹ Conformément aux dispositions de l'article L. 1226-5 du code du travail.

²⁰ Ces absences seront, dans un 1^{er} temps, codifiées dans GTA sous le code EX, puis dans un code spécifiquement créé à cette fin.

l'emploi deux mesures sont proposées, l'une pour anticiper l'octroi des congés d'ancienneté, l'autre pour aménager la fin de carrière.

3.3.2.1. Anticipation et bonification de la prise des congés d'ancienneté

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (B O E T H) bénéficient, avec une anticipation de cinq ans, des congés d'ancienneté tels qu'ils sont prévus dans la branche des IEG par la circulaire Pers 753. Dans le cadre du présent accord, les salariés BOETH bénéficieront d'un jour de congé d'ancienneté supplémentaire qui sera attribué comme suit :

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

Les salariés B O E T H en CDI non statutaire bénéficieront pour ce qui les concerne d'un jour de congé supplémentaire à compter de leur 21^{ème} année de service et au-delà.

3.3.2.2. Aménagement de fin de carrière

Tout salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés peut bénéficier, s'il le souhaite, d'un aménagement de fin de carrière (AFC) durant une période précédant immédiatement son départ en retraite²¹ afin de faciliter la transition. La durée maximum de l'AFC auquel il est éligible est fonction de la durée pendant laquelle il a été bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

- Si le salarié peut justifier du bénéfice de ce statut sur une durée minimum de 10 ans, l'AFC pourra être obtenu pour une durée de 5 ans maximum (AFC5).
- Si, à compter de son 50^{ème} anniversaire, le salarié justifie pour la première fois auprès de l'entreprise du statut de B O E T H, il peut bénéficier d'un AFC pour une durée de 2 ans maximum (AFC2).

Dans les deux cas :

- L'aménagement de fin de carrière est mis en place à la demande du salarié.
- Il prend la forme d'un temps partiel de fin de carrière qui ouvre la possibilité de travailler à 80% d'un temps plein, rémunéré à 90% du salaire d'un temps plein. Pour les salariés ayant opté de manière irréversible pour le forfait jours, cet aménagement consiste à associer au forfait annuel 196 jours, une dotation annuelle de 21 jours de congés au titre de la fin de carrière des travailleurs handicapés.
- L'employeur prend à sa charge le différentiel des cotisations employeur et salarié au régime d'assurance vieillesse par rapport au temps plein (35 heures) ou au forfait de référence (209 jours).
- Il se conclut par la signature d'un avenant au contrat de travail ou à sa convention de forfait jours.

²¹ La date de départ en retraite qui est fixée par le salarié et annoncée à l'entreprise, ne peut être antérieure à la DOD (date d'ouverture de ses droits à la retraite).

- Comme déjà indiqué dans cet article, l'AFC a pour vocation de faciliter le maintien dans l'emploi en fin de carrière et la transition vers la retraite. C'est pourquoi il est prévu que les salariés sous le régime de l'accord temps de travail de 1999 bénéficient d'une durée de travail de 28 heures par semaine (soit 80% d'un temps plein), selon un cycle hebdomadaire. Toutefois à titre exceptionnel et en accord avec leur management ces salariés pourront également opter pour une annualisation sur l'année (période de 12 mois) avec alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées (ces dernières ne devant pas comprendre des semaines de plus de 40 heures). Ils pourront opter la dernière année de l'AFC pour un regroupement de ces journées non travaillées en fin de période afin d'anticiper leur date de départ effective. La répartition doit aboutir à une moyenne hebdomadaire conforme à la durée du temps de travail du salarié, soit 28 heures par semaine.
- Le salarié doit pouvoir justifier d'un titre de B O E T H valide au moment de sa demande et tout au long de sa période d'AFC.

Article 3.4. Accompagner les salariés avec le comité des aides.

- L'Entreprise décide de consacrer **un budget de l'ordre de 220 K€/an aux demandes de financement d'aides humaines ou techniques** émanant de ses salariés handicapés.
- Les salariés handicapés éligibles à ces financements sont titulaires de l'un des titres visés à l'Article 8 3. et à l'Annexe 1 du présent accord.
- Conformément à l'objectif du présent accord, les aides doivent avoir pour vocation à la fois de contribuer à compenser la situation de handicap du salarié, et de faciliter son intégration professionnelle ou son maintien dans l'emploi.
- Elles sont attribuées par un comité des aides aux salariés en situation de handicap, uniquement en complément et postérieurement aux autres financements sollicités et/ou obtenus par ailleurs auprès d'organismes tels que l'AGEFIPH, les MDPH, la CPAM, les mutuelles, les Conseils départementaux. L'examen des demandes d'aide est donc conditionné à la justification de la réalisation des démarches auprès de ces organismes. Il porte sur les sommes restantes à charge une fois déduites les aides des organismes susvisés.

Le réseau des travailleurs sociaux, en lien avec le **correspondant handicap** apporte une aide aux salariés pour constituer leurs dossiers de demandes au comité des aides. **Les demandes sont ensuite transmises par le correspondant handicap local**, avec copie systématique au correspondant métier (par mail adressé sur la boîte fonctionnelle du comité mise en place à cet effet). Elles sont instruites par la Mission handicap puis présentées de manière anonyme au Comité pour étude et décision. Les décisions de refus doivent être motivées et formalisées.

La communication sur l'existence du comité des aides est renforcée auprès de ses bénéficiaires potentiels.

Article 3.5. Faciliter et dynamiser les parcours professionnels

Le handicap ne doit pas constituer un frein à la construction de parcours professionnels motivants, cohérents avec les compétences et les projets du salarié.

L'enquête sur la qualité de vie au travail des salariés reconnus en situation de handicap réalisée en 2021, l'expérience accumulée au sein de l'entreprise et les initiatives déjà lancées dans les différentes directions métiers au cours du précédent accord, montrent la nécessité d'accorder dans la durée une attention particulière à leurs carrières avec l'ambition de permettre une réelle égalité des chances tout au long des parcours et de prévenir toute forme de discrimination.

EDF souhaite donc progresser dans la prise en compte des contraintes spécifiques auxquelles peuvent être confrontés les salariés en situation de handicap (moindre mobilité, inaptitude à exercer certains emplois, besoins d'adaptation, stéréotypes, ...).

3.5.1. Par une bonne connaissance des parcours professionnels

Sur le plan qualitatif

Au niveau national, les travaux menés avec l'EHESS²² pour mieux comprendre les déterminants et les leviers des parcours professionnels des salariés en situation de handicap seront présentés au comité national de suivi au cours de la première année du présent accord.

L'analyse de cette population est systématiquement réalisée lors des enquêtes annuelles « My EDF » qui permettent de mesurer l'évolution de l'engagement et de la satisfaction au travail, sur le périmètre EDF. Cette analyse périodique sera complétée par une reconduction de l'enquête relative à la qualité de vie au travail de ces salariés. Les membres du comité national de suivi seront associés à l'élaboration de son cahier des charges. Par ailleurs, les travaux des groupes miroirs de certaines directions métiers sur les parcours professionnels sont analysés par celles-ci pour contribuer à une meilleure prise en compte des éventuelles contraintes spécifiques et éventuellement proposer des expérimentations.

Sur le plan quantitatif

Un suivi statistique annuel des parcours professionnels des travailleurs handicapés statutaires d'EDF est réalisé chaque année et présenté au comité national de suivi. Un point portant sur la trajectoire professionnelle des salariés reconnus en situation de handicap embauchés durant l'année N-5 est effectué annuellement par chaque direction métier (mobilité géographique et /ou fonctionnelle).

3.5.2. Par un accompagnement tout au long de la carrière

3.5.2.1. Lors des entretiens

- **Dans ce cadre**, le manager veille à la bonne adéquation des aménagements techniques et/ou organisationnels effectués, aux nouveaux besoins éventuels du salarié, à son intégration dans l'équipe, à l'acquisition, au maintien et au développement des compétences requises, comme au parcours professionnel. Si une première ou une nouvelle compensation doit être envisagée elle se fait en lien avec le médecin du travail.
- **Lors de l'entretien annuel de progrès** (EAP)²³, les objectifs du salarié (niveau et/ou temps nécessaire pour effectuer certaines activités) peuvent être adaptés par le manager pour

²² EHESS : école des Hautes études en Sciences Sociales.

compenser la situation de handicap. Il peut solliciter **le médecin du travail pour mieux percevoir les contraintes sur l'exercice de l'activité, comme par exemple, le caractère discontinu de la capacité de travail ou la fatigabilité de certains salariés en lien avec leur situation de handicap.**

Si l'apparition de la situation de handicap ou son évolution le justifient, ces objectifs peuvent être révisés en cours d'année.

Les managers intègrent aussi l'incidence des contraintes de la situation de handicap sur l'évaluation de la performance et du professionnalisme. L'investissement de la personne au regard de ses capacités et de son handicap entre dans l'appréciation des résultats obtenus.

- **Lors de l'entretien professionnel consacré** aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi²⁴, le manager porte une attention particulière au projet professionnel du salarié en situation de handicap, à sa faisabilité et aux dispositifs existants pour le mener à bien. C'est aussi l'occasion de faire un point sur les besoins de développement de compétences du salarié et sur les formations à envisager pour l'avenir.
- Le manager, comme le salarié en situation de handicap, peuvent s'ils le souhaitent s'appuyer sur le correspondant handicap local pour les aider à préparer ces entretiens. Le correspondant handicap, pour sa part adresse aux managers et aux salariés concernés à l'amont des campagnes annuelles d'entretien, les deux guides « handicap et entretiens » réalisés à leur intention.
- **Pour les autres membres de l'équipe, l'EAP est l'occasion pour le manager de prendre** en compte l'implication globale du collectif de travail dans la réussite de l'intégration du salarié.

L'implication du manager dans cette réussite est également évoquée et prise en compte au cours de son propre entretien.

3.5.2.2. Lors de la mobilité, géographique ou fonctionnelle

- Les compétences d'un conseiller en charge du parcours professionnel (CPP ou C(M)PP²⁵) et du correspondant handicap sont associées pour aider le salarié à définir son projet professionnel, à disposer d'une meilleure vision des emplois potentiellement disponibles au sein de sa direction, de son unité ou du bassin d'emploi et permettre une meilleure anticipation. Le manager peut être aidé du médecin du travail pour faciliter le projet.

L'implication du C(M)PP est particulièrement recherchée si le salarié en situation de handicap occupe le même poste depuis 5 ans ou plus. En tant que de besoin, le C(M)PP comme le manager peuvent mobiliser une aide externe. Le cas échéant, sur la base du volontariat, un accompagnement individuel du salarié concerné peut être mis en œuvre.

Afin d'aider le salarié à confirmer son projet de mobilité, de courtes immersions du type « Un jour un métier » peuvent être organisées pour favoriser la découverte d'un nouveau métier ou d'un nouvel environnement de travail.

²³ L'Entretien Annuel de Progrès (EAP) est un entretien managérial d'évaluation, un moment privilégié d'échange entre le manager et son collaborateur. Il permet de faire le bilan de la contribution de l'année écoulée, d'échanger sur les attendus et les points de progrès du salarié, notamment en termes de performance, de résultats, de capacité d'adaptation, de fonctionnement collaboratif et de mode de management le cas échéant.

²⁴ art L 6315-1 du code du travail

²⁵ ou leur équivalent

- Les demandes de mobilité géographique ou/et fonctionnelle émanant des salariés handicapés font l'objet d'un examen particulier, dans une approche équitable.
- À l'occasion du changement de poste ou de la mutation du salarié handicapé, le nouvel environnement de travail fait l'objet des aménagements nécessaires le plus rapidement possible, de manière à lui donner les meilleures chances de réussite. Le salarié en situation de handicap conserve le bénéfice des aménagements matériels de poste de travail déjà réalisés pour lui, dans la mesure où ces aménagements demeurent pertinents. **L'unité cédante prend en charge le transfert de ces aménagements à l'unité accueillante dans les meilleurs délais.** Le correspondant handicap de l'unité cédante informe le correspondant handicap de l'unité accueillante de l'arrivée prochaine de ce salarié.

En cas de changement de site impliquant un changement de SST, un bilan des aménagements est rapidement réalisé par le nouveau SST.

- Afin de faciliter la mobilité géographique une « Liste repère » des points d'attention en lien avec la situation de handicap est élaborée et mise à disposition des correspondants handicap, des managers et des C(M)PP. Le projet de liste sera présenté au comité national d'orientation et de suivi afin de recueillir leurs observations.
- Dans les cas où la mobilité géographique entraînerait pour le salarié des surcoûts directement liés au handicap, connexes à l'activité professionnelle, et non intégralement compensés par les aides dispensées par les dispositifs externes, **un complément d'aide peut être étudié dans le cadre du comité des aides de l'article 3.4 du présent accord.**
- Afin de faciliter la mobilité des **salariés en invalidité de catégorie 1**, des expérimentations concernant notamment la gestion de leurs effectifs pourront être menées au sein des directions métiers au cours du présent accord. La première expérimentation sera engagée par la direction Commerce.
- Comme pour l'ensemble des salariés d'EDF SA, le mécénat de compétences²⁶ s'adresse potentiellement aux salariés « B O E T H » dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité.

3.5.2.3. En cas de réorganisation, de redéploiement, ou de fermeture de sites

La situation des travailleurs handicapés concernés par un projet de réorganisation, un dispositif de redéploiement ou de fermeture de site qui pourrait entraîner un changement de lieu de travail, d'emploi, ou de métier est attentivement et systématiquement examinée au cours de l'élaboration de ces projets ou dispositifs comme dans le cadre des instances qui en ont la charge.

Un groupe multidisciplinaire spécifique est mis en place. Composé du RRH, du correspondant handicap, d'un représentant du service de santé au travail, de l'assistant de service social du travail, du C(M)PP, il est mobilisé en appui du management. Ce groupe multidisciplinaire étudie les conséquences spécifiques aux situations de handicap des salariés concernés – y compris pécuniaires²⁷ – non déjà prises en compte dans le cadre des dispositifs d'accompagnement prévus.

²⁶ Décision DRH-D 22-04

²⁷ Par exemple, après étude, la prise en charge éventuelle du surcoût des frais de transport qui serait directement généré par la situation de handicap.

Les correspondants handicap métier sont systématiquement tenus informés de ces situations et de la mise en place de ces groupes sur leur périmètre.

3.5.2.4. En cas d'écart de salaire injustifié à situation comparable

Les salariés en situation de handicap doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que l'ensemble des salariés, sur la base de leurs compétences et de leurs performances. L'Entreprise veille au respect du **principe de non-discrimination liée au handicap** tout au long du parcours professionnel.

En cas d'écart de salaire injustifié à situation comparable

Des mesures correctrices sont étudiées en respectant les deux phases suivantes :

- **Phase 1** : attribution d'augmentations individuelles au choix au regard de l'examen des niveaux de compétences et de professionnalisme individuels, selon le processus habituel.
- **Phase 2** : une fois par an, et au plus tard au début du second semestre, un examen complémentaire systématique de l'égalité salariale entre salariés en situation de handicap et autres salariés est effectué. Cet examen vise à identifier les éventuels écarts individuels de rémunération injustifiés - à situations comparables - et à en assurer la pleine correction le cas échéant.

L'examen des écarts est effectué en s'appuyant sur les coefficients hiérarchiques des salariés en situation de handicap et des autres salariés. La position d'emploi (M3E), l'ancienneté au sein des IEG, la formation (initiale ou acquise au cours de la vie professionnelle et reconnue par l'Entreprise), l'époque de la survenue du handicap sont notamment examinées pour établir une comparaison.

Les directions indiquent dans leur plan d'actions le maillage pertinent auquel s'opère le suivi des écarts et réalisent une consolidation des situations comparables à leur maille. Elles précisent également leur processus de validation de l'attribution de ces NR à leur maille.

Les augmentations individuelles au titre de ces rattrapages éventuels sont attribuées au niveau local, hors contingent, avec pour date d'effet le 1er janvier de l'année N. Elles ne sont pas limitées en nombre et ne doivent pas faire obstacle à l'attribution d'augmentations individuelles au choix au titre du professionnalisme et réciproquement. L'attribution de ces NR est soumise à la validation finale du correspondant handicap métier.

Un examen systématique des éventuels écarts injustifiés est réalisé pour chaque salarié au cours de la campagne qui suit son cinquantième anniversaire.

Dans des situations particulières où l'examen de l'écart injustifié de salaire fait apparaître un écart notable en Groupe Fonctionnel (GF), le rattrapage peut prendre la forme d'un GF au titre de l'appréciation du professionnalisme qui induit de fait l'attribution de deux niveaux de rémunération (NR). L'attribution de ces GF est soumise à la validation finale de la Mission handicap nationale.

Afin d'assurer la traçabilité des mesures correctives mises en place, une synthèse par direction des rattrapages effectués au titre de l'égalité des droits et des chances est communiquée au comité national de suivi de l'accord chaque année. Cette synthèse indique le nombre de salariés concernés et le nombre de niveaux de rémunération et de GF attribués.

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

En complément, pour faciliter et rendre plus cohérente l'analyse des écarts au sein d'EDF, la mission handicap nationale initiera, dès l'obtention de l'agrément de cet accord, une réflexion pour élaborer :

- une fiche argumentaire unique utilisable par toutes les parties prenantes (salarié concerné statutaire ou non, organisation syndicale, manager, service R H, correspondant handicap, etc.)
- une grille d'analyse des écarts commune à toutes les directions et unités.

Cette grille et cette fiche argumentaire auront été préalablement partagées avec les organisations syndicales signataires du présent accord et mises à disposition des RRH pour la campagne 2023.

3.5.2.5. Une étude sur les rémunérations variables

Au cours du présent accord, une étude sera réalisée sur l'attribution comparée des niveaux de rémunération variable de la population des salariés en situation de handicap reconnu et de la population des autres salariés. Elle prendra en compte des effets de structure notamment induits par la répartition des salariés en situation de handicap dans les différents métiers de l'entreprise et par les caractéristiques de cette population elle-même. Le cahier des charges de cette étude sera présenté au comité national d'orientation et de suivi. Le cas échéant, en fonction des résultats de l'étude, des actions adaptées seront mises en œuvre.

3.5.3. Par un accès facilité et encouragé à la formation professionnelle

La formation permet aux salariés d'améliorer leur professionnalisme, de maintenir et de développer leurs compétences et leur employabilité et de préparer l'avenir.

EDF met en œuvre les dispositions de branche spécifiques relatives à la formation des salariés en situation de handicap et vérifie que les salariés en situation de handicap bénéficient d'un même accès à la formation que l'ensemble des salariés.

L'Entreprise, s'assure de l'absence de discrimination dans le processus de sélection comme dans les conditions d'accès aux formations d'accompagnement à la promotion.

Le cas échéant, un suivi du nombre de salariés en situation de handicap retenus chaque année dans le cadre des dispositifs promotionnels est réalisé.

Le service de santé au travail peut être sollicité dans la définition de conditions de formation propres à permettre leur bonne adaptation à une situation de handicap donnée.

Managers et correspondants handicap veillent, à ce que les formations (internes ou externes) soient mises en œuvre selon des conditions adaptées à la situation de handicap du salarié ou à défaut conviennent de mesures correctrices : accessibilité des locaux, tiers temps (adaptation des rythmes et/ou de la durée), assistance humaine (interprète LSF ou LPC²⁸, vélotypie), supports de formation adaptés, matériels informatiques,

²⁸LSF (Langue des Signes Française), LPC (langage Parlé Complété)

Ils étudient, en lien avec le service de santé au travail, la nécessité de mettre en place l'équivalent d'un **tiers temps** pour le passage des épreuves de validation des acquis de la formation.

Ils proposent en tant que de besoin des formations spécifiques à la situation de handicap et nécessaires à la tenue de l'emploi ou à l'évolution de carrière, ainsi que des bilans individuels de compétences (dans un centre disposant de conditions adaptées au handicap lorsque nécessaire).

Les plans de développement des compétences mettent en évidence les actions prévues/réalisées pour les salariés en situation de handicap.

Les managers sont attentifs à la formation des salariés en situation de handicap de leurs équipes à l'occasion de l'entretien professionnel avec l'objectif d'accompagner le projet professionnel, d'assurer l'employabilité et si nécessaire de permettre le maintien ou le retour à l'emploi. Ils veillent, en lien avec les responsables de formation et avec le correspondant handicap, à l'adaptation de leurs conditions.

Au cours de l'accord, une solution sera recherchée pour permettre qu'une fiche d'expression des besoins spécifiques en lien avec la situation de handicap puisse être systématiquement transmise à tous les salariés en amont de leur formation.

Un suivi des salariés en situation de handicap n'ayant pas bénéficié de formation depuis trois ans est réalisé chaque année. La cause de cette absence de formation est analysée avec attention et les éventuelles actions correctrices mises en œuvre dans le cadre des entretiens professionnels.

La Mission handicap prend en charge le financement :

- des surcoûts liés aux aides (humaines ou techniques) ou aux moyens à mettre en place pour permettre au salarié de compenser son handicap en formation : prestations d'interprétariat en LSF ou LPC, traductions sous forme de sous titrage écrit en temps réel (vélotypie), adaptation de la durée ou du rythme de formation,
- du coût de formations spécifiques directement liées au handicap.
- **L'unité du salarié** prend en charge les éventuels surcoûts relatifs aux transports vers les lieux de formation ou à des besoins spécifiques d'hébergement sur recommandation du médecin du travail, dès lors qu'ils sont directement en lien avec la situation de handicap.
- Les formations à la LSF ou au LPC pour les collègues et managers de salariés en situation de handicap auditif restent à la charge des Unités. Elles sont imputables sur le budget de l'accord.

Pour les formations réalisées par des organismes externes, la Direction des Achats Groupe continue, en lien avec la DRH Groupe, à rappeler aux commanditaires d'inclure dans leurs cahiers des charges - et si possible dans leurs grilles de notation technique - la prise en compte de cette dimension au fur et à mesure des renouvellements de contrats de formation.

3.5.4. Par des modalités adaptées de reconnaissance des parcours dans l'entreprise

3.5.4.1. Pour les médailles des IEG

Tout salarié ayant une reconnaissance de travailleur handicapé au titre de l'article L.5213-1 du Code du travail **sur une durée minimum de déclaration de 10 ans** pourra bénéficier d'une réduction des

conditions d'ancienneté prévues dans la branche des IEG par la circulaire PERS 396 modifiée par les circulaires PERS 439 et 869 pour l'attribution des Médailles des IEG et des gratifications associées. La durée de cette anticipation est portée de 3 à 5 ans dans le cadre de cet accord. En pratique, ces salariés bénéficieront donc de ces récompenses dans les conditions suivantes.

Médaille des IEG	Ancienneté dans les IEG
Bronze	15 ans au lieu de 20
Argent	20 ans au lieu de 25
Vermeil	25 ans au lieu de 30
1er Or	30 ans au lieu de 35
2e Or	34 ans au lieu de 39
Grand Or	37 ans au lieu de 42

La mise en œuvre de cette nouvelle anticipation sera effective au cours du second semestre 2023.

3.5.4.2. Pour les primes de départ en retraite

Tout salarié statutaire qui demande la liquidation de sa pension de retraite, se voit attribuer une indemnité de départ en inactivité au titre de l'article 4 du Statut national du personnel des IEG. Le montant de cette indemnité est fixé en fonction du dernier salaire mensuel et de l'ancienneté du salarié acquise dans la branche des IEG²⁹.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que pour les salariés en situation de handicap qui bénéficieront d'une anticipation de départ en inactivité au titre du handicap, la condition de durée d'ancienneté dans la branche professionnelle des IEG sera réduite, lors du calcul du montant de l'indemnité de départ inactivité (IDI), d'une durée égale à la durée effective de l'anticipation de départ au titre du handicap (cf. exemple en bas de page)³⁰.

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

³⁰ Exemple : M. X a 28 ans d'ancienneté dans les IEG. Au titre de son handicap il peut partir en retraite 3 ans avant son âge légal. Ces 3 années d'anticipation seront ajoutées à sa durée d'ancienneté effectivement réalisée dans les IEG afin de calculer le montant de son indemnité de départ en retraite.

28 ans + 3 ans = 31 ans

31 ans = 3 mois de salaire mensuel pour l'IDI au lieu de 2.5 mois.

Chapitre 4. Communiquer et informer

Article 4.1. Promouvoir l'accord et son contenu au sein de l'entreprise

Dès son agrément, le présent accord sera adressé à tous les salariés identifiés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans le SIRH de l'Entreprise. La liste de l'ensemble des correspondants handicap actualisée à cette date leur sera également adressée à cette occasion, en plus d'être disponible et régulièrement actualisée sur le site Intranet d'EDF et dans la rubrique « Ma situation RH » de ce même site.

Par la suite, tout au long de l'accord, la mission handicap d'EDF enverra par mail l'accord, ainsi que la liste des correspondants handicap aux nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi au plus tard un mois après leur prise en compte dans le SIRH.

Des webinaires d'information sur les principaux dispositifs de cet accord seront proposés à tous les salariés enregistrés comme B O E T H dans le SIRH au cours des 3 mois suivant l'obtention de l'agrément. Une session d'information pourra être organisée dans les unités à l'intention de tous les salariés. Tous les salariés d'EDF seront également informés de l'existence de l'accord et de ses principales dispositions par les supports de communication internes, nationaux et locaux disponibles (Intranet, publications, etc.). L'accord est mis à leur disposition sur l'Intranet de l'Entreprise.

La Mission handicap mettra à la disposition de tous dans l'Intranet de l'entreprise un guide synthétique et accessible de l'accord dans les six mois suivant l'agrément.

L'accord sera diffusé aux directeurs et directrices métiers et d'unité, aux DRH et RRH, aux organisations syndicales, aux correspondants handicap, aux membres de l'équipe de santé au travail (médecins, infirmiers et infirmières), aux médecins conseil, aux assistantes et assistants sociaux.

Une présentation sera réalisée dans tous les Comités de Direction métiers dans les six mois suivant l'agrément.

Article 4.2. Agir pour faire évoluer les stéréotypes et pour créer un contexte favorable à la déclaration

La méconnaissance du handicap et de ses conséquences, comme les stéréotypes ou les représentations sont autant d'obstacles à l'insertion, à l'intégration et au parcours professionnel de personnes handicapées dans le monde des entreprises.

Trop d'entre nous ignorent encore que 80 % des handicaps sont invisibles à première vue (diabète, allergies, lombalgies, maladies psychiques etc.), que 85% des handicaps surviennent après l'âge de 15 ans ou encore qu'un actif sur deux sera confronté à une situation de handicap au cours de sa vie active.

Confrontés à des difficultés de santé qui peuvent entraîner des répercussions dans leur quotidien professionnel, certains salariés ignorent ainsi qu'ils peuvent faire reconnaître leur handicap, ainsi que les dispositifs dont ils sont susceptibles de bénéficier suite à cette reconnaissance. D'autres redoutent l'impact d'une telle déclaration et ses éventuelles conséquences sur le parcours. Pourtant l'enquête sur la Qualité de Vie au Travail réalisée en 2021 auprès des travailleurs handicapés de l'entreprise,

montre que 82% des répondants recommanderaient à leurs collègues de faire connaître leur statut à EDF.

La signature de ce nouvel accord sera donc l'occasion de renforcer l'information sur l'intérêt de déclarer sa situation de handicap à l'entreprise, lors d'une première déclaration, comme dans le cadre d'un renouvellement.

EDF poursuivra par ailleurs tout au long de ce nouvel accord le travail déjà entrepris pour informer les salariés et lutter contre les stéréotypes, lors de la Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées, mais aussi tout au long de l'année.

Article 4.3. Poursuivre et renforcer l'information des salariés sur les dispositifs relatifs au handicap applicables au sein de l'entreprise

Les salariés en situation de handicap, et plus généralement les salariés confrontés au handicap de leurs enfants ou conjoints ne sont pas toujours informés des dispositifs existants au sein de la Branche des IEG ou de l'Entreprise pour compenser les contraintes auxquelles ils sont exposés.

Les principales caractéristiques et références de ces dispositions³¹ sont donc portées à la connaissance des salariés sur le site intranet de l'Entreprise et par les différents acteurs portant ces sujets. Un rappel en est proposé ci-après :

- Une attention particulière est accordée aux modalités d'organisation de temps de travail des salariés dont l'enfant ou le conjoint est en situation de handicap,
- Le salarié qui travaille depuis un an au minimum dans l'Entreprise depuis l'arrivée d'un enfant, né ou confié en vue d'adoption, a la possibilité de prolonger d'un an la durée du congé parental d'éducation, en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant (soit jusqu'à ses quatre ans). Cette prolongation est soumise à certaines conditions, notamment quant à la gravité du handicap³²,
- Lors de l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une grave maladie d'un enfant ou du conjoint, du partenaire de pacte civil de solidarité, du concubin (sous réserve de production d'un certificat médical) le salarié bénéficie d'un congé spécifique de 2 jours rémunérés³³
- Depuis le 1^{er} janvier 2019, les salariés parents d'enfants en situation de handicap bénéficient :
 - jusqu'au dernier jour du mois du 20ème anniversaire de l'enfant, et en complément de la possibilité d'opter soit pour un congé parent de 4 jours rémunérés par an, soit pour un CESU (dont le nombre d'heures est fonction de la tranche d'âge de l'enfant) d'un congé parent d'enfant handicapé de 8 jours rémunérés. L'enfant ouvrant droit à ces 8 jours de congés doit bénéficier de l'Allocation d'Éducation d'Enfant Handicapé (AEEH) ou d'un taux d'incapacité d'au moins 50 %. Si le taux d'incapacité est inférieur à 50 %, l'ouverture de ce droit peut également être examinée en cas de besoin justifié, en lien direct avec la situation de handicap de l'enfant.

³¹ (non imputées sur le budget du présent accord)

³² article L.1225-47 et suivants du Code du travail

³³ article 1 du Chapitre 4 de l'accord Droits familiaux

- à compter du 20ème anniversaire de l'enfant en situation de handicap reconnu par un titre dès lors qu'il est à la charge du salarié et sans limite d'âge, d'une autorisation d'absence rémunérée de 8 jours³⁴ en cas de besoin justifié.
- **Pour faciliter l'accès aux formations accompagnant la promotion des salariés parents d'enfants en situation de handicap**, les frais de garde résultant des modifications des horaires de travail générées par le départ en formation sont pris en compte à hauteur de 80 % du SMIC horaire en vigueur au départ en formation. Le montant maximum de l'aide apportée ne peut cependant dépasser 2 265 € par année civile et par salarié.³⁵
- Le congé de proche aidant (CPA)³⁶ permet au salarié de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Il est ouvert à tous les salariés, statutaires ou non, sans condition d'ancienneté pour une durée maximale de 3 mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Le proche aidant doit avoir un lien étroit avec l'aidé, ce dernier devant avoir un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80% ou un degré de perte d'autonomie et résider en France de façon stable et régulière.

Le CPA peut être pris à temps complet, de manière fractionnée par ½ journée (depuis septembre 2020) ou à temps partiel. Une aide financière est versée par la CAF et en complément, pour les salariés statutaires ayant perçu l'Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA), l'employeur maintient 100% de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPA) pour un congé pris à temps partiel ou fractionné, et 80% de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPA) pour un congé pris à temps plein. Ce complément est versé pour 66 jours maximum pour l'ensemble de la carrière professionnelle du salarié (à condition que le salarié ait perçu au moins une AJPA).

- Le salarié, statuaire ou non-statuaire, peut bénéficier d'un soutien financier pour assister un proche en fin de vie (dont le pronostic vital est engagé) dans le cadre d'un congé de solidarité familial³⁷ (CSF) sans condition d'ancienneté.

Le CSF permet au salarié en activité de cesser ou de réduire son activité professionnelle. Il peut durer 3 mois, renouvelables une fois et peut être pris à temps plein, de manière fractionnée (par journées entières) ou à temps partiel ($\leq$ à 50%). Dans ce cas, l'aide financière est versée par l'employeur (en lieu et place de la CPAM) pour les salariés statutaires et par la CPAM pour les salariés non-statutaires. En complément, pour les salariés statutaires ayant perçus l'Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP), l'employeur maintient 100% de la rémunération principale nette sous déduction de l'AJAP.

- Le congé de présence parentale (CPP)³⁸ permet au salarié de cesser ou réduire son activité professionnelle afin de s'occuper d'un enfant à charge, dont l'état de santé requiert une présence

³⁴ Avenant 2 à l'accord droits familiaux

³⁵ Note DRH 16-018 en cours d'actualisation au moment de la rédaction du présent accord

³⁶ Renvois notamment à l'avenant n°2 à l'accord du 15.12.2017 relatif à l'évolution des droits familiaux, à l'accord relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires IEG et à la note DRH-A 22-23

³⁷ Renvois notamment à l'avenant n°2 à l'accord du 15.12.2017 relatif à l'évolution des droits familiaux, à l'accord relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des IEG et à la note DRH-A 22-25

³⁸ Renvois notamment à l'avenant n°2 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à l'évolution des droits familiaux, à l'accord relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des industries électriques et gazières et à la note DRH-A 22-24.

soutenue et des soins contraignants. L'enfant de moins de 20 ans à la charge du salarié, doit être atteint d'une maladie, d'un handicap ou avoir été victime d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants. Tous les salariés, statutaires ou non, sans condition d'ancienneté, peuvent demander à en bénéficier.

Le CPP peut être pris à temps complet, de manière fractionnée par ½ journée ou à temps partiel (depuis le 30.09.2020). L'indemnisation est versée par la CAF (l'allocation journalière de présence parentale – AJPP) et en complément, l'employeur maintient 100% de la rémunération principale nette des salariés statutaires sous déduction de l'AJPP. Le CPP a une durée maximum de 310 jours ouvrés sur une période de 3 ans (renouvellement possible).

- L'aide aux frais d'études est versée jusqu'au 28ème anniversaire (au lieu du 26ème) pour les enfants souffrant d'un handicap (aides versées sur 84 mois), sur justificatif du versement de l'AEEH ou de l'AAH³⁹.
- Les parents d'enfants atteints d'une incapacité égale ou supérieure à 80 % peuvent bénéficier pour la retraite d'une majoration de la durée d'assurance et de conditions plus favorables pour liquider leur pension⁴⁰,
- Un salarié a la possibilité de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris affectés ou non sur un compte épargne temps au bénéfice d'un autre salarié de l'Entreprise assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident du travail d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants⁴¹,
- De même, en application de l'accord collectif relatif au Compte épargne temps d'EDF S A du 2 avril 2008, tel que modifié par ses différents avenants⁴² il est rappelé qu' "en cas d'événement familial exceptionnel (décès) ou lorsque le salarié se trouve en situation d'aidant familial (invalidité, maladie grave ou dépendance) d'un conjoint, ascendant ou descendant ou d'un enfant à charge au sens des prestations familiales, la durée totale du congé ainsi que les modalités de prise de ce congé (par exemple fractionnement par jour ou groupe de jours) pourront être adaptées en accord avec la hiérarchie".

Enfin, une Ligne Info Aidants est à disposition des statutaires et propose un accompagnement personnalisé du salarié aidant par des experts : information, conseil et orientation sur les dispositifs existants, écoute psychologique et bilans téléphoniques en matière sociale, de santé, et juridique.

Article 4.4. Communiquer à l'externe

L'Entreprise veille à poursuivre, développer et renforcer la lisibilité des actions de communication externes qui permettent de l'identifier comme un employeur « handi-accueillant » et ainsi de continuer à attirer de nouveaux salariés handicapés répondant à ses besoins de compétences ou de favoriser le développement de leur formation. Son engagement dans ce domaine est porté à la

³⁹ Accord de branche IEG 7 mars 2011

⁴⁰ Circulaire CNIIEG n° 2021/05 du 18/05/2021

⁴¹ Article 1225-65-1 du code du travail

⁴² du 22 juin 2009, du 21 mai 2010, du 10 octobre 2011, et du 19 avril 2016

connaissance des principaux acteurs du « sourcing » et matérialisé dans leurs propres supports de communication en lien étroit et avec l'aide du Pôle Mobilité-Recrutement et de la Direction de la Communication d'EDF.

Elle participe également aux échanges inter - entreprises ou aux manifestations permettant de partager bonnes pratiques et innovations sur le thème de l'emploi et de l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Elle s'associe à des opérations lui permettant d'apporter son témoignage pour aider ou encourager d'autres acteurs à s'engager dans l'intégration professionnelle de personnes handicapées.

Chapitre 5. Former et sensibiliser les acteurs

La formation et l'animation d'acteurs ciblés sont poursuivies et renforcées :

- **Le réseau des correspondants handicap**, métiers et locaux est un acteur essentiel du déploiement des engagements de l'accord. Chaque nouveau correspondant suit une formation pour le rendre mieux à même de remplir sa mission (notamment sur la connaissance du dispositif légal et réglementaire du domaine, les dispositifs de l'accord et les aides, les outils et méthodes, les acteurs et leur rôle, le rôle des IRP etc.). Les « Handidates ⁴³ » et le partage d'expérience contribuent à cette professionnalisation.
- **Les managers** sont informés de la politique d'EDF en matière de prévention des discriminations dans le cadre des formations nationales (formation « Pass cadre », nouveaux MPL). Par ailleurs, des modules de formation sur la prise en compte du handicap en milieu professionnel sont mis à leur disposition, en priorité à ceux qui comptent déjà un ou plusieurs salariés en situation de handicap dans leur équipe. La participation à ces formations est fortement encouragée par les directions métiers,

Objectif : au moins 1 000 managers formés à la prise en compte du handicap sur la durée de l'accord

Le guide synthétique de l'accord à l'intention des managers sera réactualisé.

Des sensibilisations et/ou des outils sont proposés à un ensemble de populations identifiées :

- **Les organisations syndicales signataires** se voient proposer des sessions d'information sur l'accord et le handicap **par le canal de leurs représentants au comité national d'orientation et de suivi** à hauteur de 2 sessions d'une journée par organisation et par an.
- **À la maille des CPS des CSE** une sensibilisation au handicap et à la diversité est proposée par mandature.
- **Les acteurs internes du recrutement** suivent une sensibilisation aux spécificités des candidatures de personnes en situation de handicap et de l'entretien de recrutement,
- **Les tuteurs et maitres de stages de personnes en situation de handicap suivent une sensibilisation à leur intention,**
- **Les acteurs de la mobilité et de la gestion des parcours** disposent d'un guide,
- **Pour les communicants, les web master**, etc. disposent d'un e-learning relatif à l'accessibilité numérique sur e-campus. Le suivi de cet e-learning est vivement encouragé.
- **Des informations à l'intention des acteurs médicaux & sociaux pourront être** organisées sur des points spécifiques (ex : outils de compensation du handicap, titres de B O E T H, etc.).

Un e-learning de sensibilisation au handicap sera proposé à l'ensemble des salariés.

Ces actions de sensibilisation seront imputées sur le budget de l'accord handicap, y compris lorsqu'il sera fait appel à des prestataires externes.

⁴³ Web conférences thématiques initiées lors du précédent accord

Chapitre 6. Soutenir l'emploi de personnes handicapées externes à l'Entreprise

Article 6.1. Recourir aux compétences du secteur du travail protégé et adapté (STPA) et des travailleurs handicapés indépendants (T I H)

En sollicitant ces structures, l'Entreprise contribue à permettre l'emploi de personnes en situation de handicap. Les secteurs du travail protégé ou adapté (STPA) offrent en effet à des personnes en situation de handicap, temporairement ou définitivement éloignées de l'entreprise classique, une activité professionnelle aménagée en fonction de leurs besoins et de leurs capacités.

En cohérence avec ses engagements de responsabilité sociale d'entreprise, EDF poursuit donc sa contribution continue à l'emploi de personnes en situation de handicap par le canal de ses achats aux Entreprises Adaptées (E A), aux Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou aux travailleurs handicapés indépendants :

Objectif : 12 millions d'euros⁴⁴ d'achats au secteur du travail protégé et adapté en moyenne annuelle sur la durée de l'accord.

Cette ambition suppose :

- La mobilisation de l'ensemble des directions d'EDF sur cet objectif,
- L'utilisation systématique des marchés cadres conclus avec le STPA et mis à disposition des directions et unités par la Direction des Achats Groupe,
- **La poursuite de la démarche d'élargissement de l'offre de marchés cadre.** La Direction des Achats Groupe poursuivra donc, en lien étroit avec les prescripteurs des directions, la démarche d'analyse des segments d'achats pouvant donner lieu à de tels marchés. Les prescripteurs des directions au travers de leurs expressions de besoins, et les acheteurs au travers de l'analyse du marché de l'offre, veilleront à considérer de la façon la plus systématique la possibilité de recourir au STPA.
- De continuer à sensibiliser les acteurs (filère achats, prescripteurs, correspondants handicaps etc.) sur le recours au STPA en partenariat avec leurs organisations professionnelles si besoin, et également sur l'importance de privilégier les **segments d'achats les plus contributifs à la création d'emploi qualifiants et valorisants pour les personnes handicapées.**
- L'organisation d'opérations destinées à mieux faire connaître l'offre du STPA,

Par ailleurs, les projets permettant de recourir sur site aux compétences de personnes handicapées employées par des ESAT ou des EA, seront encouragés au niveau local.

⁴⁴ Montants facturés

Article 6.2. Accompagner EA et ESAT et veiller à la qualité des emplois de nos partenaires du STPA

Un soutien matériel et / ou financier pourra être apporté aux E A et aux ESAT dans le cadre du budget de l'accord pour répondre à des besoins de l'Entreprise, non encore ou incomplètement satisfaits par le secteur. Ce soutien pourra concerner :

- La mise en place ou le développement de nouvelles activités contributives à l'emploi de travailleurs handicapés,
- Ou encore des besoins d'évolution des équipements de production, des méthodes ou des compétences,
- Des formations propres à permettre la montée **en compétences et le développement professionnel** des personnes handicapées exerçant leur activité en E A ou en ESAT.

En préalable à la passation d'un contrat, quel que soit son montant, E A et ESAT doivent transmettre à l'interlocuteur commercial d'EDF les agréments délivrés par les autorités compétentes justifiant leur appartenance au STPA. Les fournisseurs de l'Entreprise, y compris EA et ESAT, s'engagent à respecter sa Charte RSE qui fait partie intégrante de tous les marchés passés par EDF.

Les difficultés qui pourraient être ponctuellement rencontrées dans l'exécution d'une prestation par une EA ou un ESAT, (que ce soit en termes d'écart par rapport à la prestation attendue ou en termes de responsabilité sociale, notamment de valeurs éthiques dont le respect des personnes) seront traitées au plus près et au plus tôt par l'unité utilisatrice. Les situations ne trouvant pas de solution sur le plan local seront remontées le cas échéant parallèlement à la Direction des Achats Groupe et à la Mission handicap. En tant que de besoin, EDF se rapprochera des groupements qui fédèrent ces structures et pourra décider, si la situation l'exige, de diligenter des audits DD-RS⁴⁵ des structures

⁴⁵ Audit DD-RS : audit de Développement Durable et Responsabilité Sociale
39/72

Chapitre 7. Impulser, dynamiser, piloter et mettre en œuvre l'Accord

Article 7.1. Modalités de déploiement de l'accord

Les principes et objectifs du présent accord sont fixés au niveau de l'Entreprise et leurs réalisations sont appréciées à ce niveau par la DRIETS⁴⁶. Mais ils sont portés et mis en œuvre par tous les niveaux de l'Entreprise, national, direction, local.

La bonne articulation entre ces différents niveaux, comme le partage de la réalité du terrain et la remontée des réalisations et des initiatives du local constituent des facteurs essentiels de la réussite de l'accord.

7.1.1. Articulation national, métier, local

- **La DRH Groupe assure le pilotage, le suivi des engagements de l'accord et de son déploiement homogène au niveau de toutes les directions.** Elle s'appuie notamment dans ce but sur une Mission handicap dont le rôle et les missions sont rappelées en Annexe 2.
- **Les directions métiers** sont responsables à leur maille de la mise en œuvre de l'accord et du respect de ses ambitions. Chaque direction métier désigne et missionne, pour son périmètre d'activité, un **correspondant handicap métier** dont l'activité est définie dans une lettre de mission qui est communiquée à l'ensemble des RRH de ce périmètre (trame en Annexe 3). Les missions, la charge et le temps de travail associés sont abordés lors de l'entretien annuel de progrès du correspondant métier.

Des plans d'action de direction métier sont définis, après concertation avec les organisations syndicales signataires, au niveau de chaque direction ou regroupement de directions métiers et en lien avec les correspondants handicap locaux. Ils sont élaborés et finalisés au plus tard six mois après la date d'agrément de l'accord et font l'objet d'un suivi en comité de suivi métier (paragr. 7.2.2).

Ces plans d'actions métier sont soumis à la DRH Groupe qui s'assure de leur contribution à l'atteinte des objectifs. **Ils comportent :**

- la fixation et le suivi d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et le tableau de bord de suivi associé,
- les modalités de mise en œuvre à la maille des directions métiers des objectifs et engagements de l'accord, et les principales actions envisagées,
- des objectifs spécifiques prenant en compte la réalité des métiers et des activités de la direction et de ses entités,

⁴⁶ DRIETS : (Direction régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), DRIETS pour l'Île de France

- les modalités du suivi du plan d'actions de direction métiers avec les organisations syndicales signataires.
- **Au niveau local**, chaque directeur d'entité opérationnelle est responsable sur son périmètre de la mise en œuvre opérationnelle de l'accord et du déploiement du plan d'action de sa direction « métier » au plus près du terrain.

Il désigne et missionne un correspondant handicap local qui présente notamment les compétences suivantes : capacité à travailler avec/animer/mettre en relation des interlocuteurs internes et externes, qualités d'écoute et de prise de recul, capacité à intégrer les éléments de contexte légal et réglementaire spécifiques, les aides mobilisables, à s'assurer de l'application du plan d'action de sa direction et à faire partager l'ambition d'un accord au niveau de son unité. Il veille à ce que le nombre et la nature des missions qui lui sont confiées par ailleurs soient compatibles avec sa mission de correspondant handicap. Ce rôle est précisé dans une lettre de mission (trame en Annexe 4).

Le correspondant local coordonne, promeut et favorise sur son périmètre les actions relatives à la mise en œuvre de l'accord et du plan d'action de direction métier qui en découle. Il joue un rôle moteur en matière de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Il fait connaître les dispositifs dont peuvent bénéficier les salariés handicapés B O E T H et veille au renouvellement des titres correspondants en lien avec l'assistante de service social du travail.

Ces missions, la charge de travail associée et le pourcentage de temps alloué sont abordés lors de son entretien annuel professionnel.

Afin de lui permettre d'être identifié par les salariés et acteurs concernés, les membres du CODIR sont systématiquement informés de sa nomination, de son rôle et de ses activités. **Ses coordonnées sont affichées dans les panneaux de direction et figurent dans le service « Ma Situation RH » de l'Intranet de l'entreprise.**

7.1.2. Les organisations syndicales

Parties prenantes de l'élaboration de l'accord, les organisations syndicales signataires le sont également de la mise en œuvre de ses engagements. Elles sont force de propositions dans le cadre des différents comités de suivi et sont associées à des opérations de communication.

Elles s'impliquent dans le portage de l'accord, son animation et la remontée d'informations du terrain vers le national et dans le partage de bonnes pratiques au sein des différents comités.

- Chaque organisation syndicale signataire peut organiser une fois par an une journée d'échanges, réunissant ses correspondants handicap afin de favoriser la remontée d'information du terrain et le lien entre national et local et de contribuer au maintien de la dynamique de l'accord. Dans ce cadre, la Mission handicap prend en charge les coûts logistiques correspondant (salle, transport, déjeuner, une nuit d'hébergement si nécessaire) pour une quinzaine de participants par organisation syndicale. Toutefois, les participants veilleront à privilégier autant que possible l'utilisation des outils de communication à distance afin de réduire les déplacements, les coûts et la fatigue associés.

Le temps de réunion correspondant à cette journée est imputé dans la limite de ces 15 participants sous un code à préciser pour les salariés qui ne sont pas au forfait.

- Pour permettre le règlement de situations individuelles trop complexes pour trouver une solution aux seuls niveaux local et direction métier, des réunions bilatérales ad hoc, peuvent être organisées deux fois par an au niveau national, avec la Mission handicap, par chaque organisation syndicale signataire de l'accord qui le souhaite.

Article 7.2. Suivi de l'accord

Le dispositif de suivi décrit ci-dessous est sans préjudice des prérogatives des Instances Représentatives du Personnel.

7.2.1. Le comité national d'orientation et de suivi

Un comité national d'orientation et de suivi est constitué.

Il se réunit deux fois par an en tant que comité de suivi afin de faire le point sur la mise en œuvre de l'accord et sur les résultats obtenus. Les réunions font l'objet d'un relevé des sujets abordés et des décisions prises.

Il a pour missions de suivre :

- la mise en œuvre de l'accord, de ses résultats annuels, des indicateurs qualitatifs et quantitatifs associés, du budget (cf. Annexes 5 et 6),
- le programme de travail issu de l'accord sur sa durée,

Il est alors composé de trois représentants au maximum pour chaque organisation syndicale signataire, de représentants de la direction, du responsable et de chargés d'affaires de la Mission handicap, de correspondants handicap métiers, d'un représentant du Pôle Santé Sécurité au Travail de la DRH Groupe, d'un représentant de la Direction du Dialogue social et d'experts en tant que de besoin

Il se réunit une fois par an en tant que comité d'orientation en format « séminaire ». Sa composition est alors élargie à l'ensemble des correspondants handicaps métiers et à cinq représentants syndicaux par organisation signataire. Ce séminaire a pour objectif :

- d'aborder des thèmes ou points spécifiques de l'accord, d'examiner des suggestions émises par ses membres, et de partager des bonnes pratiques métier
- d'examiner les alertes formulées sur des écarts importants ou persistants dans la mise en œuvre de l'accord.
- d'émettre des recommandations sur des actions correctrices à mettre en œuvre dans le cadre de l'accord. Il peut demander la conduite d'études complémentaires.

Des réunions complémentaires ad hoc ou groupes de travail peuvent être organisées dans le cadre du plan d'actions défini dans l'accord.

7.2.2. Les comités de suivi métiers

Un comité de suivi métier est mis en place à la maille de chaque direction ou regroupements de métiers. Il se réunit au moins 2 fois par an.

Il est au moins composé de représentants de la direction, du correspondant handicap métier et de trois représentants au maximum pour chaque organisation syndicale signataire.

Par ailleurs, chaque métier en complète la composition en fonction de ses spécificités. Afin d'enrichir et concrétiser le suivi, l'organisation de base inclut :

- les référents métier des directions et divisions pour les métiers de la Production et de l'Ingénierie,
- des correspondants handicap de directions de région pour la Direction Commerce,
- des correspondants handicap des différentes entités de la Direction Transformation et Efficacité Opérationnelle (DTEO). Une fois par an, lors du premier comité de l'année, les principaux indicateurs sont communiqués à la maille des grands métiers de la DTEO (DST/DSIT, DAG, DIG).

Le comité de suivi métier assure le suivi du plan d'action correspondant à sa maille. Il veille notamment à la qualité de son déploiement au sein de la direction et de ses entités opérationnelles.

7.2.3. Les comités de suivi locaux

Un comité local de suivi est mis en place au niveau de chaque entité opérationnelle à l'initiative de la direction de cette entité. Dans ce cadre, la notion d'entité opérationnelle est la suivante :

- Unité pour la DPNT, la DIPNN et EDF Hydro,
- Direction régionale pour la Direction Commerce,
- Unité pour la DSEI.

Le comité de suivi métier joue également le rôle de comité de suivi local pour la DTEO, la R&D et pour les entités du Siège.

Le comité local se réunit à minima 2 fois l'an, ou 1 fois l'an lorsque le dossier politique sociale présenté en Commission Politique Sociale du CSE du périmètre, inclus la contribution de l'unité dans ce domaine. Par ailleurs, la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail du CSE peut aussi être consultée dans le cadre fixé par le Code du travail complété par l'accord collectif d'EDF SA du 28 juin 2019⁴⁷.

Le comité de suivi local est composé

- De trois représentants au maximum par organisation syndicale signataire,
- De représentants de la direction

⁴⁷ Accord collectif relatif à la mise en place des Comités Sociaux et Économiques d'établissement et des représentants de proximité au sein d'EDF SA.

- Des acteurs locaux (par exemple, membre(s) de l'équipe de santé au travail, assistant social, RH, managers etc.) agissant dans le domaine du handicap dans une logique de pluridisciplinarité,

Il a pour objet le suivi de la mise en œuvre opérationnelle de l'accord sur le périmètre de l'entité opérationnelle, à savoir :

- Du déploiement du plan d'action métier dans sa composante locale,
- Des éléments d'actions suivants définis localement :
 - les opportunités d'achats au secteur protégé et la communication associée,
 - la formation des managers dont les équipes comportent des salariés en situation de handicap,
 - la sensibilisation à l'intérêt de la RQTH,
 - l'intégration de nouveaux salariés en situation de handicap,
 - les partenariats locaux avec les organismes de formation, les relations écoles, le secteur du travail protégé ou adapté.

En cas de sollicitation d'un membre du comité de suivi par un salarié en situation de handicap, le management local peut faciliter matériellement l'organisation d'une rencontre. Dans ce cadre, les acteurs privilégieront autant que possible l'utilisation des outils de communication à distance afin de réduire les déplacements, les coûts et la fatigue associés.

7.2.4. Préparer la fin du dispositif des accords agréés.

Les signataires du présent accord souhaitent anticiper au mieux les conséquences pour EDF SA de l'extinction du dispositif de l'accord agréé à compter du 1^{er} janvier 2026 en conséquence de l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 et de ses décrets d'application. Pour ce faire, ils conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire sur ce thème.

Chapitre 8. Définition du handicap, cadre légal et bénéficiaires de l'accord.

Article 8.1. Définition du handicap

Constitue un handicap, au sens de l'article L.114 du code de l'action sociale et des familles, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. ».

Selon la convention des Nations Unies relative au Droit des Personnes Handicapées « le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

Article 8.2. Cadre légal

Depuis la loi 10 juillet 1987 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, modifiée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et ses décrets d'application ainsi que par le décret du 20 novembre 2014, complété par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018, et ses décrets d'application, le législateur a souhaité faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Au nombre des grands principes introduits par la loi du 11 février 2005 figure notamment le principe de compensation des conséquences du handicap comme expression de la solidarité nationale et moyen de rétablir l'égalité de traitement entre les citoyens handicapés et l'ensemble des citoyens.

Conformément aux termes de l'article L 5212-8 du Code du travail dans sa version actuelle, les dispositions du présent accord portent exclusivement sur la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur de travailleurs handicapés.

Article 8.3. Bénéficiaires du présent accord

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

Cependant, afin de faciliter leur inclusion / maintien dans l'emploi, les personnes qui auraient engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et fourni à l'entreprise la copie du récépissé de dépôt de la demande à la MDPH, pourront bénéficier de la prise en charge de leur aménagement de poste de travail par la mission handicap (cf. article 3.2.1 du présent accord). Cette possibilité prendra fin au plus tard 12 mois à compter de la date figurant sur ce

récépissé de dépôt. Dans l'éventualité où ces personnes n'obtiendraient finalement pas la RQTH, elles ne perdraient pas le bénéfice des mesures matérielles d'aménagement de poste déjà engagées.

Tous les salariés de l'Entreprise, statutaires et non statutaires, sont susceptibles d'être inclus dans la liste des bénéficiaires du présent accord.

Chapitre 9. Dispositions finales

Article 9.1. Calcul de l'obligation d'emploi à la maille d'EDF SA

Selon l'article L. 5212-3 du code du travail, le calcul de l'obligation d'emploi se fait de manière globale au niveau de l'Entreprise.

Article 9.2. Budget prévisionnel de l'accord

Ce budget représente le coût prévisionnel annuel de la mise en œuvre des différents engagements et actions prévues par l'Entreprise dans le cadre du présent accord. Afin de tenir compte du nécessaire étalement dans le temps des actions prévues et de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'intégration au sein de l'entreprise, le budget de l'accord est fongible dans le respect des engagements financiers.

Ce budget correspond au moins à ce que l'Entreprise devrait verser annuellement aux organismes sociaux au titre de l'obligation d'emploi en l'absence d'un accord d'entreprise agréé. Son montant prévisionnel et sa répartition sont rappelés en Annexe 6 du présent accord.

Article 9.3. Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires travaillant dans les unités d'EDF SA situées sur le territoire métropolitain, dans les départements et territoires d'outre-mer et à Saint Pierre et Miquelon.

Article 9.4. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans expirant le 31 décembre 2025. À l'arrivée de son terme il cessera de produire tout effet.

Article 9.5. Période couverte par l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à la période couverte entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2025, dès obtention, de l'agrément de l'autorité administrative compétente dans les conditions prévues par la loi.

Article 9.6. Révision de l'accord

A la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions prévues par le Code du travail.

L'opportunité de réviser le présent accord pourra notamment être examinée en cas d'événements extérieurs (évolutions législatives ou réglementaires, par exemple) ou en cas de modification dans la situation juridique de l'Entreprise, pour apprécier les conséquences éventuelles de ces évolutions sur

l'équilibre général de l'accord. L'avenant de révision sera soumis à la procédure d'agrément par le préfet avant son entrée en vigueur.

Article 9.7. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès de la DRIETS et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 11/01/2023

Pour EDF SA :

Pour les représentants des organisations syndicales :

CFDT

CFE-CGC

CGT

CGT-FO

Annexe 1. Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Les bénéficiaires des dispositions du présent accord sont ceux mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du Travail, notamment :

- **Travailleurs reconnus handicapés** par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),
- Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une IPP supérieure ou égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre de tout régime de protection sociale obligatoire,
- Titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime obligatoire de sécurité sociale à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- **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
- Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- Bénéficiaires mentionnées à l'article L 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.
- Sous certaines conditions ; les **veuves, veufs et orphelins de guerre** : bénéficiaires mentionnés aux articles [L.241-3](#) et [L.241-4](#) du même code.
- Titulaires d'une allocation ou 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**

Annexe 2. Rôle des principaux acteurs

1. Les salariés en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap sont des acteurs essentiels de la réussite de leur intégration et de leur parcours professionnel comme de leur maintien dans l'emploi auxquels ils sont pleinement associés.

Ils apportent leur point de vue et leur vécu sur leurs besoins et sur la recherche de solutions spécifiques pour y répondre. Ils sont invités, s'ils le souhaitent, à formuler leurs propositions, suggestions en toute confidentialité à l'adresse suivante : missionhandicap@edf.fr.

2. La direction

Les directions métiers

Elles sont responsables de la mise en œuvre du présent accord et de l'élaboration et la mise en œuvre de leur plan d'action métier. Elles communiquent les engagements de l'accord auprès de leurs entités opérationnelles, impulsent les initiatives correspondantes et s'assurent de la réalisation de ses dispositions sur leur périmètre.

Chaque direction ou regroupements de directions métiers désigne et missionne, pour son périmètre, un correspondant handicap métier dont l'activité est définie dans une lettre de mission (modèle en Annexe 3) signée du DRH de sa direction.

Les entités opérationnelles

Chaque directeur d'entité opérationnelle est responsable de la mise en œuvre des engagements du présent accord et du plan d'action de sa direction métier.

Il désigne et missionne un correspondant handicap local dont le rôle est précisé dans une lettre de mission (modèle en Annexe 4). Ce choix repose sur différents critères dont celui d'une volonté d'engagement dans le domaine du handicap. Il veille à ce que le nombre et la nature des missions qui lui sont confiées par ailleurs soient compatibles avec son rôle de correspondant handicap.

Ce correspondant local coordonne, promeut et favorise sur son périmètre les actions relatives à la mise en œuvre de l'accord et du plan d'actions qui en découle. Il joue un rôle moteur en matière de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

La liste de ces correspondants régulièrement mise à jour est publiée sur l'Intranet EDF et communiquée au comité national de suivi.

La Mission handicap

Pour le compte de la Direction, la Mission handicap d'EDF SA

- pilote et suit les engagements de l'accord, en assure le déploiement et l'animation au niveau national,
- établit la déclaration annuelle de réalisation de l'accord à présenter à l'Administration et aux parties signataires. À ce titre, elle est l'interlocuteur de la DRIETS⁴⁸ et de l'URSAFF⁴⁹,
- réalise un point périodique auprès des signataires sur le niveau et l'efficacité de son déploiement et propose des améliorations, dans le cadre du comité national de suivi,
- représente l'Entreprise auprès des associations et organismes extérieurs (associations de personnes handicapées, autres entreprises, Administration...) à dimension nationale. Elle est l'interlocuteur référent des directions pour la mise en œuvre des différents axes : accessibilité physique et numérique, R&D, achats au STPA, communication et marque employeur,
- anime le réseau des correspondants handicap métiers,
- veille à la bonne allocation du budget de l'accord,
- apporte un appui aux directions et entités opérationnelles en matière de recrutement, d'alternance, d'intégration, de maintien et de retour à l'emploi des personnes handicapées, de parcours professionnel, d'aides aux salariés en situation de handicap.

Le Pôle Mobilité - Recrutement (MR)

La Mission Handicap, en lien étroit avec les Directions et leurs entités, s'appuie sur ce Pôle dans la mise en œuvre des engagements de l'accord relatifs au recrutement, pour ce qui concerne les collègues maîtrise et cadre.

De même, le Pôle MR peut aider la Mission handicap à développer des partenariats permettant de faciliter l'accès des jeunes à l'enseignement supérieur et de leur faire connaître les possibilités offertes par l'Entreprise ainsi que son caractère handi-accueillant.

Les Conseillers Parcours Professionnel

Au quotidien, le Conseiller Parcours Professionnel -CPP (ou Chargé de Mission Parcours Professionnel - CMPP) est un acteur majeur du développement des parcours professionnels des salariés dans le cadre de mobilité naturelle ou de redéploiement. Il exerce son activité en collaboration étroite avec le management dont il complète l'action pour orienter les salariés dans leur parcours professionnel et entretien des relations étroites avec l'équipe RH de l'entité.

À ce titre il est aussi un acteur de l'accompagnement des projets de mobilité et du parcours professionnel des salariés en situation de handicap. La situation de handicap peut parfois influencer de différentes manières sur la projection, l'élaboration ou la concrétisation du projet professionnel d'un salarié. Le CPP/CMPP est attentif à appuyer le salarié concerné dans l'élaboration d'un projet professionnel à la fois réaliste et réalisable, au regard des conditions de l'emploi et de ses contraintes mais aussi en tenant compte de toutes les possibilités d'adaptation des postes et de l'environnement

⁴⁸ DRIETS : Direction Régionale de l'économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

⁴⁹ AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

de travail. Le correspondant handicap est un partenaire important du CPP /CMPP dans ce cadre, avec l'appui si besoin du médecin du travail.

Les Délégations Régionales (DR)

Au sein des territoires, les DR apportent un appui pour la mise en œuvre des partenariats visés à l'Article 2.1.5. Elles accompagnent les entités opérationnelles pour répondre à leurs besoins de recrutement, ou d'accueil d'alternants handicapés. Elles font en sorte de coordonner les actions de ces entités vis-à-vis des acteurs régionaux et locaux agissant dans ce domaine, notamment pour les relations écoles.

3. Les organisations syndicales signataires

- Elles sont parties prenantes de l'élaboration de l'accord et de la mise en œuvre de ses engagements. Elles participent à sa déclinaison, notamment dans le cadre des comités de suivi.
- Elles sont force de proposition dans le cadre de ces comités et peuvent être invitées à participer à des groupes de travail ad hoc thématiques.
- Elles communiquent les engagements de l'accord auprès de leurs organisations et de leurs correspondants handicap syndicaux.
- Elles sont des relais importants pour combattre préjugés et idées reçues relatives au handicap. Elles facilitent la remontée d'informations du terrain.

4. Les IRP

Les instances représentatives du personnel sont informées et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par le code du travail (notamment ses articles L 2312- 8 et L 2312-9, cf. liens annexe 9) et les dispositions statutaires en vigueur.

5. Les acteurs médicaux et sociaux

L'équipe de santé au travail

Elle est constituée de professionnels de santé (médecins, infirmières et infirmiers). Dans un SPST autonome, les missions sont portées par le médecin du travail. Ce dernier, par son rôle d'animation de l'équipe de santé au travail, délègue certaines missions aux infirmiers et infirmières sous couvert de protocoles.

Les missions consistent notamment à prévenir les atteintes à la santé, à prévenir ou réduire les risques en lien avec le travail et la désinsertion professionnelle et à contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs (dans ce cadre le médecin du travail aide à la constitution du dossier de RQTH). Ce rôle implique une coopération étroite et permanente avec le management dans le domaine de l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Le médecin du travail est sollicité, par le management ou la DRH des unités, pour les accompagner **le plus en amont possible** de l'arrivée de tout salarié handicapé (dans le cadre d'une embauche comme d'une mutation). Dans ce cadre, du fait des délégations données, il peut définir le rôle de chaque infirmier ou infirmière de l'équipe pour faciliter cet accueil. Cette anticipation permet de prévenir les éventuelles inaptitudes au poste, de préparer, si nécessaire, l'adaptation du poste de travail et de faciliter l'intégration dans l'équipe.

Le médecin du travail peut mettre en place un suivi individuel adapté conformément à l'article R 4624-17 du code du travail « Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L. 3122-5, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit prévu au troisième alinéa de l'article L. 4624-1, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans ».

Les modalités de suivi des salariés handicapés sont précisées dans l'article R 4624-20 : « Lors de la visite d'information et de prévention, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le médecin du travail, dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1, détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé qui peut être réalisé par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1. »

Dans le cadre du suivi défini pour les salariés handicapés, une délégation peut être donnée par le médecin du travail aux infirmiers et infirmières de l'équipe pour contribuer à ce suivi soit dans le cadre de la réalisation d'entretiens soit par un suivi au poste de travail.

Le médecin conseil

Le médecin conseil a pour mission de suivre les salariés en arrêt de travail et de se prononcer sur leur capacité à travailler. Le levier de la visite de pré-reprise qu'il initie s'intègre tout particulièrement dans l'objectif de prévention de la désinsertion professionnelle. Il déclenche ce processus en lien avec le médecin du travail et les autres partenaires de l'Entreprise. Il contribue à la politique de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Plus largement, le contact privilégié existant entre le médecin conseil et le salarié en arrêt de travail, le positionne comme un acteur central de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Les assistants de service social du travail

Il ou elle contribue activement avec les différents acteurs internes et externes à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées des entités opérationnelles pour lesquelles il ou elle intervient. Dans l'exercice de ses missions et dans son cadre déontologique, il ou elle assure auprès des salariés des fonctions :

- d'écoute, d'information et d'orientation, notamment par sa connaissance des institutions et organismes sociaux,

- d'accompagnement et de suivi des personnes, de facilitation de l'accès aux droits, d'aide à la constitution de dossiers de demandes (d'aides auprès des organismes de droit commun ou du comité des aides d'EDF, de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ...)
- de lien social entre l'interne et l'externe pour les retours au travail et le maintien dans l'emploi.

Dans un souci d'efficacité, elle ou il est informé par l'unité des embauches et mutations des personnes bénéficiaires des dispositions de la loi du 11 février 2005.

Annexe 3. Lettre de mission type de correspondant handicap « métier »

Les engagements d'EDF SA en faveur de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés sont formalisés dans le cadre d'un accord 2023-2025 dont la direction ... est porteuse sur son périmètre. Dans ce cadre, XXX XXX désigne M/Mme XXX XXX (NOM, Prénom), comme correspondant Handicap métier. Il ou elle a notamment en charge de :

- Faire connaître l'accord au sein de la direction,
- Conseiller le DRH, les managers et correspondants handicap d'unité sur les dispositions de l'accord,
- Formuler des propositions pour faire progresser le taux d'emploi d'EDF dans sa direction et faire respecter sa contribution aux engagements de l'accord,
- Coordonner la préparation du plan d'actions concerté de la direction, réaliser le suivi de ses actions et de leurs résultats et préparer leur bilan annuel (engagements quantitatifs et objectifs qualitatifs) en consolidant les résultats au périmètre de la direction,
- Transmettre chaque année une synthèse chiffrée et qualitative de la mise en œuvre de l'accord et du plan d'action sur le périmètre de la direction à la Mission handicap pour consolidation et présentation au comité national de suivi,
- Animer et organiser le comité de suivi métier,
- Assurer l'interface entre la direction et la Mission handicap,
- Veiller à la prise en compte de la dimension intégration professionnelle des personnes handicapées lors de tout projet d'ampleur de la direction ayant un impact en termes d'organisation du travail,
- Animer et informer les correspondants handicap d'unité de la direction. Plus spécifiquement :
 - informer les unités sur le rôle et les activités des correspondants handicap locaux
 - s'assurer que chaque correspondant local
 - dispose d'une lettre de mission. Ces lettres de mission lui sont systématiquement communiquées par les unités de son périmètre
 - suit les formations indispensables à cette mission en lien avec la Mission handicap
- Apporter un appui aux entités locales de la direction pour le règlement des situations remontées par les acteurs qui resteraient non résolues à ce niveau, en lien, si besoin, avec la Mission handicap,
- Valider les propositions des unités de sa direction/ groupement de métiers en matière de mesures correctrices d'écart de salaires injustifiés à situation comparable

- Contribuer, en lien avec les interlocuteurs Achat de la direction, au développement des achats au secteur protégé – adapté de sa direction.

Pour ce faire, vous bénéficiez des formations mises en place par la Mission handicap pour votre professionnalisation et vous tenez à jour vos connaissances sur le cadre légal et réglementaire relatif à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les missions, la charge et le % de temps de travail associés, sont abordés au cours de l'entretien annuel.

Annexe 4. Lettre de mission type de correspondant handicap « local »

Les engagements d'EDF SA en faveur de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés sont formalisés dans le cadre d'un accord 2023 - 2025 dont chaque entité (direction, division, unité/CSP ou région) est porteuse sur son périmètre.

Dans ce cadre, l'Unité XXXXX désigne M/Mme XXX XXX (NOM, Prénom), comme correspondant Handicap. Dans ce cadre vous avez notamment en charge de :

- Faire connaître l'accord handicap national et le plan d'action de au sein de l'entité, tout particulièrement aux managers et aux salariés concernés,
- Coordonner et promouvoir les actions relatives à la mise en œuvre des engagements et actions prévues par l'accord national et le plan d'action et proposer annuellement des actions locales, comme des réajustements des actions programmées en fonction des résultats,
- Relayer sur le périmètre de l'entité les actions de sensibilisation et de communication de niveau national ou de direction et susciter des actions à sa maille,
- Apporter un appui aux managers de l'entité pour :
 - la recherche de candidatures de travailleurs handicapés répondant à leurs besoins de compétences, en lien avec les acteurs externes, les DR, et les acteurs internes de l'unité en charge du recrutement,
 - l'intégration, le parcours professionnel, le maintien ou le retour à l'emploi des travailleurs handicapés.

À ce titre, il vous appartient de connaître les travailleurs en situation de handicap de votre entité, de les informer de l'ensemble des dispositifs et aides dont ils peuvent bénéficier, d'activer les relais locaux chaque fois que nécessaire (service de santé au travail, assistants sociaux, RH, ergonomes) et, chaque année, de les contacter ou de les rencontrer⁵⁰. Vous vous assurez également que les processus nécessaires à la mise en place des aménagements de poste des salariés en situation de handicap de son périmètre sont enclenchés dans les meilleurs délais.

- Mettre en place la collecte et le reporting quantitatif et qualitatif des actions menées au sein de l'Unité, et participer au processus annuel de la D O E T H,
- Être l'interlocuteur ou l'interlocutrice des acteurs locaux externes du handicap (ex : CAP Emploi Pôle emploi, MDPH, associations etc.),
- Contribuer, en lien avec les Correspondants Achat d'Unité, au développement des achats au secteur du travail protégé ou adapté (STPA) de son unité.

⁵⁰ Pour les salariés BOETH des unités multisites qui ne sont pas sur le même site que le correspondant handicap, ce contact annuel a lieu autant que possible en présentiel, ou à défaut via Teams

Pour ce faire, vous

- Participez au réseau de correspondants Handicap de votre direction ainsi qu'au réseau national
- Êtes membre de droit du comité de suivi local de l'accord
- Suivez les formations mises en place par la Mission handicap pour votre professionnalisation et vous tenez à jour vos connaissances sur le cadre légal et réglementaire relatif à l'intégration professionnelle des personnes handicapées.
- Consacrez de l'ordre de % * de votre temps de travail à votre mission de correspondant handicap

* % de temps de travail indicatif. Il peut bien sûr varier en tant que de besoin au cours de l'année ou sur certaines périodes, en fonction du nombre des sollicitations individuelles de votre périmètre et des problématiques rencontrées. Les missions et la charge correspondante sont abordées lors de votre entretien annuel sur la base du bilan de l'année écoulée.

Annexe 5. Indicateurs de l'accord

Ces indicateurs sont présentés selon une périodicité qui sera précisée dans le cadre du comité de suivi national. La disponibilité de certains d'entre eux pourra être conditionnée par leur calendrier de production.

Thèmes Indicateurs et niveau du suivi (National, Direction, Local)		N	D	L
Emploi				
Recrutements de salariés handicapés (Statutaires et CDI)	% du volume annuel de recrutements Nombre de recrutements	X X	X X	 X
Nombre de non-titularisations	Nbre total chaque année	X	X	
Nouveaux Contrats d'apprentissage signés avec des B O E T H	Nbre total chaque année	X	X	X
Recrutement de salariés B O E T H après leur contrat d'apprentissage	Nbre d'embauches statutaires à la suite d'un contrat d'apprentissage	X	X	
Intérim de B O E T H (1 fois /an)	Nbre d'ETP (au sens de la D O E T H) en contrat d'intérim de l'année sur le périmètre	X	X	
Effectif B O E T H (en parts élec)	Nbre de B O E T H dans le S I R H selon définition EDF des effectifs sur le périmètre	X	X	X
	Nbre de B O E T H (statutaires et CDI) par collège sur le périmètre	X	X	X
	Nbre de B O E T H par type de titre de B O E T H (1 fois /an)	X		
Départs de B O E T H en inactivité (1 fois / an)	Nbre total sur l'année sur le périmètre	X	X	
Mobilité des B O E T H (Statutaires et CDI) (1 fois / an)	Nbre d'arrivées et de départs de B O E T H depuis / vers d'autres sociétés du groupe Nbre de mouvements de B O E T H inter - directions d'EDF	X		
« NR handicap » (1fois par an)	Nbre de NR attribués Nbre de salariés bénéficiaires	X	X	
Reconnaitances de qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (une fois par an)				
Reconnaissance de qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi enregistrées (Seulement titres MDPH : RQTH, AAH, CMI mention invalidité)	Nbre de nouvelles reconnaissances enregistrées (hors recrutement, accueil en alternance, mutations etc.) sur le périmètre Nbre de titres renouvelés	X	X	
Associations ayant bénéficié d'un versement au titre des nouvelles 1ères reconnaissances de travailleur handicapé				
Versements (1 fois par an)	Nbre de versements	X	X	X
Achats au secteur du travail protégé -adapté (STPA)				
Achats facturés par le STPA	Montant facturé en k€	X	X	X
Intégration - maintien dans l'emploi - parcours professionnel des TH				

Thèmes Indicateurs et niveau du suivi (National, Direction, Local)		N	D	L
Aménagement des postes de travail	Montant HT des dépenses au total et par directions	X	X	
	Montant HT par grandes familles de handicap (visuel, auditif, moteur, autres)	X	X	
Accessibilité des locaux (1 fois par an)	Montant HT des dépenses réalisées au titre de l'accord	X		
Formation des salariés handicapés (une fois par an)				
Salariés B O E T H formés	Nbre de salariés	X		
Heures de formation	Nbre d'heures par salarié B O E T H à l'effectif	X		
Comité des Aides				
Montants attribués	K€ total et par directions	X	X	
Dossiers traités	Nbre total et par directions	X	X	
Aides attribuées	Nbre total et par directions	X	X	
Évolution des mentalités – sensibilisation				
Formations Managers	Nbre de managers formés	X	X	
Formations de correspondants	Nbre de sessions	X		
Opérations de sensibilisation	Nbre d'opérations de niveau national	X		
	Nbre d'opérations de niveau direction		X	
Partenariats par thématiques (emploi, formation, maintien dans l'emploi, sensibilisation, secteur protégé etc.)				
Thématique		X		X
Thématique etc.		X		X
Comités de suivi				
Réunions des comités de suivi métier	Nbre de réunions	X	X	
Comités de suivi locaux constitués	Nbre de comités constitués	X	X	
	Nbre de réunions			
Éléments consolidés de la DOETH (une fois par an)				
Effectif de référence	Nbre au sens de la D O E T H	X		
Effectif des bénéficiaires	Nbre de B O E T H déclarés	X		
Taux d'emploi EDF * (référence légale)	%	X		
Emplois exigeant des aptitudes particulières*	Nbre d'E C A P	X		
Budget (une fois par an)				
Budget minimum résultant du taux d'emploi	K€	X		
Budget consommé au titre de l'exercice	K€	X		

Annexe 6. Budget prévisionnel cumulé

Accord d'EDF SA 2023-2025 pour l'égalité des droits et des chances et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap

Postes de dépenses	Répartition en %	
Accueil et intégration des TH Financement des mesures de compensation (aménagements de postes, expertises, diagnostics, etc.) et d'accueil spécifiques mises en œuvre lors de l'arrivée d'un salarié TH dans l'entreprise.	7%	50%
Maintien dans l'emploi Financement des mesures de compensation nécessaires au maintien dans l'emploi d'un salarié devenu TH ou dont le handicap a évolué. Partenariats liés au maintien dans l'emploi.	43%	
Accompagnement des Travailleurs handicapés Comités des aides, mesures similaires versées par les unités	10 %	
Formation des Travailleurs handicapés Surcoûts de formation liés au handicap, formations spécifiques ou liées au maintien dans l'emploi des TH	8%	
Plan d'embauche Forums, brochures, publications, films, partenariats associations ou autres organismes, cabinets spécialisés, opérations dédiées ou pilotes, participation des managers, campagnes web ou autres, parrainages, bourses, etc.	8%	
Accompagnement du secteur du travail protégé – adapté	3 %	
Information, sensibilisation Actions et outils de communication (brochures, films, kit, forums, évènements etc.) pour la sensibilisation des managers, des salariés, des acteurs (correspondants handicap, CPP-C(M)PP, AS etc.), de l'entourage direct du salarié, etc.	6 %	
Pilotage et suivi de l'accord Fonctionnement (Mission handicap, correspondants handicap, comités de suivi etc.) et aides au pilotage (outils, études et conseil)	15%	
Total	100 %	
Estimation de dépenses cumulées de l'accord sur 2023-2025	6 millions d'euros	

Annexe 7. Plan d'action pour le déploiement de l'accord Handicap 2023-2025

Chapitre 1. Ambition 6% de taux d'emploi

Article	Objectif	Actions – Modalités- Indicateurs	N/D/L	Échéances
Chap. 1	6% de taux d'emploi	Taux d'emploi DOETH d'EDF avec suivi annuel	National	Au terme de l'accord
	3% des recrutements statutaires et CDI	% de recrutements TH avec suivi annuel	Directions - local	Au terme de l'accord
	100 nouveaux contrats d'alternance au total sur 3 ans (33/an en moyenne)	Nombre de nouveaux contrats signés avec suivi annuel	Directions - local	Au terme de l'accord
	1 000 managers formés au moins, en priorité ceux qui ont un ou des TH au sein de leur équipe	Nombre de managers formés avec suivi annuel Marché cadre mis à disposition par le national	National Directions	Au terme de l'accord
	12 M€ d'achats au STPA/ en moyenne par an	K€ d'achats (en facturé) avec suivi annuel	Directions - local	

Chapitre 2. Les leviers de l'ambition

Article	Thème -Objectif	Action – Modalité	Livrable	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
2.1.2	L'alternance vivier de candidatures pour le recrutement	Suivre la transformation du vivier des alternants ayant obtenu leur diplôme en embauche pour les métiers qui recrutent	Nombre de Recrutements de salariés en situation de handicap issus de l'alternance pour les directions ayant des métiers qui recrutent Suivi en comité national et en comité métier des directions concernées 1 fois /an	Directions National Directions	Au fil de l'accord Au début de N+1
	Soutenir les établissements « vertueux » en	Orienter une partie de la taxe d'apprentissage vers de tels établissements	Callier le processus avec le Pôle MER	National	2023

Article	Thème -Objectif	Action – Modalité	Livrable	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
	matière d'accueil d'alternants TH dans des filières qui nous intéressent				
2.1.3	Le stage est un vivier de candidatures pour le recrutement	Accueil de stagiaires		Directions	Au fil de l'accord
	Soutenir l'accès aux études et à l'enseignement supérieur	Via des partenariats		National/ Local	Au fil de l'accord
2.1.4	Développer le recours aux TH en intérim	Dans le cadre des marchés cadre d'intérim qui prévoient des dispositions en ce sens.	Les marchés cadre d'intérim intègrent cette dimension	National	En cas de renouvellement durant l'accord
			Indicateur : nbre d'ETP au sens de la D O E T H	Directions/ local	Au fil de l'accord
2.1.5	Atteindre les objectifs de recrutement et d'alternance	Les Plans d'action des directions incluent cette dimension	Existante d'un indicateur	National/ direction	Au fil de l'accord
2.2	Faciliter et accompagner la déclaration	Élaborer un plan d'action pour mieux faire connaître les avantages de la reconnaissance et à lever les idées reçues qui l'accompagnent.	Le Plan d'action est produit	GT National/ Directions	Dans les 6 mois suivant l'agrément
2.2.1	Inciter les salariés à faire connaître leur titre de travailleur handicapé à l'entreprise	2,5 k€ versés par l'unité à une association régulièrement déclarée depuis ≥ 5 ans et œuvrant en faveur de l'intégration des PH pour toute 1 ^{ère} déclaration à l'entreprise si le salarié le demande.	Nombre de Versements Suivi en comités, national et métier une fois/an (N+1)	Local	Au fil des déclarations Note d'application existante
2.2.2	Faciliter les démarches de reconnaissance	Jusqu'à 2 jrs d'absence rémunérée (fractionnables par ½j) pour des démarches nécessaires à la reconnaissance (1 ^{ère} ou renouvellement)		Local	Code GTA : PH existant

Chapitre 3. Mettre en œuvre les conditions de l'égalité des droits et des chances tout au long du parcours professionnel

Article	Thème – Objectif	Action – Modalité	Livrable	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
3.1.2	Créer les conditions de réussite de l'arrivée du salarié et des mois qui suivent	Le correspondant handicap lui délivre des informations sur l'accord handicap, le comité des aides et des coordonnées d'acteurs		Local	Tout au long de l'accord, au fil des embauches et mobilités de TH
		L'entité d'accueil du salarié lui propose Un accueil individualisé dans l'équipe de travail Un référent ou équipe référente pour la phase d'intégration pour les situations qui le nécessitent		Local	Tout au long de l'accord, au fil des embauches et mobilités de TH
		Manager, SST et correspondant handicap portent attention à l'intégration et notamment à l'adéquation des aménagements effectués, aux conditions d'organisation et à l'intégration dans le collectif		Local	Tout au long de l'accord
3.2.1.1	Adapter l'environnement de travail du salarié	Mise en place d'un outil informatique de gestion des aménagements pour faciliter le pilotage des aménagements matériels, prestations, aides humaines pro.	L'outil est déployé et les correspondants handicap formés	National	1 ^{er} semestre 2023
3.3.2	Prendre en compte la pénibilité du travail avec une situation de handicap	Anticipation de 5 ans de l'attribution des congés d'ancienneté de la PERS 753 pour tous les B O E T H inscrits dans le S I R H éligibles au bénéfice de cette P E R S		CSP RH	Tout au long de l'accord lors de l'attribution de ces congés dans le SIRH
		Possibilité pour le salarié de demander un AFC avant retraite si DOD ouverte AFC de 5 ans max avant retraite si ≥ 10 ans de titre de B O E T H AFC de 2 ans max avant retraite si déclaration à l'entreprise pour la 1 ^{ère} fois à compter du 150 ^{ème} anniversaire Mettre à disposition les nouvelles conventions d'AFC	Nombre d'AFC 5 ans et nombre d'AFC 2 ans	Local	Tout au long de l'accord
			Les conventions correspondantes sont disponibles	National	1 ^{er} semestre 2023
3.4	Accompagner les salariés BOETH	Un comité des aides étudie les demandes d'aides des salariés	Nombre de demandes traitées en comité Nombre d'aides attribuées Montant attribué	National	Tout au long de l'accord

Article	Thème – Objectif	Action – Modalité	Livrable	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
3.5	Faciliter et dynamiser les parcours professionnels	Nouvelle édition de l'enquête QVT des TH notamment pour évaluer leur perception sur leurs parcours professionnel	L'enquête est réalisée	National	2024
3.5.1	Mieux connaître les parcours	Suivi statistique des parcours réalisé annuellement	Le suivi est réalisé	National	Une fois / an
	Anticiper	Point sur la trajectoire professionnelle des salariés reconnus TH à 5 ans de leur année d'embauche		Direction	Chaque année
3.5.2.2	Accompagner le salarié tout au long de la carrière	Implication du CPP -C(M)PP plus particulièrement recherchée si le salarié en situation de handicap occupe le même poste depuis 5 ans		Direction/ Local	Au fil de l'accord
	Faciliter la mobilité	Possibilité d'organiser de courtes immersions du type « un jour - un métier »		Local	Au fil de l'accord
		L'unité cédante prend en charge le transfert des aménagements à l'unité accueillante		Local	Au fil de l'accord
		Élaboration d'une « liste repère » des points d'attention en lien avec la situation de handicap pour mise à disposition des managers, Corr TH et CPP- C(M)PP	Le projet est présenté au comité national. La liste est mise à disposition des cibles	National	2 ^{ème} semestre 2023
		En cas de surcoûts directement liés à la situation de handicap, connexes vie professionnelle vie privée et non intégralement compensés par les aides externes possibilité d'un complément d'aide par le comité des aides	Nombre de dossiers de demandes traités, nombre d'aides attribuées	National	Au fil de l'accord
		Possibilité de mener des expérimentations pour faciliter la mobilité des salariés en invalidité 1 au sein des directions	Au moins une expérimentation est menée.	Direction	Expérimentation lancée en 2023 pour la DCO
3.5.2.3	Prendre en compte les conséquences des réorganisations, redéploiements ou fermetures de sites	Mise en place d'un groupe multidisciplinaire spécifique pour étudier les conséquences spécifiques à la situation de handicap et non compensées par les dispositifs d'accompagnement prévus	Le groupe est mis en place	Local	Au fil de l'accord
3.5.2.4	Corriger les écarts de salaires injustifiés à situation comparable	Élaboration d'une fiche navette et d'une grille d'analyse commune à toutes les directions et unités.	Fiche et grille sont à la disposition des RRH	National	Pour la campagne 2023
		Examen systématique d'éventuel écart injustifié effectué pour chaque salarié au cours de la campagne qui suit son 50 ^{ème} anniversaire	Le process correspondant est calé Les examens sont effectués	National/ Directions Directions	2023 Chaque année de l'accord
3.5.2.5		Réalisation d'une étude comparative TH/non TH sur les rémunérations variables une fois au cours de l'accord	L'étude est réalisée	National	2024

Article	Thème – Objectif	Action – Modalité	Livrable	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
3.5.3	Faciliter et encourager la formation S'assurer que tous les salariés TH aient bien accès à la formation.	Les salariés TH ont accès comme les autres aux dispositifs promotionnels	Des salariés TH retenus dans ces dispositifs	Directions	Au fil de l'accord
		Les salariés peuvent exprimer leurs besoins spécifiques en amont de la formation	Fiche d'expression de besoin	National	Travail engagé au cours de l'accord
		Suivi des salariés n'ayant pas réalisé de formation depuis 3 ans.	Cause analysée et éventuelles actions correctrices mises en œuvre	N/D/L	Une fois / an en N+1
3.5.4	Adapter les modalités de reconnaissance	L'Anticipation de l'attribution de la médaille des IEG (sous réserve de 10 ans de déclaration du statut de TH à l'entreprise) passe de 3 à 5 ans.	Mise en œuvre effective la mesure	National	Effectivité du passage de 3 à 5 ans au cours du 2 ^{ème} semestre 2023
		Réduction de la condition de durée d'ancienneté pour les salariés bénéficiant d'une anticipation de départ en inactivité au titre du handicap		National	Déjà en place

Chapitre 4. Communiquer et informer

Article	Objectif	Action – Modalité	Livrable	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéances
4.1	Promouvoir l'accord et son contenu : Informer les salariés bénéficiaires de l'accord de son existence et de son contenu	Diffusion de l'accord à tous les BOETH figurant dans le SIRH avec la liste des correspondants actualisée	L'accord est diffusé	National	Dans le mois qui suit l'agrément
		Diffusion de l'accord à tous les nouveaux BOETH pris en compte dans le SIRH	L'accord est diffusé aux nouveaux arrivants dans le SIRH	National	Un mois après la prise en compte du titre dans le SIRH
		Des Webinaires d'information sur les principaux dispositifs de l'accord 2023 – 2025	Réalisation des webinaires	National /Directions	Au cours des 3 mois suivant l'agrément
4.1	Informers tous les salariés de l'existence de l'accord et de ses principaux dispositifs	Un guide synthétique et accessible de l'accord	Le guide (accessible) est disponible dans la communauté VEOL	National	Au plus tard 6 mois après l'agrément

4.1	Informers les CODIR	Un PPT synthétique sur l'accord	PPT disponible	National	Dans le mois qui suit l'agrément
		Une présentation en CODIR des directions métier		Directions	Au cours des 6 mois suivant l'agrément
4.1	Informers directeurs métiers et unités, DRH et RRH, OS, correspondants handicap, SST, médecins conseil, assistants sociaux	Mail et ou PPT de synthèse	Mail ou PPT disponible	National	1 ^{er} semestre 2023
4.2	Agir pour faire évoluer les stéréotypes et créer un contexte favorable à la déclaration	Cf 2.2 du présent Plan d'action		National	Dans les 6 mois suivant l'agrément
4.3		SEEPH	Actions mises en place pour la SEEPH	N/D/L	3 ^{ème} semaine de nov. chaque année

Chapitre 5. Former et sensibiliser les acteurs

Article	Objectif	Action – Modalité	Livrable	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
Chap. 5	Faciliter l'intégration, le parcours et le maintien dans l'emploi grâce à la sensibilisation et l'information des acteurs et des salariés	Les managers sont sensibilisés à la prise en compte du handicap, en priorité ceux ayant un ou des TH dans leurs équipes	1 000 managers formés (environ 335 en moyenne / an)	Directions	Au terme de l'accord
		Formation des nouveaux correspondants handicap	Nombre de nouveaux correspondants formés	National	Au fil de l'accord
		Sensibilisation au handicap et à la diversité à la maille des CPS des CSE	Concevoir la sensibilisation Sensibilisations réalisées	National Directions /local	2023 Une par mandature, à partir de 2024
		Sensibilisation des tuteurs et maîtres de stage	Sensibilisations réalisés	Directions	2 ^{ème} semestre de chaque année
		Un e-learning à disposition de tous les salariés	e-learning disponible	National	Pour la SEEPH 2023
		Sessions d'information sur l'accord pour les OS signataires	Mise à jour des sessions d'information réalisées	National	2023

Chapitre 6. Soutenir l'emploi de personnes handicapées externes à l'entreprise.

Article	Objectif	Action – Modalité	Livrable	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
Chap. 5	Poursuivre la démarche d'élargissement de l'offre de marchés cadre	Réalisation de nouveaux Webinaires de sensibilisation des populations cibles	Webinaire réalisé	National	Courant 2024
	Continuer à sensibiliser les acteurs sur le recours au STPA	Publication d'une brochure	Brochure publiée	National	1er semestre 2024
	Un soutien matériel et / ou financier pourra être apporté aux E A et aux ESAT	Examen des demandes	Les demandes sont examinées	National	Au fil de l'accord

Chapitre 7. Impulser, dynamiser, piloter et mettre en œuvre l'accord.

Article	Objectif	Action – Modalité	Livrable	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
7.1	Déployer l'accord	Définition de Plans d'action métiers ou regroupement de métiers après concertation avec les OS signataires et en lien avec les corr. TH locaux	Concertation Disponibilité des PA	Directions	Dans les 6 mois qui suivent l'agrément
		Les Plans d'action métiers sont soumis à la DRH Groupe qui s'assure de leur contribution à l'atteinte des objectifs	Les PA ont été soumis à la DRH G	National /Directions	Dans les 6 mois qui suivent l'agrément
	Aider au règlement de situations individuelles trop complexes pour trouver une solution au seuls niveaux local ou direction	Possibilité pour chaque OS signataire de demander une réunion bilatérale ad 'hoc avec la mission handicap, 2 fois / an	Nombre de réunions ad ' hoc	National	Chaque année au fil de l'accord
7.1.2	OS : remontées terrain et maintien de la dynamique	Chaque OS signataire peut organiser une fois /an une journée d'échanges réunissant ses correspondants handicap. .	Nombre de journées d'échange	National	Chaque année au fil de l'accord

Article	Objectif	Action – Modalité	Livrable	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
	de l'accord				
7.2	Suivi de l'accord	Installation du comité national d'orientation et de suivi	Le comité est installé	National	Au 2 ^{ème} trimestre 2023 (une fois l'accord agréé)
		Il se réunit au moins 2 fois /an au format comité de suivi et 1 fois / an au format comité d'orientation	Nombre de réunions /an		Chaque année
		Installation des comités de suivi métier	Les comités métiers sont installés	Directions	2023 une fois l'accord agréé
		Ils se réunissent au moins 2 fois /an	Nombre de réunions /an		Chaque année
		Installation des comités de suivi locaux (sauf pour les directions où le comité direction fait fonction de comité local)	Les comités locaux sont installés	Local	2023 une fois l'accord agréé
		Ils se réunissent au moins 2 fois /an ou 1 fois si présentation en CPS du CSE du même périmètre	Nbre de réunions /an		Chaque année
7.2.2	Préparer la fin du dispositif de l'accord agréé	Mise en place d'un groupe de travail paritaire	Le groupe est en place	National	2 ^{ème} semestre 2024

Chapitre 8. Définition du handicap, cadre légal et bénéficiaires de l'accord.

Article	Objectif	Action – Modalité	Livrable	N/D/L (Mise en œuvre)	Échéance
8.3	Faciliter l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes ayant engagé une démarche RQTH	Possibilité de bénéficier de la prise en charge de l'aménagement de poste de travail par la mission handicap (fournir réceptionné de dépôt de demande à l'entreprise) jusqu'à 12 mois à compter de la date de dépôt figurant sur le justificatif de dépôt		N/L	Dès l'agrément de l'accord

Annexe 8. Valorisation des titres certifiés à l'embauche

Pour apporter une cohérence entre les profils disponibles sur le marché du travail et les postes à pourvoir à dominante technique de l'entreprise, EDF SA reconnaît les titres certifiés (de niveau 3 à 7) enregistrés au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP) selon le mode de valorisation ci-après :

NIVEAUX DES TITRES CERTIFIÉS ⁵¹	VALORISATION EDF SA
7 (anciennement I)	Groupe 3 - GF 12 - NR 160 ⁵²
6 (anciennement II)	GF 09 - NR 110
5 (anciennement III)	GF 07 - NR 80
4 (anciennement IV)	GF 03 - NR 60 ⁵³
3 (anciennement V)	GF 03 - NR 55 ⁵⁴

51 Évolution de la classification : décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

52 Les titres de niveau 7 (anciennement niveau I) sont reconnus au collège cadre depuis le 1er avril 2020 dans le groupe EDF : décision DRH-D 20-03 relative à la rémunération à l'embauche modifiant la note d'application du 23 juillet 2014 DRH-A 14-004.

53 Accord de branche mesures salariales 2023

54 Accord de branche mesures salariales 2023

Annexe 9. Rappels de textes applicables à la date de signature du présent accord⁵⁵

Formation

Égalité d'accès des personnes handicapées

Article L. 6112-3 - Code du Travail (modifié par la loi du 14 juin 2013)

<https://www.legifrance.gouv.fr/>

Mesures appropriées

Article L5213-6 - Code du Travail (modifié par la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018881588&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Principe de non-discrimination

Article L1132-1- Code du Travail (modifié par la Loi n °2022-401 du 21 mars 2022)

<https://www.legifrance.gouv.fr>

Article 1 de la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (modifié par la loi n°2017-256 du 28 février 2017).

Réentrainement au travail

Article R5213-22 - Code du Travail (créé par décret n°2008-244 du 7 mars 2008)

<https://www.legifrance.gouv.fr>

Article R5213-23 - Code du Travail (créé par décret n°2008-244 du 7 mars 2008)

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0B1265EC5D42017B7F7DB38C54755EC6.tplgfr34s_1?idArticle=LEGIARTI000018526032&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181015&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

Article R5213-24 – Code du Travail (modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017)

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0B1265EC5D42017B7F7DB38C54755EC6.tplgfr34s_1?idArticle=LEGIARTI000036483878&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181015&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

Article R5213-25 – Code du Travail (Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008)

⁵⁵ Cette annexe comprend les textes principaux relatifs aux droits des travailleurs handicapés mais ne comprend pas les textes relatifs aux obligations de l'employeur, notamment depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0B1265EC5D42017B7F7DB38C54755EC6.tplgfr34s_1?idArticle=LEGIARTI000018526028&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181015&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

Article R5213-26 – Code du Travail (Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008)

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0B1265EC5D42017B7F7DB38C54755EC6.tplgfr34s_1?idArticle=LEGIARTI000018526026&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181015&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

Rôle du CSE et des organismes statutaires

CSE

Art L2312 -8 - Code du Travail (modifié par LOI n°2021-1104 du 22 août 2021 - art. 40)

[Article L2312-8 - Code du travail - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0B1265EC5D42017B7F7DB38C54755EC6.tplgfr34s_1?idArticle=LEGIARTI000018526026&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181015&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)

Art L2312-9 - Code du travail (Créé par l'ordonnance N°2017-1386 du 22 septembre 2017)

[Article L2312-9 - Code du travail - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0B1265EC5D42017B7F7DB38C54755EC6.tplgfr34s_1?idArticle=LEGIARTI000018526026&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181015&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)

CSP

Les CSP exercent leurs compétences dans le cadre défini par les dispositions statutaires en vigueur

Suivi médical

Article L4624-1 – Code du Travail (modifié par Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 – art 2)

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043894137/

Article R4624-6 - Code du Travail (modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012)

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000025279686

Article R4624-17 – Code du Travail : (modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016)

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D469E2E473BBAA2CE040B72D938E9587.tplgr37s_3?idArticle=LEGIARTI000033769059&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181017&categorieLien=id&oldAction=

Article R4624-20 – Code du Travail (modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016)

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D469E2E473BBAA2CE040B72D938E9587.tplgr37s_3?idArticle=LEGIARTI000033769035&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181017&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=