



**ACCORD POUR L'EMPLOI DES  
PERSONNES EN SITUATION DE  
HANDICAP**

**ENDEL**

*[Handwritten signature]*  
JRH

9

hr  
*[Handwritten signature]* AP

Entre :

la société Endel

dont le siège social est situé :

165, boulevard de Valmy, 92707 Colombes CEDEX

d'une part,

et :

les organisations syndicales représentatives :

C F D T

C F E - C G C

C G T

F O

d'autre part.

## Sommaire

|   |    |
|---|----|
| 1. PREAMBULE.....   | 4  |
| 2. CHAMP D'APPLICATION .....                                    | 4  |
| 3. OBJECTIFS .....  | 5  |
| 4. PLAN D' ACTIONS DE LA MISSION HAND'EL .....                  | 6  |
| 4.1. PLAN D'EMBAUCHE.....                                       | 6  |
| 4.2. DEMARCHE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....                    | 7  |
| 4.3. ACTIONS DE FORMATION HAND'EL.....                          | 10 |
| 4.4. PARTENARIATS ACTIFS AVEC LE MILIEU PROTÉGÉ ET ADAPTE ..... | 11 |
| 4.5. ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION .....       | 12 |
| 5. INFORMATION, PILOTAGE, SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD .....      | 12 |
| 6. BUDGET.....  | 14 |
| 7. ENTREE EN VIGUEUR ET DURÉE.....                              | 14 |
| 8. AGRÉMENT .....   | 14 |
| 9. REVISION DE L'ACCORD.....                                    | 14 |
| 10. DENONCIATION DE L'ACCORD.....                               | 14 |
| 11. DEPOT ET PUBLICITE .....                                    | 15 |

## 1. PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique menée par ENDEL depuis 2008 en matière d'emploi de travailleurs handicapés.

ENDEL a réalisé un diagnostic approfondi de sa situation au regard de son obligation en matière d'emploi de travailleurs handicapés. Deux conventions ont été successivement signées avec l'AGEFIPH, en 2008 et en 2010, afin de mettre en œuvre des actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi de salariés handicapés.

La création de la Mission HAND'EL et les efforts importants de sensibilisation ont permis une augmentation constante du nombre de salariés déclarés en situation de handicap dans l'entreprise.

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés est ainsi passé de 2% en 2007, à 3,25% en 2010.

Contrairement aux idées reçues, le profil des travailleurs handicapés chez ENDEL est caractérisé par une forte majorité d'hommes, qui occupent pour 90% d'entre eux des postes opérationnels : tuyauteur, soudeur, chaudronnier, robinetier, mécanicien, serrurier....

Malgré la spécificité de ses métiers et le fait que son activité se déroule principalement sur des sites appartenant à ses clients, ENDEL a maintenu dans l'emploi des salariés en situation de handicap par des actions de formation, de reconversion ou d'adaptation des postes.

ENDEL tient à rappeler que 80% des situations de handicap ne sont pas visibles, or un actif sur deux pourra être concerné durant sa vie professionnelle. Le handicap recouvre aussi bien des déficiences physiques, motrices, sensorielles (baisse d'audition et de vision) qu'intellectuelles, mentales, psychiques ainsi que de nombreuses maladies invalidantes telles que le cancer, le diabète, l'hypertension sévère.

En concertation avec les Organisations Syndicales et les Instances Représentatives du Personnel, ENDEL a la volonté de poursuivre aujourd'hui son engagement par la signature d'un accord d'entreprise.

Les parties signataires souhaitent par ailleurs que les filiales de ENDEL s'inscrivent dans le même processus et le déclinent dans leur périmètre par la voie de la négociation et/ou de la concertation.

## 2. CHAMP D'APPLICATION

### a) Périmètre de l'accord

Le présent accord est applicable à ENDEL SAS, dénommé ci-dessous ENDEL.

### b) Bénéficiaires

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

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

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

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

### 3. OBJECTIFS

Les parties signataires souhaitent atteindre, à l'issue de l'accord, un **taux d'emploi global de 4% a minima**.

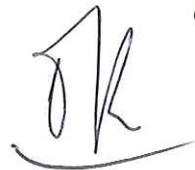
Dans cette perspective, elles privilégient les objectifs suivants :

- ▶ Généraliser les actions individualisées de maintien dans l'emploi des personnes handicapées recouvrant aussi bien le maintien au poste initial que la reconversion vers un autre emploi,
- ▶ Poursuivre l'effort de recrutement de personnes en situation de handicap,
- ▶ Anticiper et accompagner la gestion des inaptitudes, qu'elles soient d'origine professionnelle ou non, afin de favoriser le maintien de ces salariés dans leur poste ou leur reclassement dans un autre emploi,
- ▶ Pérenniser la formation et la sensibilisation de l'encadrement, des salariés et des représentants du personnel,
- ▶ Augmenter significativement les partenariats de qualité avec les entreprises du milieu protégé et adapté (Etablissements et Services d'Aide par le Travail et Entreprises Adaptées) qui respectent l'éthique de l'entreprise, notamment en matière de conditions de travail.

Les parties signataires font du maintien dans l'emploi des salariés inaptes ou reconnus handicapés une priorité, dans le respect du principe de non discrimination. A ce titre, elles s'engagent à rechercher toutes les solutions possibles et réalisables pour que les salariés concernés conservent un emploi dans le respect de la volonté du salarié.

Les représentants du personnel locaux seront associés aux recherches de pistes de reclassement abouties ou non.






## 4. PLAN D' ACTIONS DE LA MISSION HAND'EL

### 4.1. PLAN D'EMBAUCHE

#### a) Le recrutement

Tous les emplois existants ou à créer dans l'ensemble des établissements de ENDEL sont ouverts à toute personne en situation de handicap.

Les parties signataires se fixent comme objectif de réaliser, pendant la période du présent accord, **39 embauches** a minima, tous types de contrats et de catégories socioprofessionnelles confondus (CDI, CDD, contrats de professionnalisation et d'apprentissage, missions de travail temporaire afin de favoriser l'intégration en CDI, mise à disposition de salariés d'Etablissement et Service d'Aide par le Travail et Entreprise Adaptée).

38 % au moins de ces embauches se feront en CDI, soit 15 personnes.

Les embauches pourront se faire selon l'échéancier indicatif suivant :

- en 2012 : 12 travailleurs handicapés intégrés
- en 2013 : 13 travailleurs handicapés intégrés
- en 2014 : 14 travailleurs handicapés intégrés

Pour aboutir à cet objectif de 39 embauches, les actions suivantes seront mises en œuvre :

- ▶ Sensibilisation à la politique HAND'EL de tous les candidats rencontrés par les managers opérationnels et le Responsable recrutement.
- ▶ Intégration : Remise d'une clé USB mission HAND'EL lors des sessions d'accueil des cadres, et information sur la mission HAND'EL lors de la formation relative à l'hygiène et à la sécurité des ouvriers et des ETAM.
- ▶ Mention de l'engagement de ENDEL pour l'emploi des personnes handicapées directement dans les offres d'emploi publiées sur les sites intranet et internet ainsi que dans Endel Job.

En matière de recherche de candidats, différents moyens seront mis en œuvre par ENDEL, tels que :

- ▶ Partenariats avec des organismes ou des associations, respectant l'éthique de l'entreprise, proposant des candidats reconnus handicapés dont les aptitudes ou le profil correspondent aux besoins de ENDEL.
- ▶ Affichage de l'engagement de ENDEL en faveur des personnes handicapées lors des rencontres écoles et universités.
- ▶ Accueil d'intérimaires reconnus handicapés et suivi de ces intérimaires avec encouragement à l'embauche.
- ▶ Travail avec des entreprises d'insertion de travailleurs handicapés.
- ▶ Participation à des forums et salons régionaux.

Dans le cadre de l'école ENDEL à Avoine, ENDEL intégrera aux formations internes en cours sur des métiers tuyauteur / soudeur / mécanicien / robinetier des salariés reconnus travailleurs handicapés. Pour cela, ENDEL veillera à :

- pré-qualifier les candidats en leur proposant des formations de remise à niveau si besoin

- adapter l'offre de formation
- accompagner les salariés dans le parcours (tuteur, suivi)

#### b) L'accueil de stagiaires

Les parties signataires souhaitent renforcer l'accueil de stagiaires et se fixent comme objectif d'accueillir **10 stagiaires** pendant la durée du présent accord.

Les stages auront une durée minimale annuelle de 40 heures.

La priorité sera donnée aux enfants reconnus handicapés de salariés ENDEL.

ENDEL privilégiera l'accueil de stagiaires :

- ▶ en reconversion professionnelle : Centre de Reclassement Professionnel (CRP), Ecole de Reconversion Professionnelle (ERP), Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA)
- ▶ adressés par la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), l'Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés (AFIJ), l'association Tremplin
- ▶ scolarisés, notamment en lycée professionnel ou en centre de formation pour apprentis (CFA)
- ▶ en provenance des écoles cibles partenaires.

#### c) La mise à disposition de salariés

ENDEL favorisera la mise à disposition de salariés des entreprises adaptées en s'inspirant des expériences réussies et en les diffusant auprès de tous les établissements de l'entreprise.

#### d) La taxe d'apprentissage

Une partie de la taxe d'apprentissage sera versée aux organismes de formation œuvrant en faveur des personnes handicapées, et plus particulièrement à ceux qui accueillent des enfants handicapés de salariés du personnel.

Ces versements ne seront pas imputés sur le budget de l'accord.

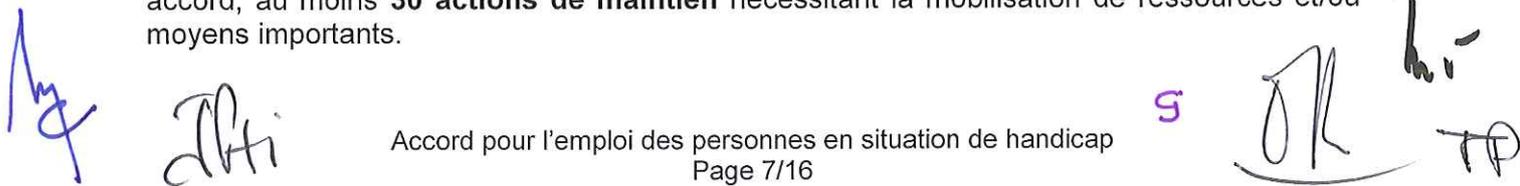
## 4.2. DEMARCHE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

#### a) Les objectifs

La démarche de maintien dans l'emploi doit permettre aux salariés handicapés de trouver une solution de maintien dans l'entreprise prioritairement, de maintien dans le groupe ou de reclassement externe par différents moyens :

- ▶ Aménagements de poste de travail ou modifications de l'organisation et du rythme de travail visant le maintien dans l'emploi ou la prévention des risques d'aggravation des inaptitudes du salarié.
- ▶ Des solutions de reclassement pourront être également proposées destinées à favoriser la réorientation, formation ou recherche d'un nouvel emploi en interne autant que de possible et notamment en cas d'inaptitude.

Les parties signataires se fixent comme objectif de réaliser, pendant la période du présent accord, au moins **30 actions de maintien** nécessitant la mobilisation de ressources et/ou moyens importants.



b) Les acteurs compétents

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

- le salarié : acteur principal de son maintien dans l'emploi
- le Directeur de Région Nucléaire ou le Directeur Régional
- le Chargé de mission Handicap
- le Responsable Ressources Humaines (RRH)
- le médecin du travail
- le CHSCT et/ou tout représentant du personnel local
- le Responsable QPE

c) L'anticipation du retour à l'emploi des salariés en arrêt longue durée

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

- ▶ S'assurer que le contact est maintenu avec le salarié et favoriser le temps venu son retour au poste.
- ▶ Les représentants du personnel et membres des CHSCT pourront alerter les managers sur des cas de salariés dont ils ont connaissance, et être force de proposition auprès des salariés et de l'entreprise pour anticiper l'aménagement du poste ou envisager des solutions de reconversion, informer le salarié de l'existence de dispositifs de prévoyance. A ce titre, un document d'information simplifié relatif au régime de prévoyance applicable chez ENDEL sera envoyé à l'ensemble des salariés.

d) Les aides au maintien dans l'emploi

Afin d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés, des aménagements de poste et solutions de reclassement seront mis en œuvre, tels que :

- ▶ Aménagement du temps de travail
- ▶ Suivi des formations nécessaires
- ▶ Aménagements concernant le poste de travail (matériel, logiciels, environnement ergonomique, chaussure de sécurité adaptée, bouchon moulé, EPI adapté)
- ▶ Bilan de compétence
- ▶ Mise en place d'organisations facilitant les déplacements domicile/lieu de travail (transports, aménagement du véhicule) ou sur le lieu de travail
- ▶ Amélioration de l'accessibilité de l'environnement de travail
- ▶ Equipements inhérents au salarié, comme les appareillages et prothèses, favorisant les capacités de la personne dans sa fonction
- ▶ Recours à un ergonome ou un expert dans le cadre d'un aménagement de poste
- ▶ Accompagnements psychologiques personnalisés par des spécialistes externes pour les personnes en situation fragilisée
- ▶ Sollicitation des Conventions de reclassement professionnel avec les organismes de sécurité sociale
- ▶ Recours aux SAMETH (Service d'Appui au Maintien de l'Emploi des Travailleurs Handicapés) proposant des offres de service aux entreprises sous accord

Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de personne handicapée, le salarié pourra bénéficier de 4 demi-journées d'absence autorisée et payée, sur présentation de justificatifs. Si la situation du salarié requiert davantage d'absences, il pourra bénéficier d'autorisations d'absence rémunérée supplémentaires, sur présentation de justificatifs et validation du responsable hiérarchique.

e) Suivi des salariés

Une attention sera portée au salarié présentant des difficultés nouvelles ou amplifiées dans la tenue ou l'exercice de son poste. Un point sera fait avec les acteurs compétents afin de vérifier que l'exercice de son poste et ses conditions de travail restent compatibles avec son état de santé et de décider de mesures éventuelles d'aménagement ou d'adaptation.

f) Poursuite du partenariat avec les services de santé au travail

Les parties signataires souhaitent poursuivre leur partenariat avec les services de santé au travail par les moyens suivants :

- ▶ Organisation de réunions de travail par bassin d'emploi avec les médecins du travail, la ligne hiérarchique, le secrétaire et un autre membre du CHSCT, le Responsable QPE et le RRH.
- ▶ Publication d'un guide donnant la parole aux médecins du travail « Situations de handicap : Diagnostic des médecins » : difficultés rencontrées par les salariés, réponses données par les services de santé au travail, bonnes pratiques des médecins du travail, conseils pratiques. Ce guide sera diffusé auprès des acteurs compétents et des représentants du personnel (DP, CE, DSC et DSE)

g) Recherche de solutions dans la BU (Business Unit) dont fait partie ENDEL et dans le groupe GDF SUEZ

Un travail en commun est mené avec les chargés de mission handicap et le réseau RH de la BU et plus généralement du groupe GDF SUEZ afin de trouver des solutions de reclassement pour les salariés en situation de handicap ou inaptés.

h) Recherche de solutions externes

En l'absence de solution de reclassement identifiée dans l'entreprise ou le groupe GDF SUEZ, un accompagnement personnalisé pourra être proposé au salarié afin de rechercher une solution de reclassement externe, notamment dans le cas où le salarié serait porteur d'un projet professionnel de création ou de reprise d'entreprise.

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

Il pourra être décidé, d'un commun accord entre l'intéressé et la ligne RH, de recourir à un cabinet extérieur pour accompagner le salarié dans l'élaboration de son projet. Un budget d'un montant maximum de 13 000 € sera alloué au salarié dont le projet aura été validé par un cabinet extérieur spécialisé.

La prestation du cabinet extérieur sera financée par ENDEL.

Le salarié pourra solliciter un représentant du personnel afin de l'accompagner dans ses démarches.

i) Petit guide pratique du maintien dans l'emploi

Ce guide, conçu par Mpl Conseil pour ENDEL, sera actualisé afin de tenir compte des objectifs et moyens de l'accord. Il sera mis en ligne sur l'intranet de ENDEL et sur le réseau Solidarnet du Groupe GDF SUEZ.

Il est remis aux salariés ayant suivi la formation HAND'EL et sera distribué aux Directeurs Régionaux, aux Directeurs de Région Nucléaire et aux Assistant(e)s administratif(ve)s.

j) Congé pour enfant reconnu handicapé

ENDEL octroie à ses salariés la possibilité de s'absenter 5 jours par an, avec un maintien de rémunération, pour s'occuper de leurs enfants handicapés quelque que soit leur âge, sur présentation d'un justificatif de la situation de handicap.

### 4.3. ACTIONS DE FORMATION HAND'EL

a) Formations HAND'EL

ENDEL s'engage à organiser les formations HAND'EL suivantes :

► Ligne hiérarchique :

Public cible : Directeur Régional, Directeur de Région Nucléaire, Directeur Délégué, Responsable d'antenne ou d'activité

Contenu : Elaborer son plan d'actions handicap personnalisé

Durée : 1 jour

► Réseau RH/ Réseau QPE/ Personnel administratif terrain :

Public cible : Responsable Ressources Humaines, Responsable QPE et Animateur prévention, Assistant(e)s administratif(ve)s, Responsable Administratif Régional

Contenu : Animer la politique HAND'EL sur le terrain, formation de formateurs

Durée : 2 jours

► Représentants du personnel :

Public cible : tous les membres des CHSCT, les Délégués du personnel, les membres des Comités d'établissement, les Délégués Syndicaux Centraux et leurs invités

Module « Acteurs de la mission HAND'EL »

Durée : 1 jour

► Acheteurs :

Public cible : acheteurs et approvisionneurs

Module « Acheter malin avec le secteur protégé et adapté »

Durée : 0,5 jour

La formation sera organisée dans un ESAT (Etablissement et Service d'Aides par le Travail) ou une EA (Entreprise Adaptée).

#### b) Formation et évolution professionnelle des salariés reconnus handicapés

Comme tout salarié, les salariés reconnus handicapés participent au plan de formation. Leurs managers devront s'assurer que les enseignements seront dispensés dans des conditions matérielles compatibles avec leur handicap ou à défaut, convenir des mesures correctrices appropriées avec le RRH afin de lever tous les obstacles d'accessibilité liés aux handicaps dans l'accès à la formation.

Un suivi particulier de la formation des travailleurs handicapés et de l'évolution des parcours professionnels sera assuré : des comparaisons de données identiques entre les salariés handicapés et la population globale permettront de s'assurer de l'égalité de traitement (type de formation, certifications obtenues, pourcentage d'accès à des formations techniques ou à des formations qualifiantes). En cas d'inégalité de traitement, la cause en sera recherchée et des mesures correctives engagées.

#### **4.4. PARTENARIATS ACTIFS AVEC LE MILIEU PROTÉGÉ ET ADAPTE**

En 2010, le chiffre d'affaires net réalisé par ENDEL SAS avec ces secteurs était d'environ 150 000 € équivalent à 7 unités bénéficiaires (UB).

ENDEL s'engage à augmenter significativement le nombre d'UB, par le biais de l'augmentation du volume total d'achats faisant appel à de la main d'œuvre, réalisés avec le milieu protégé et adapté.

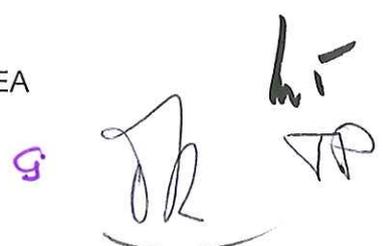
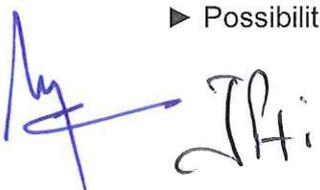
Un réseau d'acheteurs est en cours de constitution. Il sera mobilisé pour participer à la progression des partenariats avec ce secteur.

Dans le cadre du renouvellement de contrat de prestations, des ESAT et EA seront sollicités afin de répondre aux appels d'offre.

Les parties signataires se fixent comme objectif que ENDEL SAS réalise au moins 600 000 € de chiffre d'affaires avec le milieu protégé et adapté, sur 3 ans, soit environ 33 UB.

Afin d'atteindre cet objectif, les moyens suivants seront mis en œuvre :

- ▶ Sélection de prestataires répondant aux exigences de ENDEL en termes d'éthique et de qualité.
- ▶ Visites d'ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) et d'EA (Entreprises Adaptées) par les CHSCT, la ligne RH, les acheteurs et les approvisionneurs.
- ▶ Identification des bonnes pratiques et diffusion
- ▶ Identification des établissements n'ayant valorisé aucune collaboration et accompagnement spécifique de ces établissements :
  - Organisation de groupes de travail « travailler malin avec le secteur protégé et adapté » auprès d'établissements n'ayant aucune collaboration ou une collaboration infime avec ce milieu
  - Méthodologie participative : sensibilisation, examen des achats et prestations classiques, détermination de l'existence d'ESAT/EA dans le bassin d'emploi pouvant répondre à certaines demandes
  - Participants : acheteur, approvisionneur, assistant(e) d'entité, ligne hiérarchique.
- ▶ Favoriser le détachement et la mise à disposition de plusieurs salariés d'EA ou usagers des ESAT, pour effectuer des missions spécifiques.
- ▶ Partenariats privilégiés avec les ESAT et EA qui accueillent des enfants handicapés de salariés.
- ▶ Possibilité de recours par les Comités d'Etablissement aux ESAT et EA



#### 4.5. ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

Des actions de sensibilisation et de communication seront mises en place au sein de ENDEL :

- ▶ La ligne hiérarchique organisera l'information auprès des salariés sur les objectifs de l'accord ; elle animera sur le terrain les outils de communication et sensibilisation proposés par la Mission HAND'EL
- ▶ Information de tous les salariés des actions menées dans le cadre de l'accord au moins une fois par an
- ▶ Création d'outils de sensibilisation : plaquettes, affiches, kakemonos et dépliants réalisés par le siège, les Régions, les CE...
- ▶ Démultiplication des actions de sensibilisation de l'encadrement de chantier, notamment par le biais des causeries
- ▶ Communication dans le journal le Mag
- ▶ Encouragement, aide et valorisation de toutes les initiatives régionales ou locales
- ▶ Remise d'une clé USB mission HAND'EL aux représentants du personnel

La conception, création graphique et impression des outils de communication HAND'EL seront prioritairement réalisées par des ESAT et EA.

#### 5. INFORMATION, PILOTAGE, SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD

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

La Direction Générale sera particulièrement attentive à la progression de pratiques au sein de ses Régions et disposera d'une communication régulière sur l'évolution des indicateurs.

##### a) Information sur l'accord

Les objectifs, enjeux et moyens du présent accord seront déclinés lors de réunions

- du comité de direction national
- des comités de direction régionaux avec intervention du Chargé de mission Handicap
- des CHSCT locaux avec intervention du Chargé de mission Handicap.

Une note de cadrage de la DRH informera le réseau RH.

Une note technique du responsable QPE informera le réseau QPE.

##### b) Pilotage et suivi

Le pilotage et le suivi du présent accord seront assurés par le biais d'un Chargé de mission Handicap et d'une Commission de suivi.

##### ▶ Coordination par un Chargé de mission Handicap :

Les principales missions sont les suivantes :

- Mettre en place et déployer les actions prévues dans l'accord
- Accompagner les réseaux RH, QPE et les managers dans la mise en œuvre de leur plan d'actions, en particulier dans le maintien dans l'emploi

- Animer des actions de communication et de sensibilisation des salariés de l'entreprise
- Piloter le déploiement des actions de formation
- Préparer les bilans et commissions de suivi

► La Commission de suivi :

Afin de veiller à la bonne application de l'accord est instituée une Commission de suivi.

Elle sera composée de :

- le Chargé de mission Handicap et/ou 1 membre de la DRH
- 1 manager opérationnel
- le délégué syndical central de chaque organisation signataire et son invité
- 1 membre de la Direction QPE - DD
- 1 membre de la Direction des Achats

Les attributions de la Commission de suivi seront :

- suivre le budget prévisionnel
- valider sur proposition de la mission handicap, le plan annuel d'orientation et d'actions
- prendre connaissance des actions réalisées, analyser les retours d'expérience positifs ou négatifs et proposer toutes actions d'amélioration
- suivre le plan d'embauche et de maintien dans l'emploi
- être force de propositions
- être informée des différents partenariats et évènements organisés dans le cadre de la politique handicap
- bénéficier d'un retour sur les formations HAND'EL
- être informée en amont des demandes d'accompagnement de projet professionnel de reclassement externe.

Cette commission se réunira une fois chaque année, au cours du quatrième trimestre, sur le bilan des actions réalisées et sur le plan prévisionnel de l'année à venir.

A la demande écrite de l'une des parties signataires, une réunion extraordinaire pourra être organisée.

Pour l'accompagner dans la conception et l'animation des actions de formation-sensibilisation, ainsi que des actions et outils de communication, ENDEL pourra avoir recours à des prestataires et experts, et s'appuiera en particulier sur son partenaire conseil Mpl Conseil.

c) Bilan annuel

Un bilan annuel sera réalisé et comprendra :

- Un bilan chiffré concernant la population des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Un bilan qualitatif et quantitatif des actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord

- Le bilan des formations techniques / qualifiantes suivies par les travailleurs handicapés

La consolidation de l'ensemble des DOETH (Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) sera transmise chaque année à la Commission de suivi, à l'exclusion des listes nominatives des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les DOETH d'établissement seront transmises aux CHSCT et CE concernés.

## 6. BUDGET

### a) Principe de péréquation

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

### b) Financement des engagements pris dans le présent accord

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

## 7. ENTREE EN VIGUEUR ET DURÉE

A compter de sa date d'entrée en application, le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et prendra fin au 31 décembre 2014.

Quatre mois avant cette échéance, une négociation sera engagée au cours de laquelle il pourra être décidé de la reconduction de ce dispositif, au sein d'un nouvel accord. A défaut d'un nouvel accord conclu entre les parties, le présent accord cessera de produire ses effets à sa date d'échéance convenue, soit le 31 décembre 2014.

## 8. AGRÉMENT

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente.

## 9. REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord ne pourra être modifié que par l'ensemble des parties signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant et devra être effectuée dans les mêmes conditions que celles de sa mise en place.

L'avenant devra être agréé dans les mêmes conditions que le présent accord.

## 10. DENONCIATION DE L'ACCORD

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

## 11. DEPOT ET PUBLICITE

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

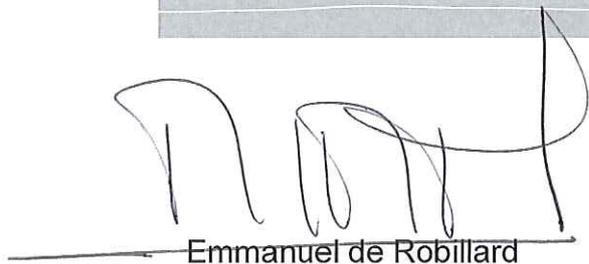
Deux exemplaires seront transmis à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Chaque organisation syndicale signataire recevra un exemplaire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

Une information complète et rapide sera assurée par la Direction au travers des publications internes du Groupe, de réunions d'information ou de tout autre moyen qui sera approprié.



Fait à Colombes, en 8 exemplaires, le 19 mars 2012.

Pour la Direction



Emmanuel de Robillard



Jean-Michel Thérion

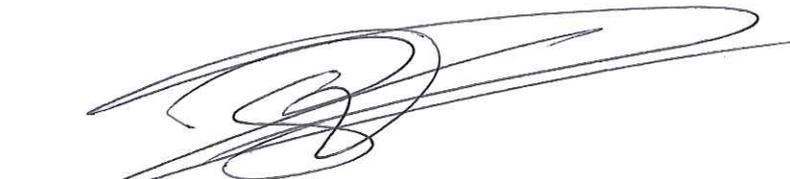
Pour les Organisations Syndicales



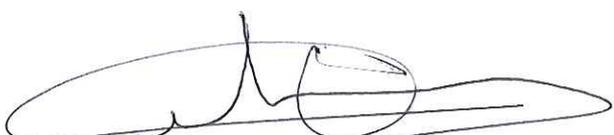
CFDT Joseph Gamer



CFE - CGC Manuel Tato Royo



CGT Jean-Philippe Boucher



FO Patrick Tirlemont

# BUDGET PREVISIONNEL ENDEL ACCORD HANDICAP

|                               | 2012                |             | 2013                | 2014                | 3 années            |             |
|-------------------------------|---------------------|-------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------|
|                               | budget prévisionnel | %           | budget prévisionnel | budget prévisionnel | budget prévisionnel | %           |
| Plan d'embauche               | 40 800 €            | 10%         | 40 800 €            | 40 800 €            | 122 400 €           | 10%         |
| Sous traitance ESAT EA        | 20 400 €            | 5%          | 20 400 €            | 20 400 €            | 61 200 €            | 5%          |
| formation                     | 81 600 €            | 20%         | 81 600 €            | 81 600 €            | 244 800 €           | 20%         |
| maintien dans l'emploi        | 142 800 €           | 35%         | 142 800 €           | 142 800 €           | 428 400 €           | 35%         |
| Communication sensibilisation | 40 800 €            | 10%         | 40 800 €            | 40 800 €            | 122 400 €           | 10%         |
| pilotage et cellule de suivi  | 81 600 €            | 20%         | 81 600 €            | 81 600 €            | 244 800 €           | 20%         |
| <b>total</b>                  | <b>408 000 €</b>    | <b>100%</b> | <b>408 000 €</b>    | <b>408 000 €</b>    | <b>1 224 000 €</b>  | <b>100%</b> |

|   |           |         |         |                    |
|---|-----------|---------|---------|--------------------|
| Estimation contribution due à l'AGEFIPH à défaut d'accord (€) | 408 000 € | 408 000 | 408 000 | <b>1 224 000 €</b> |
|---|-----------|---------|---------|--------------------|

Exemples d'actions financées dans le plan d'actions

## Plan d'embauche

- abonnements à des sites de recrutement
- participations à des forums régionaux d'emploi spécialisés
- communication Endel pour les nouveaux embauchés
- ...

## Sous-traitance ESAT / EA

- participations à l'achat de machines-outils pour les ESAT
- dons de matériel (informatique) aux ESAT
- ...

## Maintien dans l'emploi

- achats de fauteuils ergonomiques
- bilans de compétences
- aménagements de véhicules
- achats de matériel adapté : EPI adaptés, écrans spécifiques
- prestations d'un ergonome pour déterminer les aménagements du poste à réaliser

## Formation

- formations des TH en vue d'une reconversion : coût pédagogique et coût participant ex: formations excel, technicien soudure, électrotechnique...
- formations des managers, RH, QPE, représentants du personnel

## Communication-sensibilisation

- affiches
- dépliants
- guides pratiques
- articles dans les journaux
- ...

## Pilotage et suivi

- chargé de mission
- prestataire,
- réunions de la commission de suivi
- ....

