Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

ACCORD
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

ENTRE :

ENGIE ENERGIE SERVICES, Société Anonyme au capital de 1 083 555 072 euros, dont le siège social est situé 67 rue Jules Ferry, 92250 LA GARENNE-COLOMBES, représentée par Madame Milena DI FILIPPO, agissant en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée aux fins des présentes,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, chacune représentée par leur délégué syndical central :

Pour la CFDT, Monsieur Stéphane BEGUIN
Pour la CFE-CGC, Monsieur Alain MORIT
Pour la CGT, Monsieur Brahim BORNI
Pour la CGT-FO, Monsieur Michel DIRIX

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord :

ENGIE ENERGIE SERVICES
67 rue Jules Ferry
92250 La Garenne-Colombes
Tél. +33 (0)1 44 22 00 00
engie.com
ENGIE ENERGIE SERVICES - SA au capital de 1 083 555 072 euros - RCS Nanterre 552 046 955 12410

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

Table des matières

ACCORD **1**

PRÉAMBULE **4**

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION **7**
Article 1.1 – Périmètre de l'accord 7
Article 1.2 – Bénéficiaires du présent accord 7

ARTICLE 2 – BILAN 2024 / 2026 ET AMBITION POUR LES 5 PROCHAINES ANNEES **8**
Article 2.1 – Bilan 2024 / 2026 8
Article 2.2 – Ambitions de l'accord 8

ARTICLE 3 – EMBAUCHE – RECRUTEMENT **9**
Article 3.1 – Objectifs 9
Article 3.2 – Plan d'actions embauche - recrutement 9
3.2.1 – Politique générale de recrutement 10
3.2.2 – Assistance à la décision de recrutement Travailleur Handicapé 10
3.2.3 – Accueil d'intérimaires reconnus Travailleur Handicapé 11
3.2.4 – Recrutement d'alternants en situation de handicap 11
3.2.5 – Accueil de stagiaires ou de personnes en PMSMP 12
3.2.6 – Partenariats 12
3.2.7 – Intégration 13

ARTICLE 4 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI **13**
Article 4.1 – Objectifs 13
Article 4.2 – Accompagnement individuel 14
Article 4.3 – Plan d'actions pour le maintien au poste de travail 15
4.3.1 – Aménagement des postes de travail 15
4.3.2 – Aménagement des horaires et /ou de l'organisation du travail 16
4.3.3. – Aides financières aux personnes 16
4.3.3.1. – Financement d'équipements individuels spécifiques 16
4.3.3.2. – Aides au transport 17
Article 4.4 – Plan d'actions pour l'accompagnement au reclassement 17

ARTICLE 5 – MESURES SPÉCIFIQUES COMPLÉMENTAIRES **18**
Article 5.1 – Accompagnement dans les démarches administratives relatives au statut de Travailleur Handicapé 18
Article 5.2 – Autorisations d'absence pour formalités administratives et/ou médicales en lien avec la situation de handicap 18
5.2.1 – Cas général 18
5.2.2 – Cas particulier des situations de reconnaissance de handicap liées à des pathologies chroniques et invalidantes 18
Article 5.3 – Mesures spécifiques pour les salariés ayant un enfant atteint d'un handicap 20
5.3.1. Mesures liées à la survenance du handicap 20
5.3.2. Mesures liées à l'éducation d'un enfant en situation de handicap 20
Article 5.4 – Mesures spécifiques pour les salariés ayant un parent en situation de handicap 22
Article 5.5 – Mesures spécifiques pour les salariés ayant un conjoint en situation de handicap 22
Article 5.6 – Mesures spécifiques pour les salariés grands-parents d'un petit-enfant en situation de handicap 23

ARTICLE 6 – FORMATION **23**
Article 6.1 – Formation des salariés reconnus Travailleur Handicapé 23
Article 6.2 – Formation des acteurs 24

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

ARTICLE 7 – RELATIONS AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGÉ ET ADAPTÉ (STPA) 24
Article 7.1 – Contexte 24
Article 7.2 – Un enjeu partagé au sein de l'entreprise 25
ARTICLE 8 – COMMUNICATION - SENSIBILISATION 25
Article 8.1 - Communication 26
Article 8.2. Sensibilisation 26
8.2.1. Sensibilisation collective 27
8.2.2. Sensibilisation dans une situation individuelle précise impactant un collectif de travail 27
ARTICLE 9 – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DES ENGAGEMENTS 27
Article 9.1 – Mission Énergie Handicap 28
Article 9.2 – Référents handicap 28
Article 9.3 – Commission nationale de suivi 29
Article 9.4 – Consultation du Comité Social et Économique Central 30
ARTICLE 10 – FINANCEMENT DES ENGAGEMENTS DU PRESENT ACCORD 30
ARTICLE 11 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE 30
ARTICLE 13 – RÉVISION DE L'ACCORD 30
ARTICLE 14 – DÉNONCIATION DE L'ACCORD 31
ARTICLE 15 – DÉPOT ET PUBLICITÉ 31
ANNEXE I 32
BILAN ACCORD HANDICAP 2024 /2026 32
ANNEXE II 36
NOTE AU PROFESSIONNEL DE SANTÉ - MALADIE INVALIDANTE 36
ANNEXE III 38
LEXIQUE HANDICAP ET ACTEURS SPÉCIALISÉS 38
ANNEXE IV 42
REPRISE NOTES DE BAS DE PAGE 42

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

PRÉAMBULE

Les engagements sociaux sont pleinement ancrés dans la démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) d'ENGIE ES SA. Au même titre que les enjeux environnementaux et territoriaux, ils sont des facteurs forts de modernité et d'innovation pour l'entreprise. A ce titre, l'accès équitable à l'emploi et la garantie d'une égalité de traitement tout au long de la carrière figurent au cœur des processus de gestion des ressources humaines et impactent l'ensemble des filières de l'entreprise. Ainsi toutes les actions menées pour la prévention des discriminations, l'égalité des chances et la promotion de la Diversité contribuent à la performance sociale de l'entreprise et donc à sa performance économique.

Il est rappelé que ENGIE ES SA s'inscrit dans les engagements du Groupe ENGIE et les dispositifs règlementaires :

- La loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 dite « Plein Emploi » entrée en vigueur le 1er janvier 2024 intégrant de nouvelles mesures en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- La loi 87-517 du 10 juillet 1987 complétée par celle du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et de chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ainsi que l'article 67 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 qui refonde l'obligation d'emploi des Travailleur Handicapé ;
- L'Accord Mondial ENGIE sur les droits sociaux fondamentaux, et responsabilité sociale signé le 20 janvier 2022 qui apporte un socle commun de garanties à l'ensemble des salariés d'ENGIE dans le monde et traduit l'importance portée par le Groupe à sa responsabilité sociale, notamment en matière de respect de la diversité et de lutte contre les discriminations dont celles envers les personnes en situation de handicap, en cohérence avec la raison d'être et l'engagement d'ENGIE dans la transition énergétique ;
- La Charte internationale Entreprises et Handicap de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) signée à Genève en 2016 ;
- La Politique Diversité Equité Inclusion du Groupe ENGIE et son pilier Aptitudes qui promeut une organisation et des conditions de travail accueillantes et accessibles à toutes les différences et notamment aux personnes en situation de handicap.

La reconnaissance de nos engagements s'est traduite par l'obtention du Label Diversité dès avril 2012 avec renouvellement sans interruption dans le cadre des audits successifs (validité jusqu'en 03/2028).

- ENGIE ES SA entend établir ce cinquième accord handicap (couvrant la période 2027-2031) dans la continuité des accords signés précédents alors même qu'elle n'est plus éligible au régime des accords agréés tels que la législation l'a acté (Loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel - 5 septembre 2018) ;
- Pour mémoire, le changement de régime entraine pour ENGIE ES SA le retour dans le régime classique de l'OETH avec versement de la contribution Agefiph si le taux d'emploi de 6% n'est pas atteint.

Parallèlement, cela ouvre la possibilité de mobiliser les aides financières et services de l'Agefiph. A ce titre, les signataires s'accordent pour engager ENGIE ES SA dans le cadre d'une convention de service proposée par l'Agefiph permettant d'avoir un interlocuteur dédié et ainsi faciliter la mobilisation des aides financières et services de l'Agefiph.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

Les ambitions et actions déclinées dans cet accord visent à favoriser l'inclusion de tous les talents et compétences en proposant des outils de compréhension et d'accompagnement sur le handicap au bénéfice de tous. Notre engagement, traduit depuis 2010 dans notre démarche ÉNERGIE HANDICAP, s'en trouve renforcé.

Le plan d'actions défini et mis en œuvre dans le cadre de cette démarche, a participé depuis 2010 à instaurer un climat de confiance nécessaire à faire évoluer de façon significative les représentations individuelles et collectives relatives au handicap. Cela a permis une meilleure prise en compte des situations individuelles des salariées et salariés[1] dans le cadre du maintien dans l'emploi et le recrutement.

Les résultats de notre accord 2024 / 2026 confirment l'importance de maintenir les efforts initiés depuis 2010 et la nécessaire mobilisation de l'ensemble des parties prenantes pour atteindre nos objectifs ; cela en particulier en termes d'accompagnement au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ; de recrutement de Travailleur Handicapé, de mobilisation des dispositifs d'alternance, et d'achats au Secteur du Travail Protégé et Adapté.

Les parties signataires du présent accord, souhaitent donc s'engager, pour les 5 prochaines années, à continuer de faire progresser de manière significative et durable l'accueil des personnes en situation de handicap, leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle dans le strict respect des principes de non-discrimination et d'équité.

A ce titre, l'entreprise veille en particulier à ce qu'en qualité de salarié, la personne reconnue Travailleur Handicapé :

- bénéficie des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles afférentes à ce statut en complément des dispositions communes applicables à l'ensemble des personnels ;
- soit en mesure d'accéder, d'exercer, de conserver un emploi correspondant à sa qualification et compatible avec son handicap et de progresser au sein de l'entreprise ;
- puisse suivre des formations adaptées à ses besoins au même titre que les autres salariés.

Pour ce faire des dispositions spécifiques prenant en compte le handicap, notamment en matière d'apprentissage, de formation professionnelle et d'aménagement des locaux ou d'organisation du travail figurent à cet accord.

De façon générale ce cinquième accord porte donc l'engagement de l'entreprise à poursuivre :

- la dynamique d'amélioration des conditions et processus de maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés au sein de l'entreprise et de suivi de leur parcours professionnel ;
- l'anticipation et l'accompagnement de 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 ;
- l'effort de recrutement de personnes en situation de handicap ;
- l'accompagnement au développement des achats inclusifs liés au Secteur du Travail Protégé et Adapté (ci-après STPA) ;
- la sensibilisation des salariés, de l'encadrement et des partenaires sociaux au handicap pour continuer à faire évoluer les représentations et stéréotypes liés à ce dernier ;
- l'information de l'ensemble du personnel sur les objectifs, les actions menées et leurs résultats.

Pour mémoire, il est rappelé que toute personne qui est témoin ou victime de propos et ou de comportements discriminatoires a la possibilité de solliciter :

[1] Il faut noter que dans la suite du présent accord, c'est le mot « *salarié* » qui sera employé indifféremment pour désigner tant les salariées que les salariés. De même, les mots « *candidat* », « *alternant* », « *collaborateur* » désigneront indifféremment les candidats, alternants ou collaborateurs masculins et féminins.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

- Le dispositif d'alerte à disposition 24h/24 :
    - par mail ethics@engie.com ou par téléphone au 00 800 2348 2348
- Le Défenseur des droits www.defenseurdesdroits.fr ou 09 69 39 00 00
- Le dispositif d'alerte gouvernemental : www.antidiscriminations.fr ou 39 28

Il est précisé que l'auteur d'une discrimination encourt une sanction disciplinaire et des sanctions pénales (au jour de la signature du présent accord, trois ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende).

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 – Périmètre de l'accord

Le présent accord est applicable à ENGIE ENERGIE SERVICES SA, dénommée ci-dessous l'entreprise.

Article 1.2 – Bénéficiaires du présent accord

Le présent accord s'applique à tous les salariés bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » complétée par l'article 67 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 qui refonde l'obligation d'emploi de Travailleur Handicapé.

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 (RQTH) ;
- Les victimes d'accidents du travail (AT) ou de maladies professionnelles (MP) ayant entrainé une incapacité permanente partielle (IPP) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la 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 la 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 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 " mobilité inclusion " délivrée par le président du conseil départemental dès lors qu'elle constate un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou le classement dans la catégorie mentionnée au 3° de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ;
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

Certaines dispositions spécifiques de cet accord peuvent s'appliquer à des salariés ne relevant pas strictement de cette catégorie (Cf. articles 5-4, 5-5 et 5-6 du présent accord).

En tout état de cause, les mesures de l'accord s'appliquent quels que soient le type de contrat (CDI, CDD, contrat d'alternance ou stage), et la catégorie professionnelle (cadres, OETAM).

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

ARTICLE 2 – BILAN 2024 / 2026 ET AMBITION POUR LES 5 PROCHAINES ANNEES

Article 2.1 – Bilan 2024 / 2026

A date de négociation du présent accord, les données connues sont celles disponibles au 31/12/2025[2]

Dès 2025, le taux d'emploi de travailleurs handicapés cible de 5,58% est dépassé pour atteindre 5,66%. Ce qui nous rapproche fortement du taux d'emploi légal de 6%.

L'atteinte de ce résultat a été rendue possible par :

- Une forte mobilisation autour du maintien dans l'emploi avec 93 travailleurs handicapés accompagnés ;
- Parallèlement, les dispositifs d'autorisation d'absence rémunérée ont été fortement mobilisés durant 2 ans avec pour les salariés en situation de handicap 536 ½ journées d'absence TH et 162 journées pour pathologies invalidantes ; pour les salariés avec enfant en situation de handicap 412 ½ journées ; pour les salariés avec conjoint en situation de handicap 94 ½ journées et pour les salariés avec parent en situation de handicap 114 ½ journées ;
- Le recrutement de 31 travailleurs handicapés (CDI et CDD ≥ 6 mois) sur les 2 premières années d'accord. Les recrutements ont été accompagnés de 182 nouvelles déclarations communiquées à l'entreprise par des salariés déjà présents à l'effectif.

Une campagne de communication importante, dès le lancement de notre accord et durant toute l'année, accompagnée par la mise à disposition de supports d'information aux salariés et un escape game digital de sensibilisation en libre accès ont également contribués à la mobilisation sur le sujet.

Article 2.2 – Ambitions de l'accord

ENGIE ES SA se fixe comme objectif d'atteindre a minima le taux légal d'emploi de travailleur handicapé et de se maintenir au-dessus. Pour rappel, le taux légal est de 6% au jour de la signature de l'accord.

En complément du suivi de ce taux au niveau de l'entreprise ENGIE ES SA, une attention particulière sera portée à son évolution au niveau de chaque Business Unit.

Une mobilisation forte reste nécessaire pour accroître l'effectif de travailleurs handicapés employés tout en garantissant le maintien dans l'emploi de nos salariés en situation de handicap.

Une attention particulière sera portée au nombre de personnes susceptibles de faire valoir leurs droits à la retraite sur la durée de l'accord afin d'évaluer l'impact de ces départs sur notre effectif de travailleurs handicapés et adapter nos politiques de recrutement.

[2] Le taux d'emploi 2026 ne sera connu qu'après l'entrée en vigueur de cet accord

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

ARTICLE 3 – EMBAUCHE – RECRUTEMENT

Article 3.1 – Objectifs

Il est rappelé que tous les emplois existants ou à créer dans l'entreprise peuvent être occupés par des personnes en situation de handicap après avis d'aptitude de la médecine du travail au même titre que tout salarié.

Lors du processus de recrutement et d'embauche les candidates et candidats en situation de handicap ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination quelle qu'en soit la nature ou la forme. La décision de recrutement se fait sur l'évaluation de leurs compétences, leurs aptitudes et leurs qualités professionnelles au regard des caractéristiques des postes à pourvoir. Le cas échéant, l'entreprise mobilise des moyens pour compenser une situation de handicap en prenant en compte les prescriptions de la médecine du travail.

Tenant compte des résultats enregistrés sur le précédent accord, les parties signataires confirment leur volonté d'atteindre l'objectif de recrutement de 140 personnes[3] en situation de handicap a minima sur la durée du présent accord réparti comme suit dans le temps :

2027	2028	2029	2030	2031
20	25	30	30	35

Tenant toujours compte des résultats enregistrés sur le précédent accord, les parties signataires conviennent en outre que parmi ces embauches :

- 60% devront être faites en CDI ;
- et au moins 20% en Contrats d'Alternance.

L'objectif de 60% d'embauches en CDI est un objectif et non un plafond pour l'entreprise.

Par ailleurs, les parties ont la volonté que le nombre de recrutements de Travailleurs Handicapés soit en corrélation avec le nombre de recrutements externes effectués globalement au cours de la période même si ce flux varie à la hausse.

Ainsi, il est convenu que les objectifs définis ci-dessus sont complétés par un engagement à ce que le flux de recrutements de Travailleurs Handicapés représente a minima 2% du flux global de recrutements en CDI / CDD sur la période de 5 ans.

Article 3.2 – Plan d'actions embauche - recrutement

La Direction rappelle que le préalable à la réussite du plan d'actions est la mobilisation de l'encadrement et des équipes RH.

En effet, par leur interaction avec l'ensemble des niveaux opérationnels et leur implication dans la gestion des situations individuelles, ces acteurs sont à même d'instaurer le dialogue indispensable à l'intégration des Travailleurs Handicapés.

[3] Chaque salarié restant libre de faire connaître sa situation de handicap, cet objectif mesure l'impact des embauches de personnes ayant déclaré leur handicap dès le début, en cours ou en fin de processus de recrutement, indépendamment de celles nous faisant part de leur situation après leur intégration dans nos équipes.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

3.2.1 – Politique générale de recrutement

La tension du marché de l'emploi sur les métiers ENGIE ES SA nous impose de gérer notre attractivité en valorisant notre Marque Employeur et en diversifiant nos cibles (jeunes diplômés, stagiaires, alternants) et dispositifs de recrutements (forums virtuels, forums écoles, Afterwork, job sessions…).

Fort de ce constat, ENGIE ES SA met en place l'organisation qui répond aux besoins de sa politique active en matière de recrutement et assure à la filière Ressources Humaines sa capacité à recruter quantitativement et qualitativement en intégrant de façon croissante des talents toujours plus diversifiés.

Afin de recruter les meilleurs profils, ENGIE ES SA s'appuie sur le centre d'expertise Groupe « GBS Talent Acquisition. L'équipe GBS Talent Acquisition qui nous est dédiée est composée de managers et de recruteurs qui ont des rôles distincts et complémentaires.

Ils travaillent en étroite collaboration avec notre direction Attraction des Talents et nos équipes opérationnelles RH dans les processus et actions de recrutement pour la majorité des fonctions (hors alternance et stages).

A ce titre GBS Talent Acquisition intègre dans ses processus les orientations de notre politique de recrutement et plus particulièrement notre démarche de prévention des discriminations, de respect de l'égalité des chances et de promotion de la diversité.

Ainsi GBS Talent Acquisition propose des candidatures issues de la diversité, dont des personnes en situation de handicap, et veille à leur traitement non discriminatoire tout au long du processus de recrutement.

ENGIE ES SA rappelle, à ce titre, que les critères de recrutement sont basés sur les diplômes, la compétence, les qualifications et l'expérience.

De façon très concrète, et dans la continuité des engagements pris dans nos précédents accords, toute publication des annonces de recrutement, quel que soit le canal utilisé, est assortie de la mention : *« Recruteur responsable, ENGIE Solutions s'inscrit dans le cadre des Labels Diversité et Egalité obtenus par le Groupe ENGIE et œuvre en faveur d'un recrutement garantissant l'égalité des chances et la non-discrimination. Il agit conformément à la politique Diversité Équité et Inclusion du Groupe ENGIE - Be.U@ENGIE - qui permet à chaque individu d'être respecté et de se sentir libre afin de donner le meilleur de lui-même. »*

De plus, grâce à notre partenariat avec le prestataire retenu par l'Agefiph, nos annonces d'emploi sont diffusées de façon systématique sur le site Agefiph.fr, plateforme de référence emploi et handicap.

Ceci nous assure une visibilité par un maximum de candidats en situation de handicap.

3.2.2 – Assistance à la décision de recrutement Travailleur Handicapé

Afin de mieux valoriser les profils de personnes en situation de handicap auprès du binôme RRH – Manager, la mission handicap et GBS Talent Acquisition partagent un dispositif d'accompagnement des candidatures qui participe à :

- mettre en place, conjointement avec les RRH, un suivi particulier des candidatures de personnes en situation de handicap enregistrées sur notre outil de gestion des candidatures afin de mieux les intégrer dans le processus de recrutement ;
- déconstruire les derniers préjugés quant à la supposée « difficulté de recruter un Travailleur Handicapé en raison des mesures d'ajustement nécessaires entre le poste et le profil de la personne » ;

Les consultants de GBS Talent Acquisition ont été formés à l'accueil des candidatures issues de profils en situation de handicap afin de les prendre en compte de façon non discriminante et avec une attention particulière lors de la phase interne de présélection.

Deux points d'attention ont été particulièrement travaillés :

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

- la qualification des besoins d'accompagnement qui pourraient être nécessaires à la bonne prise de poste d'un candidat en situation de handicap ; dans ce cas l'accord express des postulants sera recueilli avant d'orienter la candidature vers le prestataire externe ;
- l'élaboration d'une contre argumentation face à la réticence d'un manager à examiner une candidature ;

Les différents acteurs du recrutement, RRH et consultants GBS Talent Acquisition bénéficient de supports (guide, formation, …) leur permettant d'optimiser le processus de recrutement en y intégrant les spécificités liées au handicap afin d'être en mesure de :

- savoir aborder une situation de handicap dès le début du sourcing ;
- pouvoir réaliser une préqualification majoritairement téléphonique ou par tout moyen de communication adapté au handicap et un entretien en face à face ;
- savoir quels éléments retirer d'un entretien avec un candidat en situation de handicap dans le respect de la confidentialité des échanges ;
- réussir à mettre en avant la candidature auprès d'un manager.

Grâce à ce dispositif complet, la filière RH joue pleinement ses rôles d'aide et de conseil pour rapprocher les besoins de qualification du poste de travail et le potentiel de la personne en situation de handicap en prenant en compte ses compétences.

3.2.3 – Accueil d'intérimaires reconnus Travailleur Handicapé

Les missions de travail temporaire sont un levier permettant de favoriser l'embauche de Travailleurs Handicapés dans l'entreprise et faire évoluer la perception du handicap au sein de celle-ci.

D'ores et déjà des actions sont engagées aux niveaux national, régional et local aboutissant à la mise à disposition de salariés intérimaires reconnus Travailleur Handicapé. Ainsi sur la durée du précédent accord ce sont 22 TH qui ont effectué des missions de travail temporaire au sein d'ENGIE Energie Services.

Nos accords cadre avec les sociétés de travail temporaire incluent un paragraphe sur le souhait de l'entreprise d'intégrer des intérimaires en situation de handicap dans les mêmes conditions que pour tout autre travailleur temporaire. Un suivi spécifique des salariés en intérim reconnus Travailleur Handicapé est instauré avec nos différents prestataires afin d'assurer une connaissance précise de leurs profils en vue de les positionner sur des postes à pourvoir dans l'entreprise.

Les prestataires Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT) pourront également être sollicités.

Portées par des entreprises Adaptées existantes et pour le même public que celui travaillant dans ces structures, les EATT concluent des contrats de mission de travail temporaire pour faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés.

3.2.4 – Recrutement d'alternants en situation de handicap

L'engagement général de l'entreprise au titre de l'alternance est d'accueillir de manière pérenne un nombre d'alternants à hauteur de 10 % de son effectif dans les filières technique et digitale.

Répondant aux besoins de formation et de développement des compétences professionnelles dans toutes les filières, il est fait appel aux contrats d'alternance pour réaliser une partie des objectifs de recrutement de Travailleurs Handicapés. A cet effet, l'entreprise s'engage à réaliser 20% de ces recrutements de personnes en situation de handicap sous contrats d'alternance sur la durée du présent accord.

Les partenariats avec les Centres de Formation des Apprentis (CFA), écoles, Etablissements et Services de

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

Pré orientation (ci-après ESPO), Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ci-après ESRP), Grandes Ecoles et universités seront poursuivis et renforcés en ce sens. (Voir article 3.2.6. Partenariats).

Par ailleurs, l'entreprise souhaite apporter une attention particulière à l'insertion professionnelle des alternants en fin de contrat. A cet effet, les alternants concernés intègreront le dispositif d'accompagnement vers l'emploi proposé à l'ensemble des alternants (Mercato des alternants / Alternance Committee) en vue, soit de la transformation de leur contrat en CDI ou CDD dans l'entreprise quand cela est possible, soit d'une aide à leur employabilité soit interne soit externe (simulation d'entretien, relecture de CV, travail du pitch…).

3.2.5 – Accueil de stagiaires ou de personnes en PMSMP[4]

L'entreprise poursuit la promotion et l'amélioration de l'accueil de stagiaires en situation de handicap. Cela permet de les aider à construire leur projet professionnel, à obtenir leur diplôme et/ou améliorer leur qualification professionnelle dans le cadre de stage-école, de stage d'insertion et de reconversion professionnelle.

Les publics concernés sont les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail quelle que soit la durée du stage (voir article 1.2 du présent accord) et pour les stages uniquement, les jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap (PCH) ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Pour les PMSMP, sont éligibles les demandeurs d'emploi reconnus travailleur handicapé accompagnés par France Travail ou un Cap Emploi, les jeunes en situation de handicap suivis par les missions locales, les salariés en situation de handicap soit accompagnés par les structures de l'insertion par l'activité économique, soit menacés d'Inaptitude dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion ou encore les travailleurs handicapés accueillis en ESAT ou salariés d'une EA.

A cet effet, l'entreprise fait la promotion de son engagement auprès de France Travail et Cap Emploi ainsi que dans ses partenariats existants et à venir avec les écoles, les universités, les centres de formation, les ESPO et les ESRP qui contribuent à l'insertion professionnelle, à l'accès à la formation et l'enseignement supérieur des personnes en situation de handicap.

3.2.6 – Partenariats

Dans le cadre de sa politique générale de recrutement ENGIE ES SA s'appuie sur des partenariats déjà existants dans le cadre desquels, elle valorise l'ouverture de l'entreprise à l'accueil des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs des dispositifs spécifiques viennent aider à diversifier les sources de recrutement :

- une approche partagée avec les missions handicap du Groupe ENGIE en France permet de mutualiser les actions en faveur de l'accroissement du nombre de Travailleur Handicapé dans l'entreprise ;
- un partenariat renouvelé annuellement avec l'Arpeje'h[5] permet d'accueillir des jeunes porteurs de handicap en stages de découverte d'entreprise en classe de 3ème mais également de développer l'alternance ou les stages pour les niveaux bac à ingénieur ;

[4] Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel d'une durée d'1 mois renouvelable 1 fois jusqu'à 60 jours maximum

[5] L'Arpeje'h (Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de jeunes Elèves et Etudiant Handicapés) est une association qui accompagne l'Education Nationale dans des actions en faveur de l'employabilité des jeunes scolarisés en situation de handicap reconnue par l'éducation nationale

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

- une sollicitation ou des partenariats pourront être engagés localement auprès de France Travail et de Cap Emploi ;
- des partenariats avec des organismes ou associations de formation pour adultes tels que l'AFPA, ESPO, ESRP seront également mobilisés pour la recherche de candidats ;
- une participation à des « forums emploi » régionaux, des rencontres écoles et universités.

3.2.7 – Intégration

Afin de créer les conditions favorables à l'intégration des salariés entrants porteurs de handicap des mesures sont mises en place en vue de favoriser leur accueil.

A titre collectif, un document d'information relatif à la politique Handicap de l'entreprise est systématiquement remis à l'occasion de toute nouvelle embauche. De plus, les procédures d'intégration en vigueur incluent une présentation de la politique de l'entreprise en matière de Diversité et en particulier la politique Handicap, notamment l'existence du présent accord.

A titre individuel, il est convenu que les adaptations nécessaires à l'intégration de salariés reconnus Travailleur Handicapé pour tenir leur poste de travail seront engagées dès lors qu'elles s'avèreront techniquement réalisables.

Dans le cas où ont été identifiées, lors du processus de recrutement, des contraintes liées au handicap limitant l'accès à l'emploi, il sera procédé à un aménagement avant la prise de poste sur la base des préconisations du médecin du travail qui auront été formulées à l'occasion d'une visite médicale.

Par ailleurs, dans le cas où un équipement spécifique individuel lié au handicap du salarié et facilitant tant sa vie professionnelle que personnel (par exemple une prothèse auditive) s'avère nécessaire, le salarié sollicite en priorité l'ensemble des dispositifs de financement existants auprès des organismes publics et/ou privés (Sécurité sociale, mutuelle, MDPH, Agefiph notamment). À titre subsidiaire, et sous réserve d'une validation préalable et ponctuelle de la Direction, un financement de tout ou partie du reste à charge uniquement peut être envisagé par l'employeur, au cas par cas.

Les mesures et acteurs mobilisés pour faciliter l'intégration d'un salarié en situation de handicap sont identiques à ceux détaillés à l'Article 4. du présent accord.

Le cas échéant, selon les besoins spécifiques à la situation du salarié et avec son accord express, une sensibilisation des équipes de travail pourra être faite par les interlocuteurs dédiés de la filière RH (Cf. article 8.2.2) afin de faciliter la prise de poste et le travail au quotidien de la personne considérée.

Dans le même esprit, un dispositif d'accompagnement, pouvant prendre la forme d'un tutorat, est proposé au nouvel embauché reconnu Travailleur Handicapé. Cet accompagnement vise à faciliter son intégration à son poste de travail et notamment à identifier les difficultés pratiques qu'elles soient d'ordre technique ou interpersonnel. La personne en charge de cette mission d'accompagnement sera désignée sur la base du volontariat au sein de l'environnement de travail et bénéficiera d'une formation spécifique (cf. Article 6).

ARTICLE 4 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 4.1 – <u>Objectifs</u>

Le caractère prioritaire du maintien dans l'emploi des salariés reconnus Travailleur Handicapé est réaffirmé et les mesures présentes au précédent accord sont maintenues.

Les actions envisagées ci-dessous ont pour objectif de faciliter le maintien dans l'emploi et le développement

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

de l'emploi des salariés dont le handicap est connu, survient ou s'aggrave au cours de leur vie professionnelle.

Sont rappelés à ce titre les articles L. 5213-5 du Code du travail traitant du réentraînement au travail et la rééducation professionnelle et l'article L. 1226-10 du Code du travail traitant du reclassement des salariés devenus inaptes à leur emploi.

Le présent accord permet d'améliorer les pratiques en la matière afin de rechercher avec les personnes concernées une solution compatible avec leur état de santé, leur capacité physique et leurs compétences professionnelles.

Il est précisé que conformément aux dispositions légales, les salariés reconnus Travailleur Handicapé doivent percevoir une rémunération correspondant à l'emploi occupé et à leur qualification dans les conditions de droit commun.

Article 4.2 – Accompagnement individuel

Les salariés déjà identifiés comme Travailleur Handicapé, nouvellement déclarés ou dont l'évolution de la situation de santé impacte fortement la vie professionnelle peuvent bénéficier à leur demande d'un accompagnement individualisé. Cet accompagnement est assuré par la Mission Energie Handicap de laquelle chacun peut se rapprocher en toute confidentialité. Il renforce celui proposé par les RRH de Business Unit.

Les représentants du personnel sont également des interlocutrices et interlocuteurs pour toutes démarches liées au handicap.

Les salariés qui auraient déjà bénéficié d'un accompagnement individualisé peuvent continuer à solliciter à tout moment des échanges avec un des interlocuteurs mentionnés afin de répondre à toute évolution de leur situation individuelle.

En complément, et au même titre que l'ensemble des personnels de l'entreprise, les personnes en situation de handicap disposent d'un numéro vert d'écoute et de dialogue 0 800 734 234.

Ce service gratuit et confidentiel offre :

- un soutien psychologique lors de moments difficiles, professionnels comme personnels ;
- un réseau d'accompagnement social, gratuit et confidentiel, animé par le service d'assistance sociale et accessible en journée.

S'il n'y a pas de lien direct avec l'emploi, la Mission Énergie Handicap et ses partenaires pourront accompagner la personne en situation de handicap dans la recherche de financement. L'entreprise pourra, le cas échéant et sous réserve d'accord, intervenir uniquement en complément de manière ponctuelle et au cas par cas.

A ce titre, citons par exemple le recours au Fonds Social Santé ENGIE ES[6] ou encore le Fonds Social Prévoyance ENGIE ES[7] qui pourraient être mobilisés, le cas échéant, à titre subsidiaire.

Une communication adaptée rappelant l'ensemble des dispositifs existants au sein de l'entreprise sera systématiquement adressée au salarié nouvellement déclaré en situation de handicap ou renouvelant sa déclaration.

En tout état de cause, les dispositions relatives au handicap sont communiquées à l'ensemble des salariés.

[6] *Le Fonds Social Santé : pour la prise en charge de frais de santé (au sens de la Sécurité Sociale) non remboursés ou avec reste à charge important*

[7] *Le fonds Social Prévoyance : pour l'aide au financement de l'adaptation du domicile, du véhicule, d'aide à l'achat d'équipement du fait du handicap…*

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

Article 4.3 – Plan d'actions pour le maintien au poste de travail

Les interlocuteurs RH au sein des Business Unit sont les Référents Handicap locaux (Cf. article 9). Ils sont les acteurs privilégiés pour accompagner les salariés et leur encadrement.
Ils prennent activement part à la gestion des situations de maintien dans l'emploi avec le support du Responsable Mission Énergie Handicap.

Dans ce cadre, ils assurent le suivi et la résolution des cas en lien avec les autres acteurs concernés notamment le service de santé au travail, dont le médecin du travail, les représentants du personnel, les Cap Emploi, France Travail, Mission Locale et l'Agefiph.

Conseils en ergonomie et appuis spécifiques pourront être sollicités à titre gratuit dans le cadre de la convention de services Agefiph.

En tant que Référents handicap locaux (C. trav., art. L. 5213-6-1 issu de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021), ils peuvent assister, à la demande du travailleur concerné, au rendez-vous de liaison, qui a notamment pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle. Le référent handicap est dans ce cadre tenu à une obligation de confidentialité (C. trav., art. L. 1226-1-3 issu de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021).

Par ailleurs, l'accompagnement au maintien au poste de travail peut être renforcé quand de besoin par les Référents Handicap Direction et les Référents Handicap CSE, tels que définis à l'article 9.

Ces derniers assurent en cas de nécessité un rôle de relais entre le salarié, la filière RH et le Responsable Mission Énergie Handicap. Ce rôle des Référents Handicap Direction et CSE s'accompagne d'une obligation stricte de confidentialité, définie dans le cadre de leur lettre de mission (Cf. article 9).

Concrètement, les Référents handicap Direction et CSE ne se substituent donc pas aux Référents Handicap locaux dans leur mission d'accompagnement individuel ni aux instances sociales prévues pour évoquer les situations de reclassement des salariés.

Cette organisation vise à instaurer un environnement professionnel inclusif et à garantir que les salariés en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement adapté, en conformité avec les réglementations en vigueur et les engagements pris au sein de l'accord handicap de l'entreprise.

Parallèlement, une démarche de santé globale et Qualité de Vie et des Conditions de travail est portée au sein d'ENGIE ES. Elle soutient l'accompagnement local des RRH et de la filière prévention dans l'identification des risques de désinsertion professionnelle : lutte contre les troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux, diagnostic de situation de travail.

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, l'anticipation des situations d'inaptitude nous permet de démarrer des accompagnements individuels adaptés et ainsi procéder à de nombreux aménagements de postes. Les départs de Travailleur Handicapé à la suite d'une déclaration d'inaptitude et une impossibilité de reclassement doivent continuer à être l'exception.

4.3.1 – Aménagement des postes de travail

Les parties entendent préalablement rappeler que les aménagements visés dans le présent article sont distincts de ceux réalisés en application des obligations légales relatives à l'accessibilité des lieux de travail aux personnes en situation de handicap.

Ainsi, il est convenu que les adaptations nécessaires aux salariés reconnus Travailleur Handicapé pour tenir leur poste de travail seront engagées dès lors qu'elles s'avèreront techniquement réalisables.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

Si ces adaptations n'étaient pas réalisables, le salarié concerné bénéficierait alors des mesures définies à l'Article 4.4 et relatives à l'accompagnement au reclassement.

Ces aménagements sont réalisés en concertation avec la personne concernée, sur préconisation du service de santé au travail (médecin du travail ou infirmier de santé au travail), et si nécessaire après sollicitation d'un ergonome spécialisé ou de toute personne compétente.

L'aménagement des postes de travail pour les salariés reconnus Travailleur Handicapé peut conduire à l'acquisition d'équipements techniques, d'équipements de protection individuelle, ou d'outillages spécifiques adaptés.

Le CSE est consulté pour avis pour tout aménagement de poste ayant un impact sur l'organisation collective du travail.

4.3.2 – Aménagement des horaires et /ou de l'organisation du travail

Le salarié reconnu en situation de handicap aura la possibilité de demander à l'entreprise un aménagement d'horaire de travail. En cas d'impossibilité, dont l'entreprise devra justifier, il appartiendra à cette dernière de trouver, en concertation avec le service de santé au travail, la meilleure solution.

Il est entendu que le système d'enregistrement des heures travaillées ne peut constituer un obstacle à l'aménagement des horaires des Travailleur Handicapé.

Le Travail à Distance[8] fait partie des solutions pouvant être mobilisées au cas par cas en raison de circonstances personnelles sur recommandation du service de santé au travail, conformément à l'Article 8 de la Charte relative au travail à distance ENGIE Energie Services du 28 septembre 2021.

Selon la forme retenue, il pourra être exécuté soit au domicile du salarié soit dans un « tiers lieu » du Groupe ENGIE. Au préalable, à la mise en place du Travail à Distance, il aura été vérifié, avec le salarié, sa capacité à travailler de manière autonome et de façon régulière à distance, avec l'encadrement la compatibilité de la fonction avec une organisation à distance pour l'équipe et les clients, avec la Direction des Systèmes d'Information la compatibilité avec la sécurisation des données.

Conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail, tout refus à une demande de travail à distance formulée par une personne en situation de handicap devra être motivé par l'entreprise.

Comme dans le cas général d'un aménagement de poste, les moyens matériels liés à la mise en place d'un poste de Travail à Distance seront étudiés pour permettre au salarié d'exercer son emploi (Charte EES Travail à distance, Article 9).

En tout état de cause, l'entreprise s'attachera à éviter tout isolement ou une quelconque déconnexion par rapport à l'équipe à laquelle le salarié est rattaché.
Le CSE est consulté pour avis pour tout aménagement de poste ayant un impact sur l'organisation collective du travail.

4.3.3. – <u>Aides financières aux personnes</u>

4.3.3.1. – Financement d'équipements individuels spécifiques

Dans le cas où un équipement spécifique individuel lié au handicap du salarié et facilitant tant sa vie

[8] *Le Travail à Distance désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci (Articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail).*

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

professionnelle que personnelle (par exemple une prothèse auditive) s'avère nécessaire, le salarié sollicite en priorité l'ensemble des dispositifs de financement existants auprès des organismes publics et/ou privés (Sécurité sociale, mutuelle, MDPH, Agefiph notamment). À titre subsidiaire, et sous réserve d'une validation préalable et ponctuelle de la Direction, un financement de tout ou partie du reste à charge uniquement peut être envisagé par l'employeur, au cas par cas.

4.3.3.2. – Aides au transport

Des solutions de transports accessibles par le salarié reconnu Travailleur Handicapé ne pouvant plus utiliser les moyens de transports en commun ou un véhicule depuis son domicile jusqu'à son lieu de travail, seront examinées, sur recommandation du service de santé au travail. Ces solutions seront proposées de préférence en collaboration avec une entreprise du secteur adapté.

Dans ce cadre, le salarié sollicite en priorité l'ensemble des dispositifs de financement existants auprès des organismes publics et/ou privés (Sécurité sociale, mutuelle, MDPH, Agefiph notamment). L'entreprise pourra, le cas échéant, et sous réserve d'un examen de la situation individuelle, intervenir uniquement pour financer tout ou partie du reste à charge, de manière ponctuelle et au cas par cas.

Une participation financière pour l'aménagement du véhicule personnel utilisé pour les trajets domicile-travail, pourra être envisagée uniquement après sollicitation, par le salarié reconnu Travailleur Handicapé, des aides dispensées par les organismes de droit commun (MDPH, Agefiph…), et sous réserve d'un examen de sa situation individuelle.

Le recours au Fonds Social Santé ENGIE ES ou encore le Fonds Social Prévoyance ENGIE ES pourraient à ce titre être mobilisés.

Article 4.4 – Plan d'actions pour l'accompagnement au reclassement

Pour le salarié reconnu Travailleur Handicapé devant faire l'objet d'un reclassement et/ou d'une reconversion professionnelle, l'entreprise l'accompagne en mettant en œuvre tout ce qui peut aider au succès d'un reclassement durable.

La recherche de reclassement se fait prioritairement en interne, c'est-à-dire dans l'entreprise (si possible sur le site ou à proximité du site d'exercice de l'activité avant reclassement) ou dans le groupe ENGIE comme défini à l'article L. 1226-10 du Code du travail.

En cas de mobilité géographique, et en complément de la politique générale relative à la mobilité, l'entreprise pourra, le cas échéant, et sous réserve d'un examen de la situation individuelle, proposer un accompagnement ponctuel dans la recherche de logement du salarié, sans caractère systématique.

Dès lors qu'une réorientation professionnelle est rendue nécessaire, un bilan de compétence ou un bilan de reconversion professionnelle est proposé aux salariés reconnus Travailleur Handicapé et les actions suivantes peuvent être envisagées :

- formation spécifique et personnalisée ;
- mise en place d'un tutorat ;
- aides périphériques (aides au déménagement, au logement, au transport, sur une durée encadrée)
- sollicitation de contrat de rééducation professionnelle ;
- formations de reconversion : CPF VAE, …

Enfin, en l'absence de solution de reclassement interne identifiée, un accompagnement personnalisé, au besoin avec un cabinet extérieur spécialisé, est proposé afin de rechercher une solution de reclassement externe. Cette action est mobilisée, tant dans le cas d'un accompagnement pour l'identification d'un nouveau

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

projet professionnel, que dans le cas où il est déjà porteur d'un projet professionnel en tant que salarié ou de création ou de reprise d'entreprise.

Dans le cas d'un reclassement externe, il est rappelé que l'employeur ne peut communiquer sur la situation de handicap à un nouvel employeur. Pour pouvoir continuer à bénéficier des mesures prévues dans l'accord handicap de l'entité dans laquelle le reclassement aura lieu, la personne concernée devra informer elle-même de sa situation de handicap.

ARTICLE 5 – MESURES SPÉCIFIQUES COMPLÉMENTAIRES

Article 5.1 – Accompagnement dans les démarches administratives relatives au statut de Travailleur Handicapé

Les salariés de l'entreprise en situation de handicap ont la possibilité de contacter leur interlocuteur dédié de la filière RH (Cf. Article 9), leur RRH, leur Référent Handicap (direction ou CSE de territoire) et/ou leurs représentants du personnel, afin d'être aidés dans la constitution du dossier de RQTH ou de son renouvellement, d'obtenir les informations sur le dossier de pension d'invalidité ou tout autre dispositif de la MDPH ou de la Sécurité Sociale.

En complément, en vue de ces démarches, les salariés en situation de handicap peuvent appeler le numéro vert mentionné à l'article 4.2 du présent accord (0 800 734 234).

Article 5.2 – Autorisations d'absence pour formalités administratives et/ou médicales en lien avec la situation de handicap

5.2.1 – Cas général

En complément de l'accompagnement mentionné à l'article 5.1 et afin de favoriser les démarches administratives et/ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de Travailleur Handicapé, le salarié le justifiant pourra bénéficier de 14 demi-journées autorisées et payées pouvant être prises sous forme de journées entières.

Ces autorisations d'absence peuvent également être utilisées pour se rendre à des rendez-vous médicaux, dont des hospitalisations, en lien direct et certain avec la situation de handicap, ou rencontrer des fournisseurs ou prescripteurs d'appareillages. Elles seront accordées sur justificatif.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Elle n'a aucun impact sur la rémunération ni l'intéressement du salarié.

5.2.2 – Cas particulier des situations de reconnaissance de handicap liées à des pathologies chroniques et invalidantes[9]

Certaines situations de handicap sont liées à des pathologies chroniques invalidantes ; une maladie chronique est une maladie de longue durée, souvent évolutive, qui a un retentissement sur la vie quotidienne, personnelle et professionnelle. Certaines de ces pathologies se manifestent par des crises régulières de douleurs aigues.

[9] Liste des maladies et justificatifs à produire validés avec un médecin du travail

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

Pour les salariés remplissant les conditions d'éligibilité prévues par la Charte Travail à distance, le travail à distance peut notamment être mobilisé sur recommandation de la médecine du travail (article 8 de la Charte Travail à distance). En complément, afin de renforcer l'accompagnement des salariés concernés, le présent accord crée un dispositif d'absence autorisée rémunérée dédié aux salariés atteints d'une pathologie chronique invalidante.

Parmi les pathologies visées, nous avons à ce jour identifié, prioritairement, à titre non exhaustif :

- l'endométriose ;
- la fibromyalgie ;
- la spondylarthrite ankylosante ;
- la polyarthrite rhumatoïde ;
- l'épilepsie ;
- la sclérose en plaque ;
- les maladies inflammatoires chroniques de l'intestin (maladie de Crohn, rectocolite hémorragique…) ;
- les migraines ;
- le diabète ;
- des maladies inflammatoires auto immunes chroniques reconnues en ALD avec crises récurrentes et imprévisibles.

Il peut également s'agir de pathologies nécessitant des absences dues à un traitement récurrent du salarié en situation de handicap, par exemple à la suite d'un diagnostic de cancer ou en cas de dialyse.

L'entreprise souhaite prendre en compte ces situations spécifiques de handicap générant des douleurs cycliques, récurrentes, avec une intensité forte. Ces crises provoquent, au-delà des douleurs physiques, une fatigue tangible ainsi qu'un épuisement psychologique qui empêchent de venir travailler et tenir son poste même si des aménagements de poste ou d'organisation du travail sont déjà en place.

C'est pourquoi ENGIE Energie Services accorde 12 jours d'autorisation d'absence spécifique aux salariés souffrant de ce type de pathologies et bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, en complément du dispositif des 14 demi-journées déjà octroyées (Cf. paragraphe 5.2.1).

Ces journées d'autorisation d'absence sont utilisées pour des temps de rendez-vous médicaux ou de repos nécessaires à la gestion de la maladie.

Elles peuvent être prises de manière consécutive ou non.

En tout état de cause, il ne peut être posé, au cours d'un mois donné, plus de 3 journées d'autorisation d'absence telles que visées au présent article.

Sans condition d'ancienneté, le salarié concerné devra fournir à ENGIE Energie Services :

1. un justificatif médical du diagnostic établi par le professionnel de santé assurant son suivi, mentionnant expressément « *présente les conditions médicales requises selon l'article 5.2.2 de l'accord handicap de l'entreprise* »[10] (une fiche explicative sera fournie par l'entreprise) ; un seul justificatif sera nécessaire, pour la durée de l'accord handicap ;
2. un justificatif de son statut de travailleur handicapé, conformément aux critères définis par l'article L. 5212-13 du Code du travail : ce justificatif devra être fourni une seule fois pour toute sa durée de validité. Pour tout justificatif comportant une échéance, un renouvellement sera demandé 6 mois avant la date d'échéance (délai moyen d'instruction).

Le salarié devra informer son manager et poser sa journée dans les 48 heures de son absence.

[10] En application du secret médical, il ne peut pas être demandé au salarié de nommer la maladie dont il est atteint.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Elle n'a aucun impact sur la rémunération ni l'intéressement du salarié.

Article 5.3 – Mesures spécifiques pour les salariés ayant un enfant[11] atteint d'un handicap

5.3.1. Mesures liées à la survenance du handicap

Conformément à l'article L. 3142-1 du Code du travail, le salarié bénéficie de 10 jours de congés pour l'annonce de la survenance, chez son enfant, d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer.

Les 10 jours de congés doivent être pris au moment de l'annonce. Le salarié n'est pas tenu de prendre le congé dès le jour exact de l'annonce, mais dans la période qui entoure l'événement.

5.3.2. Mesures liées à l'éducation d'un enfant en situation de handicap

Article 5.3.2.1. Dispositifs légaux

a. Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet, sous certaines conditions, au salarié parent d'un enfant atteint d'un handicap, de bénéficier d'un congé maximal de 310 jours ouvrés (14 mois) sur une période de 3 ans pour s'occuper de son enfant.

Le salarié informe l'employeur de son intention de bénéficier de ce congé au moins dix jours avant le début du congé.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner (C. trav., art. L. 1225-62 issu de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019).

Lorsque les 310 jours ont été atteints au cours de la période de 3 ans, il est admis que le congé de présence parentale puisse être renouvelé aux conditions suivantes :

- le seuil de 310 jours est atteint ;
- un certificat médical est établi par le médecin qui suit l'enfant avant la fin du terme des 3 ans initialement fixé ;
- le certificat certifie du caractère indispensable de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue au titre de la même maladie, du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime (C. trav., art. L. 1225-62 issu de la loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 – art. 4 ; art. D. 1225-16).

b. Les jours de congés supplémentaires

Conformément à l'article L. 3141-8 du Code du travail :

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé

[11] Sauf disposition légale circonscrivant la qualité de parent aux seuls père et mère, le salarié parent s'entend au sein d'ENGIE Energie Services de manière large, comme incluant l'ensemble des formes de parentalité : sont éligibles les parents, conjoint ou conjointe de chacun des parents, concubin ou partenaire de PACS de chacun des parents. Sont également éligibles les tuteurs légaux

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder 30 jours ouvrables.

Est réputé enfant à charge tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Article 5.3.2.2. Dispositifs conventionnels

Pour l'application des dispositifs conventionnels, est réputé enfant à charge tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il est en situation de handicap.

Les périodes d'absence, dispositifs conventionnels, sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Elles n'ont aucun impact sur la rémunération ni l'intéressement du salarié.

a. Les jours d'absence autorisée

En tout état de cause, le salarié qui a un enfant en situation de handicap à sa charge bénéficie de 2 journées d'absence autorisées et payées par an.

Afin de bénéficier de ces 2 journées d'absence autorisée et payée par an, le salarié produit :

- le justificatif officiel de la situation de handicap de son enfant.

En complément, le salarié qui a un enfant en situation de handicap à sa charge peut bénéficier de 16 demi-journées d'absence autorisées et payées par an pouvant être prises sous forme de journées entières pour répondre à un besoin lié à la situation de son enfant en situation de handicap.

Afin de bénéficier de ces 16 demi-journées d'absence autorisée et payée par an, le salarié produit :

- le justificatif officiel de la situation de handicap de son enfant ;
- la convocation administrative ou la convocation au rendez-vous médical ou à l'hôpital.

Les 16 demi-journées d'absence autorisée et payée peuvent être prises de manière consécutive ou non.

Les 16 demi-journées d'absence autorisée et payée sont accordées pour chaque enfant : le cumul est donc possible lorsque le salarié est parent de plusieurs enfants en situation de handicap.

Les mesures prévues à l'« Accord favorisant le don de jours de repos solidaires entre salariés » pourront être mobilisées dans les conditions prévues au dit accord.

Les journées d'autorisation d'absence rémunérée attribuées dans ce cadre le sont sur présentation d'un justificatif officiel de situation de handicap.

Ces jours d'autorisation d'absence rémunérée peuvent être complétés par les dispositifs de soutien aux salariés aidants familiaux.

Les périodes d'absence sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Elles n'ont aucun impact sur la rémunération ni l'intéressement du salarié.

b. L'aménagement d'horaires

Le salarié parent d'un enfant en situation de handicap ou parent ou responsable légal d'un enfant dont l'état de santé rend indispensables une présence soutenue et des soins contraignants aura la possibilité de demander à l'entreprise un aménagement d'horaire de travail. En cas d'impossibilité, dont l'entreprise devra justifier, il appartiendra à cette dernière de trouver, en concertation avec le salarié, la meilleure solution.

Il est entendu que le système d'enregistrement des heures travaillées ne peut constituer un obstacle à l'aménagement des horaires des Travailleurs Handicapés.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

c. Le travail à distance

Le Travail à Distance, dans les conditions définies à l'article 4.3.2 du présent accord, peut faire partie des solutions pouvant être également mobilisées pour répondre aux demandes spécifiques d'aménagement horaires.

d. L'organisation des congés payés

Dans le même esprit, ces salariés seront considérés comme prioritaires pour l'organisation de leurs congés payés, de sorte qu'il puisse être tenu compte, dans la mesure du possible, des dates de fermeture des centres spécialisés dans lesquels sont inscrits leurs enfants.

Article 5.4 – Mesures spécifiques pour les salariés ayant un parent[12] en situation de handicap

Le salarié dont le parent se trouve en situation de handicap peut bénéficier de 12 demi-journées d'absence autorisées et payées par an pouvant être prises sous forme de journées entières pour répondre à un besoin lié à la situation de son parent.

Afin de bénéficier de ces 12 demi-journées d'absence autorisée et payée par an, le salarié produit :

- le justificatif officiel de la situation de handicap de son parent ;
- la convocation administrative ou la convocation au rendez-vous médical ou à l'hôpital.

Les 12 demi-journées d'absence autorisée et payée peuvent être prises de manière consécutive ou non.

Les 12 demi-journées d'absence autorisée et payée sont accordées pour chaque parent : le cumul est donc possible lorsque le salarié a ses deux parents en situation de handicap.

Les périodes d'absence sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Elles n'ont aucun impact sur la rémunération ni l'intéressement du salarié.

Les mesures prévues à l'« Accord favorisant le don de jours de repos solidaires entre salariés » pourront être mobilisées dans les conditions prévues audit accord.

Article 5.5 – Mesures spécifiques pour les salariés ayant un conjoint en situation de handicap

Le salarié dont le conjoint[13] se trouve en situation de handicap peut bénéficier de 12 demi-journées d'absence autorisées et payées par an pouvant être prises sous forme de journées entières pour répondre à un besoin lié à la situation de son conjoint.

Afin de bénéficier de ces 12 demi-journées d'absence autorisée et payée par an, le salarié produit :

- le justificatif officiel de la situation de handicap de son conjoint ;
- la convocation administrative ou la convocation au rendez-vous médical ou à l'hôpital.

Les 12 demi-journées d'absence autorisée et payée peuvent être prises de manière consécutive ou non.

Les périodes d'absence sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits que

[12] Le parent s'entend, dans le cadre du présent accord, de manière large, comme incluant l'ensemble des formes de parentalité : père, mère, beau-père, belle-mère.

[13] Le conjoint s'entend, dans le cadre du présent accord, de manière large, comme incluant l'ensemble des formes d'union : époux, partenaire de PACS, concubin.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

le salarié tient de son ancienneté. Elles n'ont aucun impact sur la rémunération ni l'intéressement du salarié.

Les mesures prévues à l'« Accord favorisant le don de jours de repos solidaires entre salariés » pourront être mobilisées dans les conditions prévues audit accord.

Article 5.6 – Mesures spécifiques pour les salariés grands-parents d'un petit-enfant en situation de handicap

Le salarié grand-parent d'un petit-enfant mineur se trouvant en situation de handicap peut bénéficier de 4 demi-journées d'absence autorisée et payée par an pouvant être prises par journée entière pour répondre à un besoin lié à la situation de son petit-enfant.

Afin de bénéficier de ces 4 demi-journées d'absence autorisée et payée par an, le salarié produit :

- le justificatif officiel de la situation de handicap de son petit-enfant ;
- la copie du livret de famille de l'enfant établissant le lien de filiation entre le salarié grand-parent et son petit-enfant ou tout document permettant d'établir le lien de filiation ou d'alliance avec l'un des parents du petit-enfant concerné et, par conséquent, la qualité de grand-parent au sens du présent accord[14] ;
- la convocation administrative ou la convocation au rendez-vous médical ou à l'hôpital.

Les 4 demi-journées d'absence autorisée et payée peuvent être prises de manière consécutive ou non.

Les 4 demi-journées d'absence autorisée et payée sont accordées pour chaque petit-enfant : le cumul est donc possible lorsque le salarié est grand-parent de plusieurs petits-enfants en situation de handicap.

Les périodes d'absence sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Elles n'ont aucun impact sur la rémunération ni l'intéressement du salarié.

Les mesures prévues à l'« Accord favorisant le don de jours de repos solidaires entre salariés » pourront être mobilisées dans les conditions prévues audit accord.

ARTICLE 6 – FORMATION

Article 6.1 – Formation des salariés reconnus Travailleur Handicapé

Les salariés en situation de handicap bénéficient du dispositif général prévu par l'entreprise pour les formations professionnelles et techniques.

A ce titre toutes les demandes de formation sont traitées de manière équivalente ; il ne pourrait y avoir de traitement inéquitable en lien avec le handicap puisque l'information sur la situation de handicap n'est pas, sauf exigence particulière d'adaptation à anticiper, connue des gestionnaires de formation.

L'équité de traitement des demandes de formation faites par les salariés reconnus Travailleur Handicapé est garantie et suivie par un indicateur spécifique communiqué à la commission nationale de suivi.

Afin de permettre l'accessibilité des formations aux salariés reconnus Travailleur Handicapé, des adaptations sont mises en œuvre si elles sont nécessaires.

Lorsque l'accès à une formation interne doit, en lien avec la situation de handicap, permettre une meilleure adéquation au poste (adaptation des outils), un accès à un nouveau poste de travail, une réorientation

[14] Le grand-parent s'entend, dans le cadre du présent accord, de manière large, comme incluant les grands-parents par filiation, alliance, mariage, PACS ou concubinage, dès lors qu'ils exercent effectivement un rôle de grand-parent auprès de l'enfant.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

professionnelle ou une adaptation technologique, les demandes seront traitées prioritairement.

Dans le cadre de dispositifs de formation externes à l'offre générale de l'entreprise, la prise en charge éventuelle du coût pédagogique associé pourra être étudiée au cas par cas, après examen de la situation.

Afin de permettre l'accessibilité des formations aux bénéficiaires reconnus Travailleur Handicapé, des adaptations sont mises en œuvre si elles sont nécessaires.

Elles peuvent prendre par exemple les formes suivantes :

- l'adaptation des outils informatiques ;
- l'aménagement des salles de formation ;
- la mise en place d'un système de transports ;
- la mise en place d'un dispositif de visioconférence ou d'e-learning ;
- le cas échéant, la présence d'une aide externe ponctuelle permettant au salarié reconnu Travailleur Handicapé d'accéder et de suivre les formations.

Ces mesures d'adaptation sont étudiées au cas par cas.

Cette liste d'adaptations est non exhaustive et les Business Unit pourront en proposer à la Mission Énergie Handicap (Cf. article 9).

De plus, l'entreprise sensibilisera les organismes de formation externes à leurs obligations dans ce domaine, en assurant notamment l'accessibilité aux supports pédagogiques et aux locaux, si nécessaire en sollicitant les aides Agefiph dédiées, par exemple les aides à l'adaptation des situations de formation.

Article 6.2 – Formation des acteurs

Pour la formation des acteurs, les actions sont lancées sur la base d'une impulsion nationale (Mission Energie Handicap).

Dans la continuité des précédents accords, les dispositifs de formation déployés à destination de la filière RH et de la ligne managériale sont reconduits. Ils sont mis en œuvre par l'interlocuteur dédié de la filière RH après validation du DRH.

Le dispositif propre aux instances représentatives du personnel engagé depuis 2011 sera reconduit afin de répondre aux demandes des entités. Un dispositif de formation dédié au Référent Handicap CSE visé à l'article 4.3 et 9.2 sera également déployé afin de lui permettre d'exercer pleinement ses missions.

Des actions à destination des fonctions Achats et Approvisionnements, Sécurité et Commerce pourront sur demande venir compléter le dispositif.

Par ailleurs, un module spécifique sera mis en œuvre pour les salariés impliqués dans un dispositif d'accompagnement tel que mentionné à l'article 3.2.8 du présent accord.

Enfin, l'offre de formation ENGIE ES intègre des modules e-learning sur la diversité et la non-discrimination incluant un module spécifique traitant du handicap et qui est accessible à toutes et tous.

ARTICLE 7 – RELATIONS AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGÉ ET ADAPTÉ (STPA)

Article 7.1 – Contexte

Volet complémentaire aux actions favorisant l'intégration des personnes en situation de handicap, le recours au STPA est un levier majeur de nos politiques handicap et achats responsables.

Le STPA (Secteur du Travail Protégé et Adapté) permet de donner la possibilité à des personnes en situation

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

de handicap qui ne peuvent pas, temporairement ou définitivement, intégrer le monde du travail dit « ordinaire » d'être accompagnées au sein d'ESAT (Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail) ou d'EA (Entreprises Adaptées). Il inclut également des Travailleurs Handicapés avec le statut de Travailleur indépendant (TIH).

Notre recours au STPA intervient soit en réponse à des besoins internes soit pour de la sous-traitance directe liée à la réalisation de nos marchés.

Les principaux domaines d'activité confiés sont : les prestations multi techniques (de niveau 1 à 2), la fabrication de filtres d'équipements CVC, l'aménagement et l'entretien d'espaces verts, la restauration, le recyclage des D3E, la communication, la gestion des déchets, le nettoyage de locaux ...

Article 7.2 – Un enjeu partagé au sein de l'entreprise

Compte tenu du double enjeu pour l'entreprise, tant à l'interne qu'à l'externe, que constitue le recours au secteur protégé et adapté, la mobilisation à la fois des filières RH, Achats et Approvisionnement et Commerce reste primordiale et continuera à être encouragée avec principalement des actions de :

- Diagnostic des pratiques d'achats au STPA et définition des pistes de progrès ;
- Continuité du partenariat avec HOSMOZ (anciennement Réseau GESAT) autour de l'ensemble des prestations qu'il propose aux entreprises partenaires ; grâce à notre partenariat premium de plus de 14 ans ; nos prescripteurs en achats au STPA ont accès à l'annuaire national regroupant plus de 2600 structures, à une place de marché et à un accompagnement personnalisé pour la recherche de prestataires du STPA ;
- Renforcement de l'accompagnement des acheteurs et opérationnels prescripteurs : modules de formation spécifique à la thématique des achats au secteur protégé ou adapté, organisation de visites d'ESAT et EA …
- Etude de la faisabilité d'intégrer à chacune de nos consultations un fournisseur du STPA pour nos besoins internes ou pour ceux liés à un marché, et déploiement si envisageable.

ARTICLE 8 – COMMUNICATION - SENSIBILISATION

Les actions de communication et de sensibilisation de l'ensemble des salariés visent à faire évoluer les idées reçues sur le Handicap et rendre lisible l'engagement de l'entreprise.

C'est dans ce sens qu'ont été menées depuis 2010, des actions à même de créer un climat de confiance propice :

- au développement des actions de maintien dans l'emploi de salariés reconnus Travailleur Handicapé ;
- au recrutement, à l'accueil et l'accompagnement de nouveaux embauchés reconnus Travailleur Handicapé ;
- à la première déclaration de salariés déjà en poste.

Par ailleurs, des démarches spécifiques et adaptées aux pratiques professionnelles de chaque filière ont été engagées. Cela a permis aux salariés de ces filières d'être prescripteurs sur la démarche.

Les parties entendent renforcer cette démarche initiée dans le cadre des précédents accords.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

Article 8.1 - Communication

Les actions de communication auront pour objectif de

- renforcer la connaissance de la démarche ÉNERGIE HANDICAP ;
- donner un premier niveau d'information à l'ensemble des salariés de l'entreprise sur les acteurs internes et les mesures de compensation en faveur des salariés en situation de handicap contenues dans notre accord d'entreprise
- concrétiser l'engagement de l'entreprise pour l'embauche, le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés et pour développer un recours plus intensif au secteur du travail protégé et adapté.

Elles doivent être adaptées aux pratiques de l'entreprise. Les supports peuvent être variés (affichage, guides, communication numérique, …) et peuvent prendre la forme d'une communication globale ou à l'attention d'une partie seulement des salariés ; dans ce dernier cas elles doivent être ciblées et adaptées aux différents acteurs (référents handicap, managers, ressources humaines, représentants du personnel, collectif de travail,…).

De façon très large, ces communications relaieront l'information institutionnelle sur la politique et feront connaître les bonnes pratiques et réalisations via les canaux d'informations à destination de l'ensemble des salariés de l'entreprise (Sites Intranet et tous canaux de communication internes) mais aussi vers les parties prenantes externes via notre site Internet et nos réseaux sociaux.

En parallèle, les évènements fédérateurs structurant la vie des entités tels que les conventions, les séminaires annuels, les comités de direction et les réunions annuelles de Business Unit sont des moments privilégiés.

Mais pour être la plus efficace possible, la communication devra être également effectuée en réunion d'équipe, y compris jusqu'aux Epex et Depex.

Les signataires souhaitent que l'usage généralisé des nouvelles technologies d'information et de communication favorise la connaissance des dispositifs du présent accord, pour exemple communication incluant des QR code, envoi direct de mails aux salariés ou communications sur le coffre-fort électronique.

Ces nouvelles technologies ne doivent pas être un frein au recours à une communication de proximité, pour exemple causeries santé-sécurité ou affichage papier dédié.

L'entreprise s'engage à maintenir un effort de communication et de sensibilisation à même de capitaliser sur les résultats enregistrés précédemment.

Ainsi, les entités sont encouragées à continuer à agir en particulier en termes :

- de présentation de la démarche ENERGIE Handicap ;
- d'information sur les enjeux de ce quatrième accord ;
- de mobilisation de dispositifs visant à dépasser les stéréotypes et préjugés ;
- d'affirmation de la priorité donnée au maintien dans l'emploi ;
- de promotion du secteur protégé et adapté.

Article 8.2. Sensibilisation

Au-delà des actions de communication globale menées au sein de l'entreprise, les parties entendent renforcer la sensibilisation :

- collective (article 8.2.1) ;
- dans des situations individuelles précises impactant un collectif de travail (article 8.2.2).

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

8.2.1. Sensibilisation collective

Ce type d'actions de sensibilisation est essentiel à aider à l'identification de ses propres représentations par rapport au handicap et ainsi lever le frein à l'insertion des travailleurs handicapés.
Sur le fond elles sont orientées vers une acquisition de connaissance permettant de lever les stéréotypes négatifs liés au handicap et permettre un meilleur accueil de collègues porteurs de handicap.

Dans leur forme elles peuvent se rapprocher des actions de communication (voir article 8.1).avec un volet à destination de l'ensemble du collectif d'entreprise, mais également, encore plus surement que pour les actions de communication, elles devront être organisées entre pairs : encadrement, représentants du personnel, filière RH, filière Achats, … afin de faciliter la compréhension du rôle de chacun au sein de son propre réseau dans l'acceptation du handicap et la promotion de la politique de l'entreprise.

8.2.2. Sensibilisation dans une situation individuelle précise impactant un collectif de travail

Les parties entendent déployer, en accord avec le salarié en situation de handicap et dans le respect du souhait de discrétion de l'intéressé, tous les efforts nécessaires pour que chaque collègue de travail, chaque manager, soit sensibilisé au mieux aux enjeux d'un accueil ou ré-accueil adapté.

Au sein du collectif de travail, les aménagements et réorganisations nécessaires ne doivent en aucun cas être source de difficultés. En pratique, les adaptations liées au handicap seront accueillies avec la bienveillance indispensable.

Au plus près du terrain, des moyens humains, techniques et organisationnels accessibles seront proposés à l'équipe.

La direction s'engage en outre à traiter les situations qui ne s'inscriraient pas dans le respect du présent accord.

Les salariés ayant fait l'objet de comportements irrespectueux se rapprocheront de la Direction des ressources humaines, en particulier leur interlocuteur dédié, qui prendra les mesures adaptées à la situation.

De plus, il est rappelé que le salarié victime de propos et ou de comportements discriminatoires a la possibilité de solliciter :

- Le Défenseur des droits au 09 69 39 00 00 ou www.defenseurdesdroits.fr
- Antidiscriminations au 39 28 ou www.antidiscriminations.fr

ARTICLE 9 – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DES ENGAGEMENTS

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

La Direction des Ressources Humaines assure le pilotage et le suivi de l'accord via le pôle RSE et Innovation sociale à laquelle appartient le Responsable Mission Énergie Handicap.

Les Directeurs des Ressources Humaines coordonnent pour chaque Territoire et pour le Siège l'animation locale de la démarche ÉNERGIE HANDICAP via les RRH et leurs équipes.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

Ainsi, l'ensemble de la filière RH est en responsabilité de l'animation de la politique Handicap. Les acteurs de cette filière agissent directement sur les leviers de progression du présent accord, sensibilisent et accompagnent les salariés.

La filière RH et le Responsable Mission Énergie Handicap interagissent principalement avec la ligne managériale pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et coordonnent avec la filière Achats et Approvisionnements le développement de la sous-traitance au secteur protégé et adapté.

Ce réseau appelé ci-après Mission Énergie Handicap accompagne en outre les responsables opérationnels dans la mise en œuvre de l'accord d'entreprise.

Une Commission de suivi paritaire est constituée. Elle a pour rôle de veiller à la bonne application des dispositions de l'accord.

Article 9.1 – Mission Énergie Handicap

La Mission Énergie Handicap est en charge du pilotage opérationnel, du déploiement et du suivi de la politique Handicap. Elle coordonne à ce titre l'application de l'accord en lien avec les membres du comité DRH.

Elle assure la coordination des différents chantiers, suit les indicateurs, analyse et, si nécessaire, ajuste le plan d'actions.

Principales missions :

- Conseil auprès de la Direction et des entités managériales ;
- Diffusion de l'information législative, réglementaire et technique relative à l'emploi des personnes reconnues Travailleur Handicapé en lien avec la Direction des affaires sociales ;
- Promotion des termes de l'accord en interne et à l'externe ;
- Représentation auprès des associations et organismes spécialisés dans l'insertion des personnes en situation de handicap ;
- Animation du réseau de partenaires ;
- Orientation et arbitrage des décisions budgétaires.

Indépendamment des prérogatives de la Commission nationale de suivi (Cf. article 9.2), la Mission Énergie Handicap répond aux sollicitations et préoccupations des organisations syndicales signataires quant aux conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord et organise à son initiative ou, à la demande expresse d'au moins deux organisations syndicales signataires, une réunion permettant de trouver une solution satisfaisante aux problèmes soulevés. Cette réunion sera organisée au niveau national ou au niveau de chaque entité selon ce qui est pertinent.

Article 9.2 – Référents handicap

Toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, doit désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. (C. trav., art. L. 5213-6-1 issu de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021).

Chez ENGIE ES il s'agit du Responsable Mission Energie Handicap, accompagné dans sa mission par les RRH et leurs équipes qui font office de Référents Handicap locaux.

Dans le cadre du présent accord, il est par ailleurs convenu entre les parties de définir le rôle de deux autres types de Référent Handicap : les Référents Handicap Direction et les Référents Handicap CSE :

- Le Référent Handicap Direction est désigné par le Directeur du Territoire, pour intervenir en support des interlocuteurs RH en Business Unit.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

- Le Référent Handicap CSE est nommé parmi les membres du CSE – titulaires, suppléants ou représentants syndicaux au CSE – dans chaque CSE de territoire, à la majorité des membres présents.

Ils viennent renforcer l'intervention des Référents handicap locaux et du Responsable Mission Énergie Handicap. Outre leur mission de sensibilisation collective, les Référents Handicap Direction et CSE jouent quand cela est nécessaire un rôle de relais auprès des Référents locaux et du Responsable Mission Énergie Handicap.

Un dispositif de formation dédié sera déployé afin de leur permettre d'exercer pleinement leurs missions avec le niveau de confidentialité requise, dans le cadre de leur lettre de mission. Les référents Handicap seront notamment informés et guidés afin de pouvoir accompagner les salariés dans leur demande de financement auprès des partenaires publics et/ou privés tels que l'Agefiph. Un guide sera mis à la disposition de tous.

En détail, le Référent Handicap est un interlocuteur privilégié facilitant pour les salariés qui envisagent :

- D'obtenir des informations : Il est la ressource principale pour fournir des informations détaillées sur le handicap en milieu professionnel. Les salariés peuvent solliciter le Référent Handicap pour obtenir des éclaircissements sur divers aspects liés au handicap.
- De partager des difficultés liées au handicap ou exprimer des besoins d'aménagement du poste de travail : Les salariés ont la possibilité de discuter avec le Référent Handicap de manière confidentielle des difficultés qu'ils rencontrent en raison de leur handicap. De plus, ils peuvent exprimer leurs préférences en matière d'aménagements spécifiques à leur poste de travail.
- D'informer sur la réglementation en vigueur : Le Référent Handicap est chargé d'informer les salariés qui le sollicitent sur la législation entourant l'emploi des personnes en situation de handicap. Ceci englobe également les mesures stipulées dans l'accord handicap en vigueur au sein de l'entreprise.
- D'orienter vers les interlocuteurs appropriés : En tant que point de contact central, le Référent Handicap guide les salariés vers les interlocuteurs pertinents, tels que leur Responsable Ressources Humaines ou le Responsable Mission Handicap National, en vue de faciliter le processus de prise en charge des besoins spécifiques liés au handicap.

Article 9.3 – <u>Commission nationale de suivi</u>

Dans le cadre des dispositions de l'article 3.1.3 (p. 26) de l'avenant n° 2 à l'accord relatif à la représentation du personnel et du dialogue social au sein d'Engie ES du 24 avril 2023, la commission nationale de suivi se réunit annuellement avec pour mission de s'assurer de la bonne application des dispositions du présent accord :

Composition :

- Un représentant de la Direction RH nationale ;
- Le Responsable Mission Handicap ;
- Les membres de la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail du CSE Central. Il est convenu qu'en cas de non représentation d'une organisation syndicale représentative signataire au sein de la commission santé sécurité et condition de travail du CSE Central, cette organisation syndicale désignera un de ses membres élus afin d'y siéger ;
- Les Référents Handicap Direction et CSE.

La commission nationale de suivi fait le point sur la mise en œuvre de l'accord au travers d'un :

- Bilan annuel chiffré de la population des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Suivi des engagements des dépenses versus le budget prévisionnel ;

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

- Bilan relatif au plan d'embauche et maintien dans l'emploi ;
- Bilan qualitatif et quantitatif des actions mises en œuvre.

La commission nationale de suivi a également pour rôle d'analyser les retours d'expérience, de valider et enrichir sur proposition de la Mission Energie Handicap, le plan annuel d'orientation et d'actions.

L'ensemble de ces éléments fait l'objet d'un rapport écrit.

Article 9.4 – Consultation du Comité Social et Économique Central

Le rapport et les conclusions de la commission nationale de suivi seront intégrés au dossier de consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, mise en œuvre annuellement au niveau du CSEC.

La mise en œuvre de la politique handicap sera obligatoirement précédée de la consultation du CSEC d'ENGIE ES SA. Le respect de cette condition est un préalable nécessaire pour engager l'entreprise dans le cadre d'une convention de service avec l'Agefiph, permettant de mobiliser les aides financières et services de l'Agefiph et disposer d'un interlocuteur dédié.

ARTICLE 10 – FINANCEMENT DES ENGAGEMENTS DU PRESENT ACCORD

Le présent accord s'inscrit dans le régime classique de l'OETH, autrement dit une mobilisation combinée des dispositifs de droit commun et des financements externes, notamment ceux proposés par l'Agefiph.

À ce titre :

- **Concernant les aides individuelles aux salariés,** la prise en charge a vocation à être engagée par le salarié et recherchée en priorité auprès des dispositifs externes, en particulier auprès de l'Agefiph. Le cas échéant, et après examen de la situation, le financement de tout ou partie du reste à charge par l'employeur pourra être envisagé au cas par cas ; pour ces mesures, une logique d'intervention subsidiaire est donc observée, dans le respect d'un examen individualisé des situations.

- **Concernant les Aménagements de Situations de Travail** (actions de maintien dans l'emploi) la prise en charge relève de la responsabilité de l'entreprise. Parallèlement, cette dernière mobilisera les aides financières et services de l'Agefiph.

ARTICLE 11 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans, à compter du 1er janvier 2027 et prendra fin au 31 décembre 2031.

ARTICLE 13 – RÉVISION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être modifié. Toute révision donnera lieu à l'établissement d'un avenant suite à négociation dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

ARTICLE 14 – DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé par l'entreprise ou par l'ensemble des organisations syndicales signataires moyennant un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être faite par lettre recommandée avec accusé réception à l'ensemble des signataires.

ARTICLE 15 – DÉPOT ET PUBLICITÉ

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales.

Fait à La Garenne-Colombes

Le 28 septembre 2026

La Direction
Milena Di FILIPPO

Signed by:
DI FILIPPO Milena
9E704CE9FD524F4...
30 September 2026 | 15:09:26 CEST

CFDT
Stéphane BEGUIN

Signé par :
Stéphane BEGUIN
D69D89836C454FA...
01 octobre 2026 | 18:14:11 CEST

CFE-CGC
Alain MORIT

DocuSigned by:
Alain MORIT
0A74097CE2CD4C1...
01 octobre 2026 | 17:05:17 CEST

CGT
Brahim BORNI

FO
Michel DIRIX

Signé par :
46EC3578835B41B...
30 septembre 2026 | 16:26:19 CEST

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

ANNEXE I

BILAN ACCORD HANDICAP 2024 /2026

EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

RÉUNION # 1 NÉGOCIATION ACCORD HANDICAP
05/05/2026

ENGIE ÉNERGIE SERVICES

01

Une politique handicap ancrée dans la durée

Notre démarche dans le temps

Années 2019-2025, focus taux d'emploi, contribution, effectif TH, maintien dans l'emploi & budget

RÉUNION # 1 NÉGOCIATION ACCORD HANDICAP 05 MAI 2026 2

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

UNE POLITIQUE HANDICAP ANCRÉE DANS LA DURÉE
Notre démarche dans le temps

Notre politique handicap est la traduction concrète de nos engagements pour intégrer et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Elle s'inscrit pleinement dans une politique plus large de promotion de la diversité.

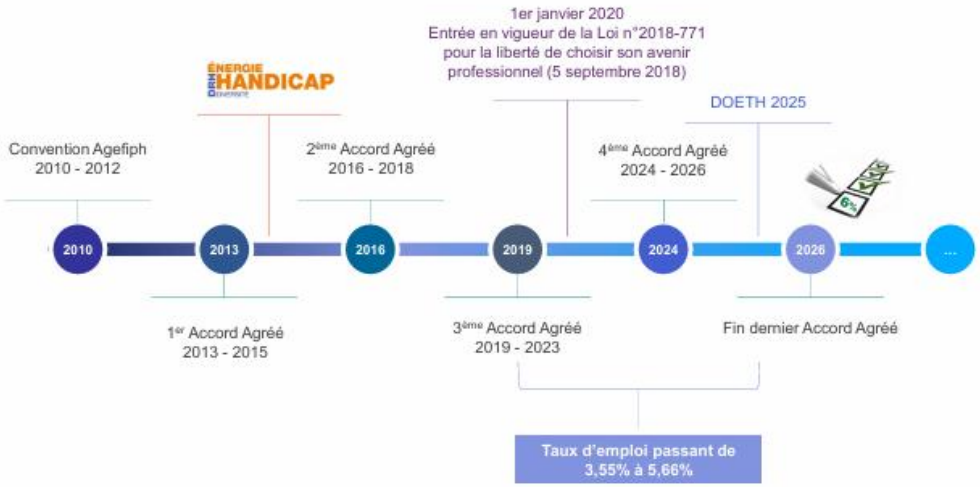
Le handicap (Aptitudes) est 1 des 5 dimensions prioritaires de la politique Diversité Equité Inclusion d'ENGIE

Initiée dès 2010 par une convention Nationale avec l'Agefiph, notre démarche ÉNERGIE HANDICAP est portée depuis 2013 par des accords handicap.

ÉNERGIE DRH HANDICAP DIVERSITÉ

Un quatrième accord d'entreprise 2024 - 2026 signé à l'unanimité des OS représentatives ayant reçu agrément par la DRIEETS IDF – UD92

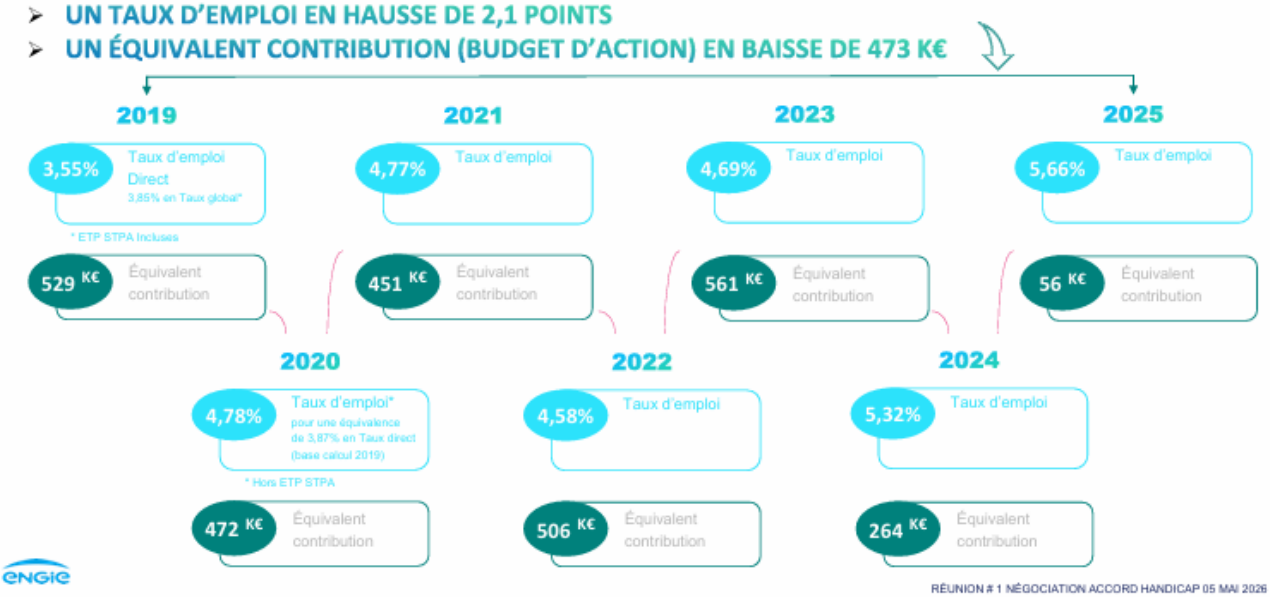
UNE POLITIQUE HANDICAP ANCRÉE DANS LA DURÉE
Notre démarche dans le temps



Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

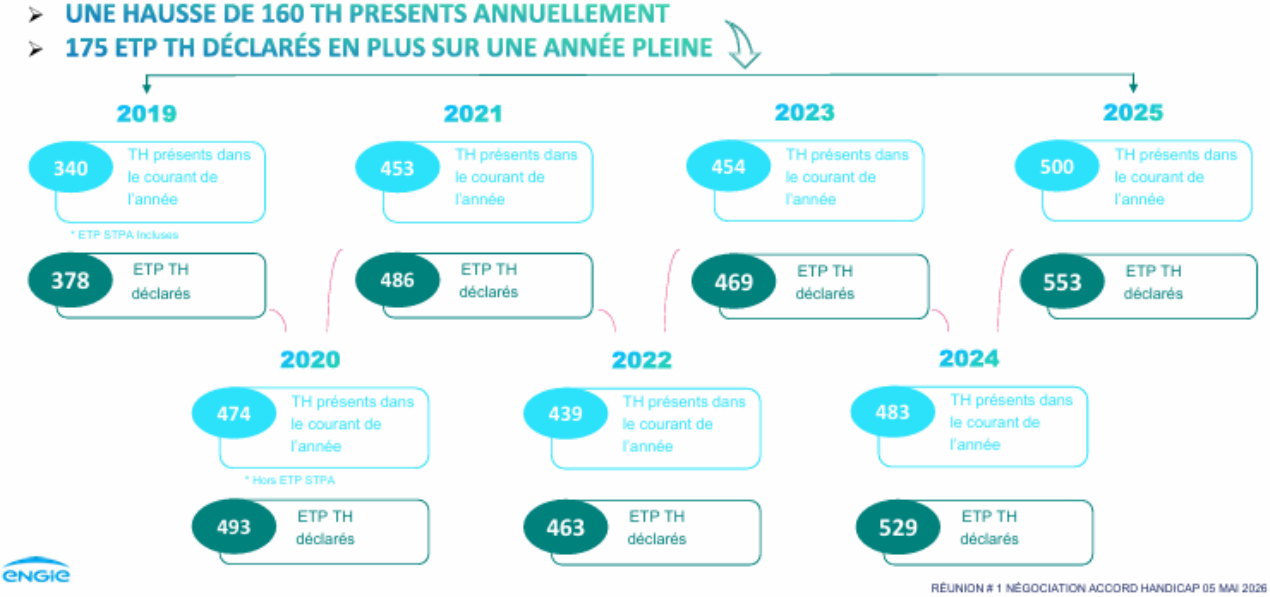
UNE POLITIQUE HANDICAP ANCRÉE DANS LA DURÉE
2019 - 2025 : une évolution positive des taux d'emploi et contribution

- UN TAUX D'EMPLOI EN HAUSSE DE 2,1 POINTS
- UN ÉQUIVALENT CONTRIBUTION (BUDGET D'ACTION) EN BAISSE DE 473 K€



UNE POLITIQUE HANDICAP ANCRÉE DANS LA DURÉE
2019 - 2025 : une évolution positive de l'effectif TH

- UNE HAUSSE DE 160 TH PRESENTS ANNUELLEMENT
- 175 ETP TH DÉCLARÉS EN PLUS SUR UNE ANNÉE PLEINE



Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

UNE POLITIQUE HANDICAP ANCRÉE DANS LA DURÉE

2019 - 2025 : priorité donnée aux actions de maintien dans l'emploi

➢ **ACCOMPAGNEMENT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI 2019 - 2025 ***

513 actions de maintien dans l'emploi

393 TH accompagnés au maintien dans l'emploi

2019
- 97 actions de maintien dans l'emploi
- 69 TH accompagnés au maintien dans l'emploi

2020
- 62 actions de maintien dans l'emploi
- 40 TH accompagnés au maintien dans l'emploi

2021
- 65 actions de maintien dans l'emploi
- 60 TH accompagnés au maintien dans l'emploi

2022
- 78 actions de maintien dans l'emploi
- 44 TH accompagnés au maintien dans l'emploi

2023
- 87 actions de maintien dans l'emploi
- 75 TH accompagnés au maintien dans l'emploi

2024
- 73 actions de maintien dans l'emploi
- 61 TH accompagnés au maintien dans l'emploi

2025
- 51 actions de maintien dans l'emploi
- 44 TH accompagnés au maintien dans l'emploi

* Les études ergonomiques menées par les Cap Emploi sur demandes des Services de santé au travail ne sont pas incluses dans ce total

Ne sont pas comptabilisées en action de maintien dans l'emploi les autorisations d'absence permises depuis 2024 pour les salariés avec conjoint, enfant ou parent en situation de handicap

UNE POLITIQUE HANDICAP ANCRÉE DANS LA DURÉE

2019 - 2023 : engagements budgétaires

2019 Taux d'engagement budgétaire 81%

Année	Montant de la contribution année n	Solde budget année n-1	Budget année n	Budget consommé	Solde
2019	529 K€	0 K€	529 K€	430 K€	99 K€

Report sur 2020

2020 Taux d'engagement budgétaire 78%

Année	Montant de la contribution année n	Solde budget année n-1	Budget année n	Budget consommé	Solde
2020	472 K€	99 K€	571 K€	443 K€	128 K€

Report sur 2021

Il est rappelé qu'en fin d'accord agréé, la part non consommée du budget handicap est remboursée à l'URSAFF.

A ce titre le reliquat de 75 K€ a été reversé par ENGIE ES à l'URSAFF

2021 Taux d'engagement budgétaire 78%

Année	Montant de la contribution année n	Solde budget année n-1	Budget année n	Budget consommé	Solde
2021	451 K€	128 K€	579 K€	450 K€	129 K€

Report sur 2022

2022 Taux d'engagement budgétaire 79%

Année	Montant de la contribution année n	Solde budget année n-1	Budget année n	Budget consommé	Solde
2022	506 K€	129 K€	635 K€	476 K€	159 K€

Report sur 2023

2023 Taux d'engagement budgétaire 90%

Année	Montant de la contribution année n	Solde budget année n-1	Budget année n	Budget consommé	Solde
2023	560 K€	160 K€	720 K€	645 K€	75 K€

Solde budget accord

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

UNE POLITIQUE HANDICAP ANCRÉE DANS LA DURÉE

2024 - 2025 : engagements budgétaires

2024 Taux d'engagement budgétaire

Année	Montant de la contribution année n	Financement complémentaire entreprise	Budget année n	Budget consommé	Solde pour report N+1
2024	264 K€	151 K€	415 K€	415 K€	0 K€

Un équivalent de contribution inférieur aux engagements déclenchant un complément de financement par l'entreprise

Un engagement financier couvert à 100% avec le complément de financement par l'entreprise

2025 Taux d'engagement budgétaire

Année	Montant de la contribution année n	Financement complémentaire entreprise	Budget année n	Budget consommé	Solde pour report N+1
2025	56 K€	265 K€	321 K€	321 K€	0 K€

Un équivalent de contribution inférieur aux engagements déclenchant un complément de financement par l'entreprise

Un engagement financier couvert à 100% avec le complément de financement par l'entreprise

Être sous le régime d'accord agréé permet de mobiliser a minima l'équivalent contribution comme budget dédié à la mise en œuvre du programme pluriannuel d'actions au titre de la période correspondant à la durée de l'accord.

Calculée en année N+1 et appliquée rétroactivement le budget d'action constitué par l'équivalent contribution s'avère inférieure au total des engagements pour financer l'ensemble des actions engagées en 2024 et 2025.

L'équivalent contribution ne suffisant pas à répondre en 2024 et 2025 aux ambitions de l'accord, ENGIE ES a décidé de couvrir l'ensemble des engagements sans obérer le budget des années suivantes*

*Pour mémoire le budget d'un accord handicap est pluriannuel avec report des reliquats ou avances sur dépenses d'une année sur l'autre.

ENGIE

02

2026, dernière année sous accord agréé

Principes d'un accord handicap agréé

Ambitions et leviers de notre accord 2024-2026

Nos engagements budgétaires 2024-2026, détail et perspectives

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

2026, dernière année sous accord agréé
Pour mémoire : principes d'un accord handicap agréé

Un employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.

Quel est le contenu de l'accord ?

Des actions favorisant **directement** l'emploi des personnes handicapées.

2 volets obligatoires :

- ✓ Plan d'embauche
- ✓ Plan de maintien en emploi

} Assortis d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

L'accord pourra également prévoir :

- ✓ Actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise
- ✓ Actions de pilotage et de suivi

Les sommes de ces actions **ne peuvent excéder 25%** du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord.

Budget prévisionnel

L'employeur consacre au **financement du programme pluriannuel de l'accord** un montant au moins égal, par année, à celui qu'il aurait dû verser aux Urssaf, au titre de la période correspondant à la durée de l'Accord.

Une obligation de consommation intégrale sur la durée de l'accord.

Les sommes non consommées sont à rembourser à l'URSSAF

2026, dernière année sous accord agréé
Pour mémoire : ambitions et leviers de notre accord 2024 - 2026

Ambitions de l'accord 2024-2026

- Atteindre a minima 5.85% d'emploi TH avec visée 6%. Suivi national et par Direction Régionale.
- Accroitre l'effectif de TH tout en garantissant le maintien dans l'emploi.
- Mobiliser de nouvelles mesures pour accompagner les salariés avec des proches en situation de handicap
- Accroitre le recours au STPA

Poursuivre les actions mobilisatrices en faveur du **recrutement** de personnes en situation de handicap

Recrutement de **75 personnes** en situation de handicap en emploi durable dont :

60% CDI — 20% Alternants

Accueil d'**intérimaires** reconnus TH.

Promotion et amélioration de l'accueil de **stagiaires** en situation de handicap.

Donner une nouvelle dynamique à la formation et la sensibilisation **des salariés, des managers et des partenaires sociaux**

Evolution du regard sur le handicap afin de créer un climat de confiance propice à la déclaration

Accélérer le développement du **recours au STPA** pour atteindre 1 800 K€ d'achats à fin 2026

Renforcer les actions de **maintien dans l'emploi** pour les salariés dont la situation de handicap est connue, survient ou s'aggrave

1. **Anticipation du retour au travail et des risques d'inaptitudes**
2. Accompagnement dans les démarches administratives relatives au statut de Travailleur Handicapé
3. Aménagement de poste de travail et /ou de véhicule
4. Aménagement horaire et/ou organisationnel dont travail à distance
5. Actions de formation spécifiques

Sur préconisation des Services de Santé au travail les adaptations nécessaires sont systématiquement engagées si elles sont réalisables techniquement

Mesures **complémentaires** au **maintien dans l'emploi**

1. Aide à l'acquisition d'un équipement individuel en lien avec la situation de handicap (ex. prothèse auditive)
2. Aide au transport pour déplacement domicile – travail *sur préconisation des Services de Santé au travail*
3. Autorisation d'absences rémunérées pour les salariés TH ou avec des proches en situation de handicap.

Faire connaitre l'engagement de l'entreprise

Renforcer la connaissance de la démarche Energie Handicap.

Donner un premier niveau d'information à l'ensemble des salariés de l'entreprise sur les acteurs internes et les mesures de compensation en faveur des salariés en situation de handicap.

NOUVEAU

EXTENSION DES MOTIFS D'ABSENCES autorisées et rémunérées

Pour les salariés reconnus TH :
- **12 demi-journées** d'absences autorisées et payées par an

Pour les salariés ayant un enfant en situation de handicap :
- **2 journées** d'absence autorisée et payée par an
- **16 demi-journées** d'absence autorisée et payée par an pour des rendez-vous administratifs, médicaux ou hospitaliers liés à l'enfant
- Possibilité d'aménager les horaires de travail, y compris par le travail à distance

Pour les salariés ayant un parent ou un conjoint en situation de handicap :
- **12 demi-journées** d'absence autorisée et payée par an pour des besoins liés à la situation de leur parent ou conjoint

Possibilité de cumuler les absences autorisées et payées selon le nombre d'enfants ou parents en situation de handicap.

NOUVEAU

Prise en compte des situations de handicap liées à des PATHOLOGIES CHRONIQUES

Certaines pathologies chroniques et invalidantes impactent la vie quotidienne et professionnelle, telles que par exemple, l'endométriose, la fibromyalgie, la spondylarthrite ankylosante, la polyarthrite rhumatoïde, l'épilepsie, la sclérose en plaques, les maladies inflammatoires de l'intestin, les migraines, le diabète...

L'entreprise prend en compte ces situations spécifiques et accorde aux **salariés atteints de pathologies chroniques avec reconnaissance de handicap :**
- **12 journées** d'absence rémunérée **en plus des 12 demi-journées** déjà prévues pour un salarié bénéficiant du statut de Travailleur Handicapé.

Les périodes d'absence sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Elles n'ont aucun impact sur la rémunération ni l'intéressement du salarié.

Sensibiliser au handicap

Escape Game en ligne

Relevez le défi du handicap !

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

2026, dernière année sous accord
Nos engagements budgétaires 2024 & 2025, détail et perspectives

Nous avons privilégié une répartition des engagements entre familles d'actions qui priorise les accompagnements individuels en maintien dans l'emploi.

Ne plus être sous régime d'accord agréé dès 2027 va modifier l'organisation du financement de notre politique handicap :

- **Verser aux organismes sociaux le montant de la contribution**
- **Mobiliser des dispositifs de droit commun en réponse aux besoins, en particulier, pour les aménagements des situations de travail et aides individuelles aux salariés.**
- **Compléter les dispositifs de droit commun par un budget dédié de l'entreprise**

03

Comment pérenniser notre engagement ?

Retour 8 ans en arrière pour comprendre

Ce qui est possible dès 2027

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

COMMENT PÉRENNISER NOTRE ENGAGEMENT ?
Retour 8 ans en arrière pour comprendre

À la suite d'une évolution législative* intervenue au 01/01/2020 nous avions choisi fin 2019 une option qui a permis de bénéficier de la durée maximale d'accord autorisée

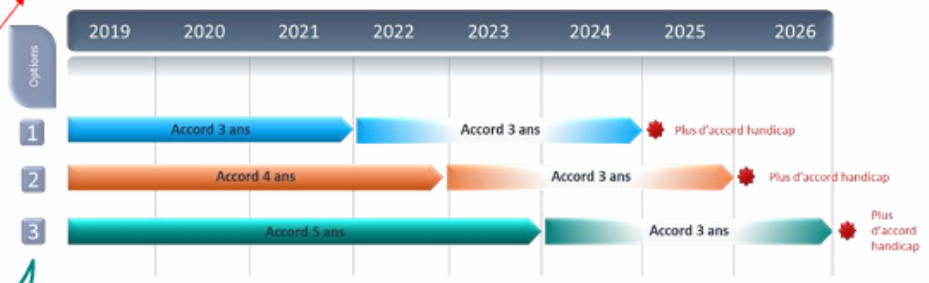
** Loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (5 septembre 2018).*

POUR MÉMOIRE CE QU'INDIQUAIT L'EVOLUTION LEGISLATIVE :

La durée maximale de tout accord agréé à partir du 1er janvier 2020 est de 3 ans et ne peut être renouvelé qu'une fois.

Les entreprises bénéficiant d'un accord agréé à l'entrée en vigueur de la loi ont l'impossibilité d'aller au-delà de 2 accords - renouvellement unique de l'accord en vigueur au 1er janvier 2020 pour une durée maximale de 3 ans quelle que soit la durée initiale de l'accord.

3 OPTIONS SE PRESENTAIENT À ENGIE ES :



UN CONSENSUS S'EST DEGAGÉ AUTOUR DE L'OPTION 3

- La négociation d'un nouvel accord de 5 ans
  Permise par le régime de la loi au 31/12/2019
- La possibilité d'un renouvellement unique pour 3 ans
  contrainte par la nouvelle loi

UN DERNIER ACCORD AGRÉÉ DE 3 ANS COUVRANT LA PÉRIODE 2024 – 2026

COMMENT PÉRENNISER NOTRE ENGAGEMENT ?
Ce qui est possible dès 2027

UN NOUVEL ACCORD D'ENTREPRISE (non agréé)

Garantir une visibilité pluriannuelle sur l'engagement de l'entreprise …

- Pérennisation d'une politique handicap pour un engagement de long terme en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi TH
- Implication active des parties prenantes internes (Direction, IRP, Filières, …)
- Engagements Diversité, Inclusion (pilier Aptitudes de la politique BE.U@ENGIE) et Marque employeur
- Représentation sociale vis à vis de l'extérieur (Marque employeur, commerce, institutions, …)

… tout en réglant la contribution annuelle handicap à l'Urssaf en cas de non atteinte du taux légal de 6%

+

MOBILISER L'OFFRE DE SERVICES AGEFIPH

Poursuivre le déploiement de mesures en faveur du maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des travailleurs handicapés dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes*

- Anticipation du retour au travail et des risques d'inaptitudes
- Accompagnement dans les démarches administratives relatives au statut de Travailleur handicapé
- Aménagement de potes de travail et/ou de véhicule
- Aménagement horaire et/ou organisationnel
- Actions de formation spécifique
- Aide à l'acquisition d'un équipement individuel en lien avec le handicap (ex : prothèses auditives)
- Aide au transport pour déplacement domicile- travail

***sur préconisation des Services de Santé au Travail**

Modalités d'accompagnement des entreprises sortant d'accord agréé

ogefiph

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

04

AGEFIPH
Modalités d'accompagnement des entreprises sortant d'accord agréé

Modalités d'accompagnement des entreprises sortant d'accord agréé

agefiph

ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

Préambule

Depuis le 1er janvier 2020, les accords agréés de branche, de groupe et d'entreprise sont limités à trois ans et ne sont renouvelables qu'une fois pour une durée de trois ans. Ils restent exonératoires du versement de la contribution au titre de l'OETH.

- Pour les entreprises qui ont intégré le dispositif des accords agréés à compter de 2020, elles ne pourront rester dans le dispositif qu'au maximum six ans.
- Pour les entreprises qui avaient déjà un accord agréé avant l'application de la réforme, les premières sorties imposées et définitives du dispositif accord agréé ont été effectives le 31 décembre 2023 et ont concerné **78 accords agréés soit 670 entreprises**
- **Au 31 décembre 2025, environ 55 entreprises ou groupes sont sorties définitivement d'accord agréé**

Ce qui change concrètement pour les entreprises sortant d'accord agréé qui n'étaient pas à 6% :

- versement de la contribution
- éligibilité aux aides et services de l'Agefiph

Et pour toutes les entreprises sortant d'accord agréé : devenir de la politique handicap, les pratiques / processus, les modalités de financement des actions qui étaient conduites jusqu'à présent

1 Les aides et services de l'Agefiph

Les aides financières aux entreprises

- Aide à l'adaptation des situations de travail (AST)
- Aide à l'accueil, l'intégration et l'évolution professionnelle (AAIEP)
- Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi
- Aide embauche alternance
- Aide liée à la Reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH)

Les aides financières aux personnes

- Aide aux déplacements en compensation du handicap
- Aide prothèses auditives
- Aide technique en compensation du handicap

Les services

- Études ergonomiques
- Appuis spécifiques (AS)

Accompagnement Cap emploi

Prescription sauf pour convention de services

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

Les Principes d'intervention

L'Agefiph s'adresse aux :

- **Bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou ayant engagé des** démarches de reconnaissance du handicap
- **Employeurs de droit privé** ou relevant du droit privé
- **Travailleurs handicapés indépendant**

L'Agefiph intervient **en complémentarité du droit commun** d'origine légale ou extra-légale

Offre de services et d'aides financières de l'Agefiph

Les aides proposées par l'Agefiph ne sont **pas accessibles de droit,** leur délivrance n'est pas automatique

Les aides peuvent être attribuées postérieurement à la date de réalisation de l'action dans la limite de 6 mois.

Certaines aides font l'objet d'une prescription obligatoire par un conseiller France travail, Cap emploi, Mission locale ou par l'Agefiph sauf dans le cadre de la convention de services.

Les aides de l'Agefiph sont **cumulables entre elles** sauf lorsqu'elles ont un objet identique.
Elles sont **cumulables avec les aides de droit commun**.

2 Les attentes des entreprises sortant des accords agréés

Pour rappel, les attentes des entreprises ont été recueillies dans le cadre d'un groupe de travail coanimé par la DGEFP et l'Agefiph et d'un atelier organisé dans le cadre de l'Université du Réseau des Référents Handicap»

Besoin d'un fonctionnement simple et réactif avec l'Agefiph

Mise en place d'un interlocuteur dédié : point d'entrée unique pour dépôt et traitement des demandes

Besoin d'être accompagné pour mieux mobiliser l'offre de l'Agefiph (qui, quoi et comment)

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

3 Les réponses de l'Agefiph

Pour toutes les entreprises <<

Existant

Accompagnement Agefiph

- Centre de ressources, outils de sensibilisation
- Réseau des Référents Handicap
- Modul'pro
- Offre de conseil et d'accompagnement (avec si besoin un diagnostic action)
- Plan d'actions ou Convention de politique d'emploi (avec ou sans financement) *NB : les conditions de mobilisation d'une convention de politique d'emploi au sortir d'un accord agréé sont en cours de définition*
- *Aides et services*

Depuis le 1er janvier 2024

Les entreprises qui le souhaitent et qui remplissent les conditions peuvent bénéficier d'un accès simplifié à nos aides et services via une « convention de services »

Mobilisation des aides et prestations

- Un accompagnement de proximité par un interlocuteur Agefiph dédié, destiné à faciliter l'appropriation de l'offre (équipe « grands comptes »)
- La mobilisation directe sans prescription préalable les aides et les prestations à destination des entreprises
- la possibilité d'engager les actions sans attendre l'accord de l'Agefiph

En option : une instruction simplifiée des demandes d'aides dans le cadre d'une « démarche confiance »

En option : la possibilité de disposer d'une enveloppe financière permettant d'imputer les dépenses engagées au titre de l'AST (Aide à l'adaptation des situations de travail), dans la limite d'un montant de 5 000 € par aménagement et dans le respect des principes d'intervention de l'Agefiph.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

La convention de services, c'est pour qui ?

Qui peut en bénéficier ?

✓Prioritairement : les entreprises sortant d'accord agréé
✓Les autres entreprises qui le souhaitent

Quelles sont les conditions ?

- **Disposer d'un référent handicap,**
- **Disposer d'un interlocuteur pour piloter le partenariat avec l'Agefiph,**
- **Disposer d'une politique handicap structurée dans le cadre d'un plan d'action portant sur l'ensemble des axes d'une politique handicap, et affichant un objectif de progression du taux d'emploi,**
- **Un avis du Comité social et économique, dans le cadre de la poursuite du dialogue social.**

Focus Accompagnement de proximité par une équipe dédiée Agefiph

Principes	Engagements réciproques entreprises/Agefiph
1. Offre de conseil et d'accompagnement (OCA) 2. Modalité de traitement facilitée des aides avec une instruction centralisée réalisée par une équipe dédiée « **grands comptes** » : 1. Le traitement des demandes 2. Une harmonisation des réponses 3. Un accompagnement des entreprises à s'approprier notre offre et nos conditions de mobilisation 4. Une qualité de service 5. Des relations de proximité avec les entreprises	▪ L'entreprise s'engage à s'approprier et respecter les principes d'intervention de l'Agefiph ▪ L'Agefiph s'engage, via le pool, à lui faciliter l'accès à son offre, le délai et la qualité de service

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

Focus Option Enveloppe AST

Objectif

Disposer d'une enveloppe financière* pour imputer les dépenses engagées au titre de l'aménagement des situations de travail.
*dimensionnement de l'enveloppe en fonction de la consommation N-1 et du prévisionnel - en concertation avec l'Agefiph

Modalités

- ✓ Subvention avec des versements échelonnés
- ✓ Définie annuellement et révisable en fonction des besoins de l'entreprise
- ✓ Parcours d'appropriation de l'AST obligatoire pour l'entreprise
- ✓ Contrôles a posteriori de l'Agefiph

Montant

- ✓ Plafond
- ✓ Par aménagement 5000 € (part Agefiph)
- ✓ Si demande >5000€, dépôt dans DH

Q&A

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

ANNEXE II

NOTE AU PROFESSIONNEL DE SANTÉ - MALADIE INVALIDANTE

1/2

Note d'information sur l'octroi de journées d'autorisation d'absence rémunérée spécifiques aux salariés en situation de handicap en lien avec une pathologie chronique et invalidante

Cette information a pour objet de préciser les conditions d'application de l'article 5.2.2 de l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, en vigueur au sein d'ENGIE Energie Services.

Madame, Monsieur,

Certaines situations de handicap sont liées à des pathologies chroniques invalidantes.

Dans le cadre de son Accord en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap ENGIE Energie Services souhaite prendre en compte ces situations spécifiques de handicap générant des douleurs cycliques, récurrentes, avec une intensité forte.

Considérant que ces crises peuvent, au-delà des douleurs physiques, générer une fatigabilité accrue ainsi qu'un épuisement psychologique qui empêchent de venir travailler et tenir son poste même si des aménagements de poste ou d'organisation du travail sont déjà en place, **ENGIE Energie Services accorde 12 jours d'autorisation d'absence spécifique aux salariés souffrant de ce type de pathologies et bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.**

A ce jour, ont été identifiées prioritairement les pathologies suivantes :

- l'endométriose ;
- la fibromyalgie ;
- la spondylarthrite ankylosante ;
- la polyarthrite rhumatoïde ;
- l'épilepsie ;
- la sclérose en plaque ;
- les migraines ;
- les maladies inflammatoires chroniques de l'intestin (maladie de Crohn, rectocolite hémorragique…) ;
- le diabète ;
- des maladies inflammatoires auto immunes chroniques reconnues en ALD avec crises récurrentes et imprévisibles.

Il peut également s'agir de pathologies nécessitant des absences dues à un traitement récurrent du salarié en situation de handicap, par exemple à la suite d'un diagnostic de cancer ou en cas de dialyse.

La liste ci-dessus n'étant pas exhaustive, nous laissons à votre appréciation d'indiquer si la pathologie dont votre patient est atteint, même si elle ne figure pas dans cette liste, lui permet d'entrer dans le cadre de ce dispositif.

Pour que votre patient, par ailleurs salarié d'ENGIE Energie Services, bénéficie du dispositif visé, nous sollicitons de votre part une attestation reprenant cette simple formule :.

« *Présente les conditions médicales requises par l'article 5.2.2 de l'accord handicap d'ENGIE Energie Services* »

Vous trouverez le détail de l'article 5.2.2 de notre accord handicap au verso.

Avec tous nos remerciements.

Cordialement

La Mission Handicap

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

Extrait de l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein d'ENGIE Energie Services, art. 5.2.2 :

« *Article 5.2.2 – Cas particulier des situations de reconnaissance de handicap liées à des pathologies chroniques et invalidantes*[1]

Certaines situations de handicap sont liées à des pathologies chroniques invalidantes ; une maladie chronique est une maladie de longue durée, souvent évolutive, qui a un retentissement sur la vie quotidienne, personnelle et professionnelle. Certaines de ces pathologies se manifestent par des crises régulières de douleurs aigues.

Parmi les pathologies visées, nous avons à ce jour identifié, prioritairement :

- *l'endométriose ;*
- *la fibromyalgie ;*
- *la spondylarthrite ankylosante ;*
- *la polyarthrite rhumatoïde ;*
- *l'épilepsie ;*
- *la sclérose en plaque ;*
- *les maladies inflammatoires chroniques de l'intestin (maladie de Crohn, rectocolite hémorragique…) ;*
- *les migraines ;*
- *le diabète ;*
- *des maladies inflammatoires auto immunes chroniques reconnues en ALD avec crises récurrentes et imprévisibles.*

Il peut également s'agir de pathologies nécessitant des absences dues à un traitement récurrent du salarié en situation de handicap, par exemple à la suite d'un diagnostic de cancer ou en cas de dialyse.

L'entreprise souhaite prendre en compte ces situations spécifiques de handicap générant des douleurs cycliques, récurrentes, avec une intensité forte. Ces crises provoquent, au-delà des douleurs physiques, une fatigue tangible ainsi qu'un épuisement psychologique qui empêchent de venir travailler et tenir son poste même si des aménagements de poste ou d'organisation du travail sont déjà en place.

C'est pourquoi ENGIE Energie Services accorde 12 jours d'autorisation d'absence spécifique aux salariés souffrant de ce type de pathologies et bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, en complément du dispositif des 12 demi-journées déjà octroyées (Cf. paragraphe 5.2.1).

Ces journées d'autorisation d'absence sont utilisées pour des temps de rendez-vous médicaux ou de repos nécessaires à la gestion de la maladie.

Elles peuvent être prises de manière consécutive ou non.

En tout état de cause, il ne peut être posé, au cours d'un mois donné, plus de 3 journées d'autorisation d'absence telles que visées au présent article.

Sans condition d'ancienneté, le salarié concerné devra fournir à ENGIE Energie Services :

1. *un justificatif médical du diagnostic établi par le professionnel de santé assurant son suivi, mentionnant expressément « présente les conditions médicales requises selon l'article 5.2.2 de l'accord handicap de l'entreprise »*[2] *(une fiche explicative sera fournie par l'entreprise) ; un seul justificatif sera nécessaire, pour la durée de l'accord handicap ;*
2. *un justificatif de son statut de travailleur handicapé, conformément aux critères définis par l'article L. 5212-13 du Code du travail.*

Le salarié devra informer son manager et poser sa journée dans les 48 heures de son absence.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Elle n'a aucun impact sur la rémunération ni l'intéressement du salarié. »

[1] Liste des maladies et justificatifs à produire validés avec un médecin du travail
[2] En application du secret médical, il ne peut pas être demandé au salarié de nommer la maladie dont il est atteint.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

ANNEXE III

LEXIQUE HANDICAP ET ACTEURS SPÉCIALISÉS

AAH : Allocation aux Adultes Handicapés
Accordée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées pour une durée de 1 à 5 ans, l'AAH est financée par l'Etat et versée par la CAF sous conditions de ressources. Depuis la loi du 11 février 2005, ses allocataires font partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Accident du travail
Selon le Code de la Sécurité Sociale : « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

AGEFIPH : Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées Association paritaire créée par la loi de 1987 quand l'obligation de 6% d'emploi pour les entreprises de plus de 20 salariés a été instaurée. L'Agefiph collecte les contributions des entreprises ne satisfaisant pas à leur obligation d'emploi. Elle verse des aides aux entreprises et aux Travailleur Handicapé en vue de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. www.agefiph.fr

Assujetti (voir également Effectif d'assujettissement)
Tout établissement employant au moins 20 salariés depuis 3 ans ou plus, est a priori, assujetti à l'obligation d'emploi de Travailleur Handicapé à hauteur de 6% de son effectif total.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de Travailleur Handicapé (BOETH)
Catégories de salariés handicapés qui peuvent être déclarés par un établissement pour répondre à son obligation d'emploi. Il existe plusieurs catégories de bénéficiaires dont les personnes ayant une RQTH, une IPP supérieure ou égale à 10%, une pension d'invalidité, une carte d'invalidité, l'AAH….

CAP EMPLOI (Organisme de Placement Spécialisé - OPS
Organismes de placement spécialisés répartis sur l'ensemble du territoire français financés par l'Agefiph. Présents dans chaque département, ils apportent un service de proximité aux entreprises et aux personnes handicapées pour toutes questions liées au recrutement, à l'insertion socioprofessionnelle et au parcours vers l'emploi des Travailleur Handicapé.

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
Depuis 2006, elle assume les fonctions antérieurement exercées par la COTOREP dans le cadre de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (voir MDPH). Elle délivre notamment la reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé et peut déterminer l'orientation vers le milieu ordinaire ou protégé, ainsi que vers un centre de formation adapté.

Convention de services Agefiph :
Afin de mieux répondre aux attentes et besoins des entreprises, l'Agefiph propose aux entreprises qui remplissent les conditions pour en bénéficier, (plus particulièrement sortant d'accord agréé) des modalités facilitées et adaptées de mobilisation de son offre de services et aides financières. Ces modalités sont définies et traduites dans une convention dite « de services » signée entre l'Agefiph et une entreprise.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

CRP : Centre de Rééducation Professionnelle
Centre de formation et orientation qui accueille uniquement des personnes reconnues handicapées en vue d'une reconversion, d'un reclassement.

DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleur Handicapé
Déclaration annuelle à établir via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) pour le 30 avril de l'année N+1, qui recense les actions d'une entreprise en faveur des personnes handicapées. Si l'entreprise ne satisfait pas à son obligation d'emploi, elle verse une contribution aux organismes sociaux excepté si accord agréé.

EA : Entreprise Adaptée
L'entreprise adaptée est comparable à tous égards à une entreprise ordinaire Elle est soumise au code du travail, tout en bénéficiant d'aides de l'Etat en contrepartie de l'emploi dans son effectif d'au moins 55% de travailleurs handicapés dont la capacité de travail est supérieure à 1/3 de la capacité normale. Elle doit permettre une insertion et une promotion professionnelles tenant compte du handicap du travailleur et peut servir de tremplin vers des emplois dans des entreprises classiques du marché du travail. Le recrutement se fait soit directement, soit suite à une décision d'orientation prise par le service public de l'emploi.

EATT : Entreprise Adaptée de Travail Temporaire
Lancé à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2023 (article 67 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018), l'entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT) est confirmée par la Loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 entrée en vigueur le 1er janvier 2024.
Sur le modèle de l'EA, l'EATT conclut des contrats de mission pour faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés dont la durée totale peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris, Elles peuvent également conclure les contrats de travail à durée indéterminée intérimaires.

ECAP : Emplois exigeant des Conditions Particulières d'Aptitudes
Ensemble des postes de travail de l'entreprise considérés comme particulièrement pénibles ou dangereux par le législateur. L'existence de ces postes dans l'entreprise, qu'ils soient occupés ou non par des personnes handicapées, permet de minorer la contribution. Il existe une liste prédéfinie de 38 ECAP qui date de 1988. (cf. notice explicative de la DOETH).

Effectif d'assujettissement
L'effectif d'assujettissement est calculé selon les règles définies aux articles L1111-2 et L1111-3 du Code du travail.
Doivent être pris en compte dans le calcul de l'effectif d'assujettissement :
les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et les travailleurs à domicile. Ils sont pris en compte intégralement dans l'effectif s'ils sont présents dans l'établissement au 31 décembre, et au prorata de leur durée hebdomadaire de travail s'ils sont à temps partiel. Ils ne comptent pas du tout s'ils sont partis avant le 31 décembre.
Sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois de l'année :
les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de travail intermittent ;
les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure pendant au moins 1 an et présents au 31 décembre ;
les intérimaires, les saisonniers, les emplois jeunes, les contrats jeunes en entreprise (CJE).
les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.
les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont comptabilisés en fonction du nombre d'heures prévues au contrat.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

Doivent être exclus du calcul de l'effectif d'assujettissement :
les remplaçants en CDD, intérim ou mis à disposition, de salariés inscrits à l'effectif ;
les stagiaires de la formation professionnelle en alternance ;
les apprentis ;
les salariés sous contrat de professionnalisation ;
les salariés en contrat aidé.

ESRP : Etablissement et Service de réadaptation professionnelle
L'ESRP accompagne les personnes en situation de handicap dans leur projet d'insertion ou de reconversion professionnelle notamment par le biais de stages ou de formations.

ESAT Etablissement et Service par le Travail
Anciennement dénommé CAT (Centre d'Aide par le Travail) puis Etablissement et Service d'Aide par le Travail Un ESAT est une structure médico-sociale qui accompagne dans son insertion sociale et professionnelle toute personne dont les capacités de travail sont inférieures à un tiers de la capacité d'une personne « valide », ne lui permettant pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. L'ESAT accueille ainsi de manière non discriminante, sans critère d'employabilité ou de rentabilité, toute personne handicapée orientée ayant une volonté claire d'insertion par le travail. La totalité de l'effectif de production des prestataires « ESAT » sont des travailleurs en situation de handicap. Depuis la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023, les droits des travailleurs en ESAT sont alignés sur ceux des salariés ordinaires.

France Travail : précédemment Pôle Emploi
Service public de l'emploi, France Travail est en charge de préconiser les orientations des travailleurs handicapés en privilégiant l'orientation en milieu ordinaire simple ou accompagné. Les orientations en établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT) seront prononcées par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) sur une préconisation de France Travail,

IPP Incapacité Partielle Permanente
Elle est exprimée en taux d'incapacité et détermine les droits à une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Ne sont considérés comme bénéficiaires de l'emploi des Travailleur Handicapé que les personnes ayant une IPP égale ou supérieure à 10% et touchant une rente attribuée par la sécurité sociale.

Maladie professionnelle (MP)
Affection de la santé qui résulte de l'exposition habituelle à un risque présent dans le travail. Cette exposition peut être plus ou moins prolongée et le risque peut avoir des origines biologiques, chimiques ou physiques ou résulter de gestes et postures de travail particuliers.

MDPH Maison départementale des personnes handicapées
Guichet unique qui abrite les CDAPH. Créée par la loi de février 2005, elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens aux handicaps. Entre autres, elle assure l'organisation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Depuis l'entrée en vigueur au 1er janvier 2024 de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023, les orientations faites par les MDPH vers les ESAT doivent se faire sur préconisation de France Travail.

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

Organisme de Placement Spécialisé (OPS)
Les OPS Cap emploi s'adressent aux personnes handicapées en recherche d'emploi, aux salariés, travailleurs indépendants et agents publics qui souhaitent engager une reconversion professionnelle ainsi qu'aux employeurs privés ou publics, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Depuis le 1er janvier 2018, les missions des OPS ont été élargies au maintien dans l'emploi (Article 101 de la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016).

Pension d'invalidité
Attribuée à des personnes dont le taux d'incapacité de travail est d'au moins 66%. Elle est classée en trois catégories selon le degré d'incapacité. 1ère catégorie : les pensionnés peuvent travailler sans risque pour leur santé mais sous conditions (temps partiel, etc.) ; 2ème catégorie : en incapacité de travailler mais un travail est cependant autorisé sous conditions très restrictives; 3ème catégorie : en incapacité de travail, ayant besoin des services d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

Reconnaissance de la Lourdeur du handicap
Il s'agit d'apprécier l'incidence du handicap sur la capacité de travail d'un Travailleur Handicapé au regard d'un poste de travail précis, après aménagement optimal de ce dernier. Cela revient à analyser le surcoût économique supporté de manière pérenne par l'employeur par une évaluation des charges induites par le handicap. Le surcoût est apprécié au regard du poste de travail aménagé, compte tenu des coûts engagés.(ex. tutorat régulier, rattrapage d'erreur, productivité réduite, absences pour soins sur le temps de travail, etc…) Cette lourdeur du handicap ouvre droit à un coefficient de minoration de la contribution Agefiph ou au versement de l'aide à l'emploi ; dossier de demande à adresser à l'Agefiph.

RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
Elle est attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), pour une durée déterminée, pouvant aller jusqu'à 10 ans ou sans limite de temps. Une personne handicapée ayant une RQTH peut bénéficier de diverses mesures : l'orientation vers une entreprise adaptée, un établissement ou service d'aide par le travail, une formation, le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi, être bénéficiaire de l'obligation d'emploi de Travailleur Handicapé, l'accès à la fonction publique par concours ou par recrutement contractuel spécifique, les aides de l'Agefiph pour l'insertion en milieu ordinaire de travail, la priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation. Le dossier de RQTH est composé d'une partie administrative et d'une partie médicale.

Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)
Secteur regroupant aujourd'hui en France près de 1430 ESAT et 950 EA employant 170 000 TH.
T.H. Travailleur Handicapé (cf. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de Travailleur Handicapé) TIH : Travailleur Handicapé Indépendant
Personne bénéficiant d'une reconnaissance de handicap ayant opté pour le statut de travailleur indépendant qui lui permet d'exercer une activité économique à son propre compte. Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi peuvent valoriser dans leur DOETH les restations réalisées par des Travailleur Indépendants Handicapés au même titre que pour le STPA

Docusign Envelope ID: 25A55D34-220E-8E9F-821E-7EAA3EB78E6C

ANNEXE IV

REPRISE NOTES DE BAS DE PAGE

1 Il faut noter que dans la suite du présent accord, c'est le mot « salarié » qui sera employé indifféremment pour désigner tant les salariées que les salariés. De même, les mots « *candidat* », « *alternant* », « *collaborateur* » désigneront indifféremment les candidats, alternants ou collaborateurs masculins et féminins.

2 Le taux d'emploi 2026 ne sera connu qu'après l'entrée en vigueur de cet accord.

3 Chaque salarié restant libre de faire connaître sa situation de handicap, cet objectif mesure l'impact des embauches de personnes ayant déclaré leur handicap dès le début, en cours ou en fin de processus de recrutement, indépendamment de celles nous faisant part de leur situation après leur intégration dans nos équipes.

4 Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel d'une durée d'1 mois renouvelable 1 fois jusqu'à 60 jours maximum

5 L'Arpeje'h (Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de jeunes Elèves et Etudiant Handicapés) est une association qui accompagne l'Education Nationale dans des actions en faveur de l'employabilité des jeunes scolarisés en situation de handicap reconnue par l'éducation nationale.

6 Le Fonds Social Santé : pour la prise en charge de frais de santé (au sens de la Sécurité Sociale) non remboursés ou avec reste à charge important

7 Le fonds Social Prévoyance : pour l'aide au financement de l'adaptation du domicile, du véhicule, d'aide à l'achat d'équipement du fait du handicap…

8 Le Travail à Distance désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci (Articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail).

9 Liste des maladies et justificatifs à produire validés avec un médecin du travail

10 En application du secret médical, il ne peut pas être demandé au salarié de nommer la maladie dont il est atteint.

11 Sauf disposition légale circonscrivant la qualité de parent aux seuls père et mère, le salarié parent s'entend au sein d'ENGIE Energie Services de manière large, comme incluant l'ensemble des formes de parentalité : sont éligibles les parents, conjoint ou conjointe de chacun des parents, concubin ou partenaire de PACS de chacun des parents. Sont également éligibles les tuteurs légaux.

12 Le parent s'entend, dans le cadre du présent accord, de manière large, comme incluant l'ensemble des formes de parentalité : père, mère, beau-père, belle-mère.

13 Le conjoint s'entend, dans le cadre du présent accord, de manière large, comme incluant l'ensemble des formes d'union : époux, partenaire de PACS, concubin.

14 Le grand-parent s'entend, dans le cadre du présent accord, de manière large, comme incluant les grands-parents par filiation, alliance, mariage, PACS ou concubinage, dès lors qu'ils exercent effectivement un rôle de grand-parent auprès de l'enfant.