ACCORD POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP À GRDF

FICHE PRATIQUE

RÉSUMÉ DE L'ACCORD :

Cet accord définit la politique et les engagements de GRDF en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Il prévoit le recrutement, l'accompagnement des salariés (maintien en emploi, aménagements de poste de travail…), la garantie de parcours professionnels adaptés et l'égalité de traitement dans la formation et la reconnaissance du salarié.

Par ce nouvel accord, GRDF sort du système d'accord agréé et s'engage dans une coopération renforcée avec l'AGEFIPH.

Durée de l'accord : 2023-2026

PAR LA CGT SIGNÉ PAR LA CGT

Version : 26/08/2024

Scannez ce QR Code pour lire l'accord dans son intégralité

LES PRINCIPALES MESURES DE L'ACCORD :

POLITIQUE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP :

- Taux d'emploi minimal de **6% d'agents statutaires en situation de handicap ;**
- Au moins **2 recrutements statutaires par an dans chaque Unité** (Soit 14/an) ;
- Au moins **3 alternants en situation de handicap chaque année dans chaque Unité** (soit 21/an) ;
- Complément spécifique de formation pour les tuteurs d'alternants en situation de handicap afin de les familiariser aux conséquences du handicap. Un point trimestriel doit être réalisé avec le référent diversité et inclusion ;
- Promotion d'une **sous-traitance responsable** à hauteur de **3,5 millions d'euros d'achats** auprès du **secteur protégé et adapté.**

ÉGALITE DE TRAITEMENT ET RECONNAISSANCE ADAPTÉE DU PARCOURS PROFESSIONNEL :

- **Immersions longues pour découvrir un nouvel emploi** afin de favoriser les évolutions professionnelles ;
- **Résorption des écarts** constatés dans l'accès à la **formation** et dans la **rémunération** ;
- Rappel de l'**anticipation de cinq ans sur l'acquisition des congés d'ancienneté ;**
- **Anticipation de cinq ans pour l'attribution des médailles** et des primes associées pour tout salarié en situation de RQTH depuis au moins 10 ans (Exemple : Médaille de bronze au bout de 15 ans au lieu de 20, etc.).

ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION :

- Création et mise à disposition d'un **guide pratique sur les droits et les aides mobilisables ;**
- Mise à jour d'un **espace intranet dédié** pour permettre un accès facile à l'information ;
- **Sensibilisation de tout nouvel arrivant** à travers le « Guide nouvel arrivant » ;
- En dehors de la semaine Européenne de sensibilisation sur ce sujet, chaque région doit proposer chaque année, **à minima une action de sensibilisation** à l'ensemble des salariés ;
- Déploiement d'une **formation « Inclusion by GRDF »** accessible à l'ensemble des salariés et intégrée au plan individuel de formation.

ADAPTATION DE L'ENVIRONNEMENT ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL :

- **Facilitation de l'aménagement du poste de travail** pour tout salarié concerné le souhaitant ;
- Accompagnement de GRDF sur les **dispositifs d'aides externes par l'AGEFIPH* ;**
- **Prise en charge possible par GRDF**, dans une limite de 7 000 euros par salarié et par an, **du reste à charge de l'agent pour le financement d'équipements spécifiques** si les aides allouées ne couvrent pas 100% des frais ;
- **Absences rémunérées** pour des **rendez-vous médicaux** ;
- **Absences autorisées** pour des **démarches administratives** ;
- Projets de **nouveaux sites de travail** instruits en **recueillant les besoins spécifiques** ;
- Revalorisation de **l'aide aux parents d'enfants en situation de handicap à 800 euros/an et par enfant.**

**Pour être aidée pour le financement d'adaptations de travail nécessaires aux personnes en situation de handicap, l'entreprise a signé une convention avec l'AGEFIPH (Association nationale de GEstion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées).*

agefiph

Les principales modalités proposées par l'Agefiph sont les suivantes :

- Mobiliser directement les aides et les prestations à destination des entreprises ;
- Traitement de manière centralisée les demandes d'aides financières présentées par l'entreprise ;
- Mettre à disposition une enveloppe financière (définie annuellement et révisable en fonction du besoin de l'entreprise) permettant d'imputer sur cette enveloppe les dépenses engagées pour l'adaptation des situations de travail (AST), dans la limite d'un montant de 5 000 € par aménagement ;
- S'inscrire dans une « démarche confiance » pour la mobilisation des aides financières, permettant d'octroyer des financements en confiance sans instruction de la part de l'Agefiph.

LES PRINCIPALES REVENDICATIONS CGT NON RETENUES

- **Octroi d'une journée de congé d'ancienneté supplémentaire ;**
- **Mise en place d'aménagements de fin de carrière ;**
- **Création d'un nouvel espace pour mieux répertorier les situations de discrimination ;**
- **Instauration d'un taux de transformation de contrats d'alternance en embauches statutaires ;**
- **Création d'un référent handicap au sein des CSE-E.**

mines - énergie

la cgt

GRDF

Scannez ce QR Code pour accéder à l'ensemble des fiches pratiques