



**ACCORD D'ENTREPRISE
EN FAVEUR DE L'INCLUSION
ET POUR L'EGALITE DES DROITS ET DES CHANCES
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
SUR LA PERIODE 2024 – 2027
AU SEIN D'ENGIE SA**

^{DS} SSB ^{DS} UV ^{DS} CJ

^{DS} CP



1.	Préambule.....	1
2.	Finalités	2
3.	Champ d'application.....	3
3.1.	Périmètre	3
3.2.	Bénéficiaires de l'accord	3
4.	Axe 1 : Maintien dans l'emploi et Employabilité.....	3
4.1.	Accessibilité	3
4.2.	Actions préventives des risques de situations d'inaptitude professionnelle	4
4.3.	Actions de maintien dans l'emploi	4
4.3.1.	Les conditions et l'organisation du travail	5
4.3.2.	Les horaires et rythmes de travail	5
4.3.3.	L'emploi et l'employabilité.....	5
4.3.4.	Formation des salariés en situation de handicap	6
4.3.5.	Entretien annuel	6
4.3.6.	Entretien professionnel.....	7
4.3.7.	Accompagnement dans le cadre des transformations.....	7
4.3.8.	Diagnostic de situation au travail.....	8
4.3.9.	Bilan de compétences	8
4.3.10.	Suivi des parcours professionnels.....	8
5.	Axe 2 - Plan d'embauche et d'inclusion	9
5.1.	Sourcing.....	9
5.1.1.	Partenariats.....	9
5.1.2.	Accueil d'étudiants.....	9
5.1.3.	Formation en alternance.....	10
5.2.	Principes de recrutement	11
5.2.1.	Publication des offres	11
5.2.2.	Processus de recrutement.....	12
5.2.3.	Intégration	12
5.2.4.	Travail temporaire et relations avec les entreprises prestataires.....	13
6.	Axe 3 Socle commun des mesures sociales spécifiques à destination des salariés handicapés 13	
6.1.	Accompagner, encourager la démarche de RQTH et de sa déclaration auprès de l'employeur 13	
6.1.1.	Les moyens humains pour accompagner la démarche	14
6.1.2.	Les moyens financiers pour valoriser la démarche	14
6.1.3.	Capitaliser sur l'expérience des collègues.....	15
6.1.4.	. Clarifier et rendre accessible les mesures	15
7.	Axe 4 - Aide aux salariés aidants de proches en situation de handicap	17
8.	Moyens Humains, techniques et Financiers	18
8.1.	Les parties prenantes	18
8.2.	Les moyens financiers	20
8.2.1.	Convention AGEFIPH.....	20
8.2.2.	Le Budget	21
8.3.	Les moyens techniques	21
8.3.1.	Communication interne.....	21
8.3.2.	Pilotage et suivi de l'accord	24
8.4.	Durée, entrée en vigueur et conditions de validité	25
8.5.	Révision et publicité	25
8.5.1.	Révision (en cours de rédaction).....	25
8.5.2.	Formalités de dépôt et de publicité (en cours de rédaction)	26

DS
SSB

DS
UV

DS
CJ

DS
CP

1. Préambule

La politique Diversité, Equité et Inclusion d'ENGIE, [Be.U@engie](#), exprime l'engagement d'ENGIE à assurer des environnements de travail bienveillants et inclusifs dans lesquels chacun trouve sa place et peut librement exprimer son plein potentiel. Les actions, preuves de cet engagement, sont reconnues par le Label Diversité. Parmi elles, l'emploi des personnes en situation de handicap et leur accompagnement pour leur maintien dans l'emploi sont des axes majeurs de cet engagement.

Aussi, le présent accord réaffirme la volonté des parties signataires de renforcer durablement l'accueil et l'inclusion des personnes porteuses de n'importe quel type de handicap, pour permettre à chacun de contribuer, par ses talents et compétences, à la réussite collective de réussir la transition énergétique.

Cet accord s'inscrit :

- dans un cadre légal
 - la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées,
 - la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ; cette loi introduit, pour la première fois, dans le code de l'action sociale et des familles, une définition du handicap inspirée de la classification internationale du handicap¹,
 - loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron »,
 - la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite « loi Pénicaud », qui réforme l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés,
 - le décret n° 2021-198 du 23 février 2021 relatif aux aides à l'embauche des travailleurs handicapés et des jeunes de moins de 26 ans et aux emplois francs.
- dans le cadre des accords de la branche des IEG
- dans l'héritage des nombreux accords agréés par la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) et politiques handicap d'ENGIE SA.

¹ Art. L. 114. - Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Les signataires du présent accord partagent l'ambition de mettre en œuvre des actions coordonnées et globales en matière de handicap, un socle social commun ayant pour priorité la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, le maintien dans l'emploi, le recrutement, l'employabilité et la formation des personnes en situation d'handicap.

2. Finalités

Conformément à la culture d'ENGIE de placer l'inclusion comme un des leviers stratégiques de sa performance durable, les parties signataires affirment leur volonté :

- ✓ de promouvoir **le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle** des travailleurs en situation d'handicap dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes ;
- ✓ de **développer l'inclusion des personnes disposant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) dans l'emploi** :
 - par des orientations adaptées et affirmées de **recrutement et de formation professionnelle** des travailleurs en situation de handicap ; ENGIE SA réaffirme le principe de non-discrimination à l'embauche.
 - par **l'insertion** de travailleurs handicapés et notamment des plus jeunes ouvrant des perspectives d'embauches.
 - par le recours aux achats auprès du **secteur protégé et adapté** ;
- ✓ d'améliorer les **conditions de vie** personnelle des personnes en situation de handicap et des salariés aidants ;

Cet accord doit permettre à ENGIE SA, dans un contexte légal, réglementaire et organisationnel évolutif, de développer des actions au service de son objectif principal d'atteindre, a minima, le taux d'emploi de personne en situation de handicap de 6%.

L'atteinte d'un tel objectif implique de poursuivre la **sensibilisation, l'information et l'implication de l'ensemble des parties prenantes** (salariés, managers, partenaires, fournisseurs, prestataires...) afin de faire évoluer les mentalités, changement indispensable à une intégration et à une valorisation des personnes en situation de handicap.

Cet objectif et les engagements pris dans cet accord seront portés par le plus haut niveau de l'entreprise et des établissements, par l'ensemble de la ligne managériale, par les acteurs du Groupe en charge de la politique Diversité Equité et Inclusion (D&I), par les organisations syndicales signataires et par le service de Santé au travail.

3. Champ d'application

3.1. Périmètre

Le présent accord est applicable aux établissements d'ENGIE SA.

3.2. Bénéficiaires de l'accord

Constitue un handicap, au sens de la loi n°2005-102 du 11 février 2005, introduit à l'article L.114 du code de l'action sociale et des familles, *"toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant "*.

Le handicap est une notion qui recouvre donc une diversité de situations dont les conséquences sur l'emploi peuvent être variables.

Sont concernés par les dispositions du présent accord :

1. les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) instituée par l'article L.5212-2 du code du travail et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé,
2. les salariés ayant engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de leur département de résidence, via un dossier déposé à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et ayant fourni à l'entreprise le récépissé du dépôt de la demande auprès de la CDAPH.

En cas de refus de la RQTH, de non-renouvellement ou de fin de validité confirmé de la RQTH, le salarié perdra ses droits au bénéfice de cet accord sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre et clôturées.

4. Axe 1 - Maintien dans l'emploi et Employabilité

Ces actions s'inscrivent dans un objectif de prévention du handicap et d'anticipation de l'identification de situations d'inaptitude professionnelle. Elles seront réalisées selon les besoins en partenariat avec les médecins du travail, les référents, les interlocuteurs Services Santé au Travail et les instances représentatives du personnel compétentes. Les bilans et actions de suivi figurent dans le chapitre 8 relatif au Pilotage.

4.1. Accessibilité

En conformité avec les dispositions légales et réglementaires, l'entreprise s'assure de l'accessibilité des locaux (bureaux, salles de réunion, salles de conférence, locaux communs, restaurants d'entreprise, ...) et de l'adaptation des processus de sécurité, lorsque ce sera nécessaire, en lien avec le Comité Social et Economique (CSE) compétent.

Conformément à la politique IT d'ENGIE, ENGIE SA facilite l'accès à l'information et aux moyens de communication utilisés dans l'entreprise pour tous ses salariés, et notamment les salariés handicapés. Les actions, portées par Day to Day Academy, sont partagées sur le support de communication adapté (Viva Engage).

Afin de faciliter l'accès aux restaurants d'entreprise, les signataires s'engagent à permettre une priorisation à la réservation et à l'accès des personnes en situation de handicap. Ils identifieront la faisabilité d'accéder à un espace adapté à tout type de handicap (malentendant, claustrophobie...)

4.2. Actions préventives des risques de situations d'inaptitude professionnelle

Dans l'objectif d'accompagner au mieux les salariés en situation d'handicap et de traiter le plus **en amont** possible les difficultés de maintien dans l'emploi, une démarche d'anticipation des situations d'inaptitude professionnelle est mise en œuvre, s'appuyant sur :

- ✓ **un suivi médical adapté** : toute personne qui déclare être reconnue comme travailleur en situation d'handicap par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) est orientée vers le médecin du travail, qui peut :
 - préconiser des adaptations du poste de travail,
 - mettre en place un suivi individuel adapté à l'état de santé du salarié pour une périodicité ne pouvant dépasser 3 ans (articles L.4624-1, R.4624-17 et R.4624-20 du code du travail),
- ✓ **un accompagnement** par le référent Handicap et/ou le service de santé au travail, pour faciliter les démarches administratives à engager auprès de la CDAPH en vue de l'obtention ou du renouvellement de la RQTH,
- ✓ **l'information** des salariés concernés par un problème de santé, une déficience ou une invalidité impactant son activité et/ou sa vie en société, sur l'intérêt d'engager la démarche de RQTH et d'ainsi bénéficier des mesures d'accompagnement du présent accord.

4.3. Actions de maintien dans l'emploi

Afin que les conséquences du handicap ne constituent pas un frein dans la carrière professionnelle du salarié, le présent accord vise à ce que tout salarié faisant l'objet d'une restriction professionnelle liée à son handicap puisse bénéficier d'un maintien dans un emploi correspondant à ses compétences, son aspiration professionnelle et compatible avec son handicap.

Le présent accord prévoit d'appréhender l'ensemble des modalités à mettre en œuvre pour compenser le handicap et permettre, autant que possible, d'établir l'équité des droits et des chances des salariés d'exprimer leur potentiel. L'ensemble des dispositions ci-dessous s'entend sous réserve de l'acceptation de leur mise en œuvre par le salarié concerné. Dans le cadre de la signature de la convention avec l'AGEFIPH, le référent Handicap utilisera l'aide à l'Adaptation des Situations de Travail.

ENGIE SA mettra en place des aménagements portant sur :

4.3.1. Les conditions et l'organisation du travail

Des études portant sur les aménagements nécessaires du poste de travail pourront être demandées par le médecin du travail au regard des restrictions et/ou préconisations spécifiques liées au handicap du salarié.

Il pourra être fait appel si nécessaire à une étude ergonomique réalisée par une expertise interne ou externe dans le cadre de la prestation Etudes Ergonomiques de l' AGEFIPH.

L'adaptation du poste de travail et du poste de télétravail sera réalisée en amont de la prise de poste.

Le recours à un équipement ou matériel spécifique est validé par le médecin du travail et a pour objectif de rendre compatible l'exercice de l'activité professionnelle avec les conséquences du handicap (y compris la mise en place d'un moyen de transport adapté domicile/travail).

Le bilan ergonomique du poste de travail est une prestation mise en œuvre dans le cadre du présent accord pour permettre de rechercher des moyens de compensation du handicap afin de maintenir le salarié en poste.

Les référents handicap feront connaître aux salariés concernés la possibilité de recourir à cette prestation et informeront les acteurs RH de la mise en œuvre de celle-ci.

4.3.2. Les horaires et rythmes de travail

Les aménagements des horaires, le recours au temps partiel ou au télétravail seront mis en œuvre pour tenir compte de la situation individuelle du salarié concerné en intégrant les contraintes non dérogatoires imposées par l'activité de l'entreprise. Ils seront mis en œuvre conformément aux recommandations ou restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail :

- ✓ possibilité de travailler à distance, dès lors que cela est compatible avec les missions confiées au salarié,
- ✓ possibilité de travailler en temps choisi avec un traitement prioritaire de la demande du salarié en situation RQTH,
- ✓ autorisation d'absence de courte durée rémunérée (code CD), à hauteur de 2 jours par an séquençables en demi-journée pour faciliter la réalisation des examens médicaux du salarié en situation de handicap sous réserve d'accord managérial.

4.3.3. L'emploi et l'employabilité

Les salariés reconnus en situation d'handicap, ou dont la RTQH est en cours, bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise et sont en mesure :

- ✓ d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification et compatible avec leur handicap,
- ✓ d'exercer leur emploi et de progresser au sein de l'entreprise,
- ✓ de suivre des formations adaptées à leurs besoins.

Tout salarié bénéficiaire d'une RQTH bénéficie, chaque année, d'une proposition d'entretien avec son Référent Handicap, pour faire un bilan de sa situation et pour s'informer des dispositifs existants, créant les conditions pour que chacun(e) puisse s'intégrer, se développer et se réaliser professionnellement à la hauteur de ses ambitions, ses compétences et de son potentiel.

Aussi, l'accès est facilité

- ✓ au bilan de compétences, pour analyser l'évolution vers un nouveau métier, si besoin en ayant recours à un plan de professionnalisation adapté (cf. article 439).
- ✓ à un accompagnement interne ou externe après une longue absence(> 6 mois). En l'espèce, le Référent Handicap propose prioritairement la prestation de l'appui spécifique de l'AGEFIPH. (cf article 438)

Pour faciliter la réalisation des projets de mobilité des salariés bénéficiaires du présent accord, une réunion semestrielle rassemblera les acteurs de la mobilité (Référénts Handicap, RRH, ENGIE Mobility et ENGIE Staffing) pour partager les projets professionnels des personnes bénéficiaires et faciliter l'adéquation de leur projet avec les opportunités d'emploi dans le Groupe.

4.3.4. Formation des salariés en situation de handicap

Pour rappel, un accord formation et alternance dans la branche professionnelle des Industries Electriques et Gazières conclu le 1^{er} décembre 2020 est applicable à ENGIE SA.

Afin de leur garantir une égalité d'accès à la formation :

- ✓ des moyens pour compenser le handicap seront mis en place pour adapter les conditions de mise en œuvre de la formation, comme par exemple, le report pour permettre au salarié de suivre la formation dans des conditions adaptées. Les frais de déplacement et d'hébergement supplémentaires éventuels seront pris en charge par l'entreprise,
- ✓ une compensation en temps sera accordée au salarié à son retour de formation si la formation se déroule dans un lieu extérieur nécessitant un déplacement générant de la fatigabilité,
- ✓ le compte personnel de formation (CPF) des travailleurs en situation de handicap bénéficie d'un régime particulier. Il est majoré chaque année d'un montant de 300 euros (en surplus du montant de 500 euros par an). Le plafond applicable au CPF de ces personnes est de 8 000 euros (le plafond de base est de 5000 €). L'alimentation du CPF des salariés se fait par prélèvement d'une partie de la contribution unique des entreprises reversé à la Caisse des Dépôts et Consignation qui gère les CPF des salariés.

4.3.5. Entretien annuel

L'entretien annuel est l'occasion de faire un point complet entre le manager et le salarié sur les missions, les objectifs et résultats, les conditions d'exercice de l'activité, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.... Les personnes en situation de handicap doivent bénéficier de ce moment d'échange privilégié avec leur

responsable hiérarchique, dans les mêmes conditions que tout salarié. Aussi, des moyens techniques et humains (ex : traducteur en langue des signes) seront prévus pour compenser les effets du handicap.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où le manager a connaissance du handicap du salarié et si ce dernier le souhaite, l'entretien abordera l'évaluation de l'impact du handicap sur la tenue du poste et l'atteinte ou non des objectifs. Le manager définit les objectifs personnels du salarié en tenant compte de la compensation du handicap et, si besoin exprimé par l'une des deux parties, les co-construit avec le référent handicap.

Pour préparer au mieux cet entretien, le manager concerné et/ou le salarié en situation de handicap pourront solliciter le référent handicap ou le responsable RH de l'établissement ou de l'entité.

4.3.6. Entretien professionnel

L'entretien professionnel, distinct du processus global d'entretien de performance et de développement chez ENGIE SA, sera planifié tous les ans (et non pas tous les 2 ans) pour les salariés en situation de handicap. Il a pour finalité :

- de coconstruire un projet professionnel avec des perspectives d'évolution et le plan de professionnalisation adapté ;
- de construire un parcours professionnel adapté au maintien dans l'emploi.

Le salarié a la possibilité de notifier son souhait de décaler la périodicité à tous les 2 ans.

Cet entretien est réalisé par le manager, accompagné par le référent handicap sur sollicitation du salarié et/ou du manager. Le référent handicap établira un suivi des salariés RQTH en recherche de poste et le partagera lors de la réunion semestrielle dédiée à leur mobilité interne décrit dans le paragraphe 4.3.3.

4.3.7. Accompagnement dans le cadre des transformations

La situation des salariés en situation de handicap impactés par les évolutions d'organisation, les changements de lieu de travail, le passage en espace dynamique et autres transformations ayant un impact sur leur emploi et/ou conditions de travail au quotidien constituent une priorité de cet accord.

ENGIE SA s'engage donc à accorder une attention particulière à la situation de ces salariés et à mettre en œuvre les mesures leur permettant de travailler dans des conditions compatibles avec leur handicap et adaptées à leur situation personnelle.

Pour ce faire, un dispositif de suivi individualisé sera mis en place par chaque entité concernée :

- ✓ chaque salarié en situation de handicap concerné bénéficiera d'un entretien individuel avec le responsable RH ou le référent handicap, pour évaluer sa situation, ses besoins éventuels en termes de formation, d'aide à la mobilité, d'aménagement du poste de travail, d'aide au transport....
- ✓ un interlocuteur lui sera désigné pour le suivi de sa situation, si nécessaire,

- ✓ le médecin du travail, l'assistante sociale, le responsable de l'immobilier pourront être mobilisés pour apporter des solutions,
- ✓ les interlocuteurs syndicaux des entités seront tenus informés des dispositions mises en place.

4.3.8. Diagnostic de situation au travail

Le diagnostic réalisé par un cabinet spécialisé permet de dresser un bilan de la situation actuelle du salarié sur les aspects cités ci-dessous. Il peut s'inscrire dans le cadre des prestations d'appuis spécifiques (PAS) en cas de signature de la convention de l'AGEFIPH :

- ✓ contexte professionnel : collectif de travail, relationnel avec les collègues, le manager,
- ✓ compétences et connaissances du salarié : niveau d'étude, diplôme, missions actuelles, compétences transférables, compétences non utilisées actuellement,
- ✓ vécu du salarié : satisfaction, envie d'évolution, démotivation, fatigue...
- ✓ contraintes liées à d'éventuels problèmes médicaux, préconisations du médecin du travail, adaptation du poste, des tâches, horaires aménagés.

Ce bilan fait l'objet d'une validation préalable par le référent handicap qui choisit le dispositif le plus adapté à la situation. Une réunion de restitution (sans les éléments médicaux) est organisée en présence du salarié et du référent handicap et, en accord avec le salarié, en présence du manager, du référent RH et du médecin de travail.

4.3.9. Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il doit être effectué par un organisme spécialisé.

Ce bilan fait l'objet d'une validation préalable par le référent handicap qui choisit le dispositif le plus adapté à la situation et les prestataires identifiés par les partenariats validés par la mission Handicap d'ENGIE SA.

4.3.10. Suivi des parcours professionnels

Sur la base des modalités définies dans le précédent accord et précisées en annexe 05, une étude des temps de passage dans les NR et les GF des salariés handicapés par rapport à l'ensemble des salariés d'ENGIE SA sera réalisée tous les 2 ans qui suivront la signature de l'accord.

L'objectif de cette étude est d'identifier les écarts de rémunération et de promotion non justifiés par des éléments objectifs, à compétences et niveau de responsabilité équivalents. Les résultats seront présentés à la Commission de Suivi de l'accord suivante, ainsi que les mesures à mettre en place pour remédier aux écarts constatés.

Tout salarié peut, dans l'hypothèse d'une situation individuelle de discrimination salariale, solliciter une étude comparative auprès de la DRH Groupe - Direction du Dialogue Social. Cette étude devra être traitée dans un délai maximum de 2 mois. Le process est décrit dans l'annexe 06.

5. Axe 2 - Plan d'embauche et d'inclusion

Le processus de recrutement d'ENGIE SA se base sur les compétences et respecte le principe de non-discrimination, tel qu'affirmé par l'article L.1132-1 du code du travail, et en particulier vis-à-vis des personnes en situation de handicap.

Il s'appuie sur l'évaluation des compétences et des aptitudes du candidat à un poste. Toutefois, des aménagements pourront, si nécessaire, être apportés dans le déroulement matériel du processus, en fonction du handicap constaté.

5.1. Sourcing

Le bilan de l'accord 2019-2023 démontre la difficulté d'identifier des candidats en situation de handicap répondant aux compétences recherchées par ENGIE SA.

Dans le but de contribuer à l'amélioration du niveau de qualification des personnes en situation de handicap extérieures au Groupe et afin de faciliter toute possibilité d'emploi et d'inclusion, ENGIE SA met en œuvre les actions suivantes.

5.1.1. Partenariats

5.1.1.1. *Avec les acteurs de l'inclusion du handicap*

Les signataires s'engagent à développer les partenariats avec les acteurs de l'inclusion du handicap pour faciliter l'adéquation entre l'offre de compétences des personnes en situation de handicap et les besoins de compétences d'ENGIE SA.

Les signataires s'engagent à participer au moins à 2 événements/an avec une analyse du taux de transformation.

5.1.1.2. *Avec les écoles*

Afin d'atteindre son objectif en matière d'emploi des personnes en situation de handicap de 6%, les signataires s'engagent à identifier les écoles et centres de formation spécialisés sur les besoins de compétences d'ENGIE SA pour établir des partenariats favorisant l'accueil des étudiants en situation de handicap. Sur la durée de l'accord, l'objectif est d'identifier 4 établissements partenaires.

5.1.2. Accueil d'étudiants

Dans le cadre de sa politique de relations avec les écoles, les universités et les centres de formation spécialisés, les signataires s'engagent à accueillir en stage des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de la définition d'un projet professionnel, ce stage permettra la découverte du monde du travail et l'approfondissement des connaissances.

Par ailleurs, la loi (n°015-990) du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, a étendu les possibilités pour les employeurs de s'acquitter de l'obligation d'emploi en accueillant :

- ✓ en périodes d'observation ou parcours découverte des élèves de l'enseignement général (collège ou lycée) pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et disposant d'une convention de stage,

- ✓ des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Cette immersion répond à plusieurs objectifs :

- ✓ découvrir un métier ou un secteur d'activité en dehors de tout cursus de formation,
- ✓ de confirmer un projet professionnel,
- ✓ d'initier une démarche de recrutement.

Chaque stagiaire est plus particulièrement suivi par un tuteur salarié de l'entreprise. Au périmètre d'ENGIE SA, les stages sont réalisés dans le cadre de conventions tripartites pour un nombre minimum de 20 conventions par an avec des stagiaires en situation de handicap.

A cette occasion, les référents handicap identifieront les stagiaires en situation de handicap qui pourraient être accompagnés au cours de leur scolarité en vue d'un éventuel recrutement futur.

5.1.3. Formation en alternance

Pour rappel, un accord formation et alternance dans la branche professionnelle des Industries Electriques et Gazières conclu le 1er décembre 2020 est applicable à ENGIE SA. Le Groupe ENGIE s'est engagé à porter à 10% le nombre d'alternants dans l'effectif en France d'ici fin 2030. En l'espèce, il a pour ambition de transformer 50% des alternants en contrats CDD et CDI.

Dans le cadre de sa politique de formation en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), ENGIE SA propose à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme ou un titre homologué, et dont le projet professionnel est en adéquation avec les métiers des différents établissements de l'entreprise de s'intégrer au monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques complémentaires à la formation théorique dispensée dans ce cadre.

En fonction des besoins de chaque établissement, de la réussite des alternants et de leur souhait, la transformation des contrats en alternance en contrats à durée indéterminée sera privilégiée. Pour ce faire, les référents handicap prendront systématiquement et, au plus tôt, contact avec chacun des alternants, au sein de leur population respective, pour faire un point de situation et les aider à se positionner sur les offres d'emploi existantes. Une réunion annuelle entre les référents handicap et Engie Staffing sera organisée pour partager le vivier et faciliter les parcours au sein des entités du Groupe.

Dans cette perspective de formation, ENGIE SA s'engage à conclure annuellement au moins 5 contrats d'apprentissage ou de professionnalisation (temps plein ou alternance) avec des personnes en situation de handicap dans les bassins d'emploi où la société est implantée. Chaque entité a pour ambition de contribuer à cet objectif à hauteur de 1 contrat/an.

Ces élèves bénéficieront ensuite d'un accompagnement personnel assuré par un tuteur interne jusqu'à l'embauche dans le Groupe ou à sa préparation à candidater hors du Groupe. Pour ce faire, des contacts seront pris avec des entreprises partenaires du Groupe (ex : réseau Compétences et Handicap).

En parallèle, les acteurs de la Mission Handicap d'ENGIE SA développent à l'intention des alternants en situation de handicap, une session d'accompagnement pour les préparer à la poursuite de leur activité professionnelle dans le Groupe ou hors du Groupe.

Le succès de l'intégration des personnes en situation de handicap est lié à leur accompagnement par un tuteur volontaire ayant été formé à ce type de mission et bénéficiant lui-même d'un accompagnement personnalisé. Afin de remplir cette mission, il sera attribué à chaque tuteur un crédit d'heures adapté à son rôle et, autant que nécessaire, sa charge de travail sera ajustée. Le tuteur aura le support permanent du référent handicap, suivra le tutoriel le parcours digital « Tuteur d'un alternant en situation de handicap » de l'AGEFIPH et disposera d'une fiche pratique liée aux spécificités du tutorat d'une personne en situation d'Handicap.

Les fonctions de tuteur seront mentionnées dans l'Entretien Annuel et constitueront un des objectifs fixés pour l'année à venir.

5.2. Principes de recrutement

Les signataires conviennent de l'ambition d'atteindre le taux d'emploi, au périmètre d'ENGIE SA, de 6% au titre de l'emploi direct (CDI, CDD, stage, périodes de mise en situation en milieu professionnel, intérimaire, contrat de mise à disposition) de personnes en situation de handicap. Pour atteindre cet objectif dans les meilleurs délais, les entités d'ENGIE SA ont pour ambition de recruter au moins 2 salariés en situation de handicap en CDD ou CDI par an soit un total pour ENGIE SA de 10 personnes par an.

5.2.1. Publication des offres

Les signataires s'engagent à mettre en œuvre une publication sur les sites spécialisés partenaires dans l'emploi de personnes en situation de handicap (ex. Cleverconnect) et à partager avec les établissements partenaires les postes récurrents.

Les entités d'ENGIE SA peuvent s'appuyer sur des partenaires externes pour la recherche de candidats, notamment CAP EMPLOI et France Travail. Les mesures du taux de transformation et de la satisfaction des parties prenantes seront alors systématiquement réalisées pour chaque contrat établi.

En lien avec les équipes d'ENGIE Staffing, les parties signataires s'engagent à :

- ✓ exploiter le vivier de CV RQTH présents dans le SIRH (SEZAME) et la CVthèque de l'AGEFIPH ,
- ✓ partager les candidatures au sein du Groupe ,
- ✓ accompagner, autant que de besoin, les candidats et les managers tout au long du processus de recrutement.

Enfin, ENGIE SA s'associera autant que de besoin aux actions de communication sur les métiers, et de sourcing menées par le Groupe.

Afin de favoriser l'atteinte de l'objectif du taux d'emploi de 6%, des salariés et des équipes de travail peuvent vouloir prendre un rôle actif et favoriser la cooptation de personnes en situation de handicap sur les emplois publiés à l'externe.

A cet effet, ENGIE SA allouera un budget de 1000€ (après validation de la période d'essai ou le stage statutaire) à l'équipe accueillante pour organiser un événement convivial et inclusif en présence de la personne ayant coopté le nouveau salarié ou pour réaliser un don à une association de soutien en faveur des personnes en situation de handicap de leur choix.

5.2.2. Processus de recrutement

A compter de la réception d'une candidature d'une personne en situation de handicap, les équipes de recrutement RH disposent de 20 jours pour qualifier la candidature.

Le manager ou la personne en responsabilité du recrutement pour le métier dispose de 2 semaines pour recevoir le/la candidat(e) à compter de la qualification de la candidature.

Tout candidat reçu à un entretien bénéficie d'un feedback de son entretien dans les 2 jours ouvrés suivant l'entretien. La candidat validé pour l'emploi reçoit un mail de validation dans ce même délai de 2 jours ouvrés. Pour les candidats non retenus, la réponse écrite est déclenchée dans les 15 jours suivant l'entretien.

5.2.3. Intégration

Afin d'assurer la réussite de l'inclusion des personnes en situation de handicap, il est mis en place en cas d'embauche :

- ✓ un dispositif d'accueil dédié aux personnes en situation de handicap, assuré par le référent handicap de l'établissement,
- ✓ un dispositif d'information et d'accompagnement personnalisé du manager et de l'équipe concernés, si le salarié souhaite communiquer sur son handicap (sur l'exemple de l'expérimentation de France Retail avec Peps Lab).

Un kit d'accueil destiné aux salariés en situation de handicap sera co-signé par les signataires du présent accord pour Juin 2024 et proposé aux nouveaux arrivants et aux personnes identifiées RQTH. Le kit décrira le "qui fait quoi", expliquera les avantages de la RQTH, les dispositifs, les aides et donnera les contacts utiles. Il sera mis à disposition de tout salarié sur l'intranet dédié. Il comportera les coordonnées des référents, des ambassadeurs, de la médecine du travail et d'un référent par OS signataire.

Lorsque cela sera nécessaire, les conditions d'environnement professionnel et personnel seront évaluées avant la prise de fonction d'une personne en situation de handicap et les actions prévues dans l'axe 1 du présent accord seront mises en œuvre.

En vue de mettre en place des actions correctives si besoin, une évaluation de l'intégration de chaque nouveau salarié bénéficiaire de l'OETH recruté ou faisant l'objet d'une mobilité sera également réalisée par le référent handicap de l'établissement, au bout de 6 mois, portant sur :

- ✓ l'accès aux locaux de l'entreprise et aux lieux de travail,
- ✓ l'environnement et l'ergonomie du poste de travail,
- ✓ la sensibilisation au handicap de l'équipe de travail,
- ✓ l'inclusion du salarié dans son environnement professionnel.

5.2.4. Travail temporaire et relations avec les entreprises prestataires

Les agences d'intérim sont sensibilisées à l'envoi de candidatures de personnes handicapées, en réponse aux demandes de missions de travail temporaire exprimées par les établissements auprès de ces dernières.

Les référents handicap incitent, au sein de leur périmètre, les acheteurs rédacteurs ou émetteurs d'appels d'offre afin qu'ils s'assurent de l'existence de ce point dans tous les appels d'offre. Ils les informent notamment de l'existence d'un référencement des entreprises adaptées et des ESAT ainsi que d'une place de marchés développée par le réseau Gesat, afin d'augmenter le volume d'achats auprès de ces fournisseurs. La sensibilisation des acheteurs, initiée dans le cadre du partenariat avec le réseau Gesat sera poursuivie et amplifiée.

La politique d'achats et de soutien au secteur protégé et adapté a été développée dans le cadre de partenariats diversifiés sous la responsabilité de la Direction des Achats. Les dépenses relatives à ces achats ne relèvent pas du budget de l'accord.

Le travail d'analyse et d'accompagnement des processus achat sera poursuivi, en lien avec la Direction des Achats. L'accès des prestataires du secteur protégé et adapté sera facilité par tous les moyens possibles.

6. Axe 3 - Socle commun des mesures sociales spécifiques à destination des salariés en situation d'handicap

6.1. Accompagner, encourager la démarche de RQTH et de sa déclaration auprès de l'employeur

La déclaration du handicap est une démarche volontaire qui ne peut se faire qu'à l'initiative de la personne en situation de handicap elle-même, quelle que soit la nature de son handicap et qu'il soit visible ou non. Même lorsqu'un manager ou un collaborateur croit déceler une déficience chez un salarié, la démarche ne peut pas être initiée par l'entreprise².

² Extrait du Guide : "La déclaration volontaire du handicap" réalisé par le Club Handicap et Compétences auquel participe ENGIE, reprenant les informations du site officiel de l'administration française.

Par ailleurs, une personne qui se ferait reconnaître la qualité de travailleur handicapé auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), ne se trouve aucunement dans l'obligation de faire part de cette reconnaissance à son employeur.

6.1.1. Les moyens humains pour accompagner la démarche

Le salarié peut s'adresser :

- au médecin du travail
- au référent handicap de son entité
- à l'ambassadeur
- à l'assistante sociale

Dans le cadre de la convention de services avec l'AGEFIPH, le référent Handicap a la possibilité de recourir à leur service pour accompagner le salarié dans sa démarche de reconnaissance de travailleur en situation d'handicap (RQTH).

6.1.2. Les moyens financiers pour valoriser la démarche

- ✓ Afin de faciliter les démarches de RQTH auprès de la CDAPH, le temps passé pour ces démarches est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais spécifiques engagés par les salariés dans le cadre de ces démarches seront pris en charge par l'entreprise, sur présentation des justificatifs.
- ✓ Afin de prendre en compte la fatigabilité liée à la situation de handicap, tout salarié bénéficiaire du présent accord se verra octroyer, avec une anticipation de cinq ans, les congés d'ancienneté tels qu'ils sont prévus dans la branche des IEG par la circulaire Pers 753.
En pratique, ces salariés bénéficieront donc de :
 - 1 jour de congé dans la 21ème année de service ;
 - 2 jours de congés dans la 22ème année de service ;
 - 3 jours de congés dans la 23ème année de service ;
 - 4 jours de congés dans la 24ème année de service ;
 - 5 jours de congés dans la 25ème année de service et au-delà.
- ✓ Afin de prendre en considération la fatigabilité lié au handicap, les salariés ayant déclaré leur RQTH auprès de l'employeur sur une période minimale de 5 ans bénéficient d'un dispositif spécifique d'abondement de leur CET pour son utilisation juxtaposée à son départ effectif en retraite. Le dispositif est ouvert aux salariés qui souhaitent anticiper leur cessation totale d'activité avant la liquidation de leurs droits à retraite.
 - Délai de prévenance et période : délai de 6 mois au moins avant l'utilisation du CET. Le CET doit précéder directement la date définitive de départ en retraite. Le courrier de demande de liquidation a été envoyé.
 - Abondement : au moment du départ et sous réserve que le salarié ait demandé sa retraite par écrit et de manière irrévocable, l'entreprise abondera l'épargne prise en temps à hauteur de 20% dans la limite maximale de 40 jours.

- Part variable au titre de l'année de départ en CET : avant le début du congé, la part variable sera calculée au prorata temporis sur la moyenne de la part variable perçue par le salarié sur les 2 années précédentes l'année de départ. Cette part variable sera versée au début du congé.
- Matériels informatiques de l'entreprise : pour des raisons de sécurité informatique et de protection des données, le salarié n'exerçant plus d'activité professionnelle restituera ses outils informatiques (ordinateur, téléphone, tablette...) au plus tard dans le mois qui suit son départ en CET. La veille du début du congé, il restituera les moyens de paiement de l'entreprise si il en dispose (ex : carte bancaire), les badges d'accès et son accès au réseau IT sera radié.
- Matérialisation de l'engagement : un avenant au contrat de travail sera formalisé et signé par l'entité et le salarié avant le début du congé d'épargne temps. Celui-ci précisera la date de début et de fin et en détaillera les modalités conformément au présent accord.

6.1.3. Capitaliser sur l'expérience des collègues

Les signataires s'engagent à promouvoir les témoignages des salariés en situation de handicap qui souhaitent bénévolement partager leurs expériences. Aussi, l'ambassadeur a pour mission de faciliter la mise en relation des personnes en situation d'handicap pour capitaliser sur les expériences.

L'expérimentation du partenariat avec Coline Care, nouvelle offre de service d'écoute et de partage d'expériences sur une pathologie/un handicap ouverte à l'ensemble des collaborateurs d'ENGIE SA, mis en place en Novembre 2023 fera l'objet d'un bilan fin 2024 pour définir son maintien ou son remplacement.

6.1.4. Clarifier et rendre accessible les mesures

Les parties signataires du présent accord sont conscientes que le handicap peut générer des difficultés dans l'accès à l'emploi et le déroulement du parcours professionnel. C'est pourquoi le présent accord prévoit des aides visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi pour les personnes handicapées.

6.1.4.1. *Les mesures financières*

Les aides financières sont variées selon les situations de chaque salarié. Les exemples ci-dessous ont pour objet d'éclairer le bénéfice de les actionner. Elles sont étroitement liées au dispositif en vigueur avec l'AGEFIPH. Certaines aides et leur montant viennent en complément des aides dont le salarié pourrait bénéficier par ailleurs (remboursement CAMIEG, aide CDAPH, mutuelle, CCAS,...). Leur montant est plafonné, sur la base du barème annuel de l'Agefiph. Le déplafonnement et les modalités de mises en œuvre sont soumises à l'accord préalable du référent handicap.

Aides au déplacement en compensation du handicap

Dans la limite du plafond annuel prévu par l'AGEFIPH (12 000€ en 2023), les mesures suivantes peuvent être prises en charge :

- ✓ équipements adaptés à installer sur un véhicule individuel,
- ✓ aménagement de véhicule d'un tiers accompagnant, taxi, transport adapté.
- ✓ prise en charge des moyens de déplacement type taxi, VTC voire des indemnités kilométriques pour un aidant (sur la base du barème fiscal classique).

Cette aide ne peut pas être utilisée pour l'achat de moyens de déplacement personnels

Aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées (plafond 2023 = 530€)

L'aide a pour objectif de soutenir une personne handicapée dans son parcours vers l'emploi. Peuvent en bénéficier, les salariés de droit privé nouvellement embauchés, stagiaires de la formation professionnelle en situation de précarité. L'aide est destinée à couvrir les frais engagés dans le cadre du parcours vers l'emploi : déplacements, frais vestimentaires, hébergement, restauration.

Aide prothèses auditives

L'aide a pour objectif de compenser le handicap d'une personne déficiente auditive utilisant un appareillage auditif. Le montant maximum de l'aide est de 850 € pour une prothèse et 1 700 € pour deux prothèses.

Aide technique en compensation du handicap (plafond 2023 = 5250€)

L'aide a pour objectif de compenser le handicap grâce à des moyens techniques afin de favoriser l'autonomie de la personne handicapée dans son parcours professionnel. La définition de l'aide technique est celle retenue par la loi du 11 février 2005 : « Tout instrument, équipement ou système technique adapté ou spécialement conçu pour compenser une limitation d'activité rencontrée par une personne du fait de son handicap, acquis ou loué par la personne handicapée pour son usage personnel ». L'aide peut permettre, dans les situations qui le nécessitent, la location d'un matériel ou sa réparation.

Lorsque les aides sollicitées seront significatives, c'est-à-dire au-delà de 10 000 €, une information sera faite en Commission de Suivi sur les suites données à une telle demande. De même, tout refus de financement de préconisations de l'équipe médicale sera étudié.

6.1.4.2. *Projet d'amélioration des conditions de vie personnelles et/ou familiales*

Principe

Au-delà des mesures mises en place dans le cadre professionnel pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap, un dispositif d'accompagnement de tout projet permettant à la personne en situation de handicap d'améliorer ses conditions de vie personnelle et/ou familiale est mis en place.

Cet accompagnement prend la forme d'une contribution au financement d'un projet en lien avec la situation de handicap. Il porte sur le reste à charge lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge par un autre dispositif.

Son montant maximum est fixé à 1000 € TTC et pourra être octroyé en une ou plusieurs fois sur une période de 2 années consécutives.

Conditions d'octroi

Afin de bénéficier de ce dispositif, tout salarié en situation de handicap, actif ou en arrêt de travail pour maladie ou accident devra :

- ✓ être reconnu travailleur handicapé conformément aux dispositions de l'article L.5213-2 du Code du travail et avoir transmis le justificatif de cette situation à sa Direction des Ressources Humaines ;
- ✓ disposer d'une ancienneté Groupe de 1an ;
- ✓ présenter un projet lié à sa situation de handicap ayant pour objet d'améliorer ses conditions de vie personnelle et/ou familiale.

Procédure

Le salarié transmet à son référent handicap, le détail du projet personnel par écrit. Un devis, si possible deux, sont joints déduction faite de tous remboursements ou aides auxquelles il peut prétendre (Sécurité Sociale, Mutuelle ...).

Après vérification des conditions d'attribution et des pièces justificatives par le référent handicap, la/le DRH de l'entité concernée apporte une réponse à la demande dans un délai de 1 mois. En cas de refus, la réponse apportée en précisera le motif. En cas d'acceptation, la contribution sera versée au plus tard deux mois après la validation du dossier.

Une fois le projet réalisé, la facture acquittée sera envoyée au référent handicap.

La Direction du Dialogue Social s'assurera de la cohérence entre les établissements. Un point particulier sera dressé concernant l'application de cette mesure lors de la Commission de suivi.

7. Axe 4 - Aide aux salariés aidants de proches en situation de handicap

Les salariés d'ENGIE SA bénéficient des dispositions relatives à l'"aide aux aidants", prévues par l'accord de Branche sur l'évolution des droits familiaux du 15 décembre 2017 et par l'avenant n°1 du 7 juillet 2020.

L'entreprise relayera notamment la campagne de sensibilisation sur le statut d'aidant familial, prévue dans l'accord de Branche, auprès de l'ensemble des salariés, ainsi que celle prévue auprès des responsables RH, managers et médecins du travail.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés aidants peuvent bénéficier des congés et des aides ci-dessous :

- ✓ le congé de proche aidant, pour s'occuper d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables, sans qu'ils soient liés par un congé de parenté,
- ✓ le congé de présence parentale, pour s'occuper d'un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants,
- ✓ le congé sans solde pour accueil d'un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80%, entre le 8^{ième} et 20^{ième} anniversaire de l'enfant,
- ✓ en complément de la possibilité d'opter soit pour un congé parent de 4 jours rémunérés par an, soit pour un CESU (60 x SMIC brut horaire), le congé parent d'enfant handicapé de 8 jours rémunérés, ouvert jusqu'aux 20 ans de l'enfant handicapé ;
- ✓ en application de l'avenant n°1 à l'accord de branche sur les droits familiaux signé le 7 juillet 2020, les salariés parents d'adultes de 20 ans et plus en situation de handicap reconnu par un titre et présentant un taux d'incapacité d'au moins 50% bénéficient d'un "congé parent-enfant handicapé" rémunéré de 8 jours par année au même titre que pour les enfants handicapés de moins de vingt ans. Cette disposition s'applique sans limite d'âge à la condition que l'enfant handicapé soit toujours à la charge du salarié.
- ✓ l'ouverture du droit peut également être examiné lorsque le taux d'incapacité est inférieur à 50% en cas de besoin justifié, en lien direct avec la situation de handicap de l'enfant et moyennant la production d'un certificat médical attestant de la présence nécessaire du salarié parent ;
- ✓ l'aide aux frais d'étude d'un enfant handicapé, versée au maximum jusqu'à la fin de l'année des études qui suit la date anniversaire des 28 ans de l'enfant ouvrant-droit (accord de Branche sur l'aide aux frais d'étude du 14 décembre 2017), pour une durée maximale de 7 années et dans la limite maximale de 84 versements mensuels par enfant.

ENGIE SA souhaite permettre aux salariés aidants de pouvoir sereinement bénéficier des formations nécessaires à leur développement professionnel. Aussi, il sera prise en charge dans une limite budgétaire de 1 000€ TTC sur présentation de justificatifs le reste à charge inhérent à des frais de garde supplémentaires imposés par la période de formation.

8. Moyens humains, techniques et financiers

8.1. Les parties prenantes

La Mission Handicap Groupe et France, le Référent de l'accord handicap ENGIE SA, les Référents Handicap d'établissement, les Directions des Ressources Humaines, les Directeurs d'entités, le Management, la Médecine du travail, les Services sociaux, les Instances Représentatives du Personnel, les Organisations Syndicales dans leur champ de compétences, les Ambassadeurs/rices et l'ensemble des salariés sont les acteurs de la réussite de cet accord en contribuant à l'insertion professionnelle et l'accompagnement de l'ensemble des travailleurs en situation de handicap.

Dans le cadre du présent accord, il est rappelé le rôle des acteurs prépondérants :

- ✓ le Directoire d'ENGIE SA, composé des DRH des entités, valide la définition des ambitions et des objectifs de l'accord et suit les résultats obtenus. Le Directoire a pour objectif de s'assurer de la coordination et de la cohérence des décisions et des actions sur le périmètre d'ENGIE SA ;
- ✓ la Commission de suivi assure la coordination de la mise en œuvre de l'accord, le suivi des indicateurs de pilotage, l'animation du réseau des référents handicap des entités, la relation avec les intervenants internes et externes du projet, ainsi que la communication. Le référent de l'accord handicap ENGIE SA sera l'interlocuteur privilégié de l'AGEFIPH dans le cadre de la signature d'une convention avec celle-ci ;
- ✓ les Référents handicap des établissements, sous l'autorité des DRH, mettent en œuvre les engagements de l'accord. Ils sont les interlocuteurs privilégiés, sur leur périmètre, des salariés en situation de handicap, de ceux qui souhaitent réaliser une demande de RQTH et des managers. Ils contribuent également à la communication, à la sensibilisation sur le handicap et travaillent en réseau avec les autres référents d'ENGIE SA en cohérence avec la mission handicap D&I France. La mission du référent handicap est disponible en annexe 02 ;
- ✓ les Ambassadeurs, sous l'autorité de leur manager, facilitent la connaissance par les salariés des dispositions du présent accord et accompagnent la communauté des salariés en situation de handicap dans les démarches et dans l'identification des interlocuteurs selon leur besoin. Chaque entité s'engage à promouvoir la mission pour disposer d'au moins une personne engagée sur la mission par entité. Leur mission est disponible en annexe 03. Sur invitation de la commission de suivi et avec l'acceptation de la hiérarchie, les salariés ambassadeurs volontaires bénéficieront d'un droit d'absence pour participer aux actions définies ;
- ✓ la Direction du Dialogue Social de la DRH Groupe : elle est garante du respect des engagements de l'accord, pilote la commission Handicap, coordonne les actions mises en œuvre par les entités pour optimiser l'efficience des moyens humains, techniques et financiers de l'accord ENGIE SA. Interlocuteur privilégié pour la convention AGEFIPH, la DDS n'entre pas dans l'organisation opérationnelle des actions liées au présent accord qui relève de la responsabilité des établissements.
- ✓ les Organisations Syndicales signataires du présent accord s'impliquent dans la mise en œuvre de l'accord et la remontée d'informations du terrain. Leur connaissance du présent accord et leur proximité leur permettent d'écouter le salarié, de le renseigner sur les mesures existantes et de les orienter vers les bons interlocuteurs. Ils sont force de proposition, acteurs et relais des actions mises en œuvre pour atteindre notre objectif d'une entreprise inclusive.
- ✓ les Médecins du Travail et Assistantes Sociales, représentant le service de santé au travail, participent à la Commission de suivi afin de renforcer l'échange d'information souhaité par les signataires du présent accord.

8.2. Les moyens financiers

8.2.1. Convention AGEFIPH

Les signataires s'accordent pour engager ENGIE SA dans le cadre de la convention proposée par l'Agefiph (modèle en en annexe 3).

Des aides financières ont été mises en place ayant pour objectifs d'accompagner les acteurs à faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap et de favoriser leur emploi. Les situations sont multiples et impliquent une validation par le référent handicap de l'entité pour les conditions de leur mise en œuvre. Les exemples ci-dessous ont pour objectif d'illustrer les possibilités :

L'Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées (Plafond 2023 = 3150€)

L'aide a pour objectif d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle de la personne en situation de handicap dans l'entreprise. Elle peut aider le financement d'un programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap pour le collectif de travail, l'accompagnement du manager à la prise en compte du handicap, à l'accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié).

L'Aide à l'adaptation des situations de formation (stricte compensation du handicap)

Cette aide a pour objectif de sécuriser le parcours de formation d'une personne en situation de handicap par l'adaptation de son parcours de formation (les adaptations des supports de formation et d'examens, la sensibilisation du collectif de formation, les temps de remédiation et d'appui aux devoirs, un preneur de note...).

L'Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées (propre à chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap)

L'aide a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail ou de télétravail d'une personne handicapée ; la prise en charge du surcoût des équipements spécifiques nécessaires au regard du handicap mis à disposition par l'employeur au bénéfice d'une personne handicapée et du collectif dans lequel elle travaille. Il peut s'agir de prestations d'aides humaines pour déficient auditif (l'interprétariat, interface de communication, codeur en langue parlée complétée (LPC), de prestations d'auxiliariat professionnel et d'équipements spécifiques de prévention.

L'Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation d'une personne en situation de handicap (Plafond 4000€ en 2023 pour l'apprentissage)

L'aide a pour objectif d'encourager l'employeur à recruter une personne handicapée en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

L'Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)

L'aide a pour objectif de compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail. Cette demande doit présenter l'aménagement optimal mis en place et objectiver le montant des charges supportées par l'entreprise. Dès lors que le montant des charges retenues par l'Agefiph atteint 20 % d'un SMIC annuel, une décision administrative de RLH peut être accordée. L'aide est versée trimestriellement sur déclaration des heures de travail réalisées, le montant est indexé sur le Smic horaire en vigueur pour la période déclarée.

Les Aides à la formation des personnes en situation de handicap dans le cadre du maintien dans l'emploi, du maintien de l'employabilité.

8.2.2. Le budget

Le budget alloué à la politique Handicap tient compte du contexte de la fin du dispositif des accords agréés. Ce budget priorisera les actions de maintien dans l'emploi et de recrutement des personnes en situation d'handicap. Il s'inscrira dans l'optimisation de la recherche des financements publics dédiés à la promotion de l'inclusion des personnes en situation d'handicap dans le monde professionnel.

Le montant alloué (hors budget pour paiement de la contribution annuelle de la DOETH) est de 150 000€ en 2024 puis de 100 000€/an pour les années suivantes avec rétrocession de :

- ✓ 75% des gains liés à la baisse de la contribution de la DOETH 2025 du fait de l'augmentation du taux d'emploi et ce dans la limite d'un budget total de 200 000€
- ✓ 65% des gains liés à la baisse de la contribution de la DOETH 2026 du fait de l'augmentation du taux d'emploi et ce dans la limite d'un budget total de 200 000€
- ✓ 50% des gains liés à la baisse de la contribution de la DOETH des années suivantes du fait de l'augmentation du taux d'emploi et ce dans la limite d'un budget total de 200 000€.

Dans une volonté de prioriser le budget aux actions dédiées au maintien dans l'emploi, le budget dédié à l'information et la communication ne pourra dépasser 10% du budget Handicap d'ENGIE SA sans accord préalable de la commission de suivi.

8.3. Les moyens techniques

8.3.1. Communication interne

La connaissance par les salariés et les managers de l'entreprise des dispositions du présent accord ainsi que des modalités de leur mise en œuvre est une condition indispensable à la réussite de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap.

ENGIE SA souhaite que l'information soit accessible à tous, quelle que soit leur position dans l'organisation. Les parties conviennent que la poursuite des actions d'information et de communication est une condition de réussite de l'accompagnement du changement des représentations liées au handicap.

Un kit de communication présentant les grandes lignes de cet accord, de l'accord de Branche et des principales dispositions légales, contenant les coordonnées des interlocuteurs (dont les référents, le(s) ambassadeur(s), et un interlocuteur par OS signataire) sera réalisé.

La Commission de Suivi sera consultée avant l'édition de ce kit et pourra proposer d'éventuelles améliorations.

Ce kit sera communiqué à l'ensemble des salariés et publié sur l'intranet RH et les espaces intranet des entités.

Les référents handicap peuvent s'appuyer sur les managers pour relayer la communication sur l'accord lors des réunions d'équipe. Le kit de présentation de l'accord sera mis à leur disposition, afin de faciliter son portage. Chaque référent handicap diffusera à tous nouveaux managers et salariés les informations relatives à l'accord sur son périmètre. Il/Elle s'assurera de la communication auprès des médecins du travail, assistantes sociales et médecins conseil de son périmètre.

Par ailleurs, ENGIE SA communiquera le présent accord aux services de santé au travail dans le mois suivant l'entrée en vigueur de celui-ci. Ce dernier disposera de ce kit pour le partager avec tout salarié le sollicitant sur le sujet.

Une enquête interne sera réalisée au second semestre 2025 afin de questionner les salariés d'ENGIE SA sur la politique handicap, ce qu'ils en connaissent, ce qu'ils en attendent. Un volet de cette enquête concernera les attentes et les besoins des salariés en situation de handicap. L'établissement du questionnaire sera réalisé conjointement avec la Commission de Suivi. Le résultat de cette enquête sera présenté en Commission de Suivi et en Directoire ENGIE SA.

Un plan d'actions sur les événements internes et un plan de communication seront construits par la commission de suivi chaque début d'année pour atteindre les objectifs et seront partagés avec les parties prenantes pour en faciliter le déploiement.

8.3.1.1. Salariés en situation de handicap et leurs managers

Les référents handicap et les ambassadeurs déploieront l'accord auprès des salariés en situation de handicap et de leurs managers (si et seulement si le salarié a souhaité informer son manager de sa qualité de travailleur handicapé). A cette occasion le livret d'accueil pour le salarié en situation d'handicap et celui destiné au manager d'un salarié en situation d'handicap seront remis.

8.3.1.2. Sensibilisation à la RQTH

Chaque salarié dispose de la liberté d'engager ou non les démarches en vue de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, et de faire connaître ou non à l'employeur sa qualité de travailleur handicapé.

L'anonymat est strictement garanti. Seuls le gestionnaire du contrat de travail et le référent handicap sont au courant de la qualité de travailleur handicapé; si un salarié en situation de handicap change d'emploi, l'ancien manager ne communique pas l'information au nouveau, c'est toujours au salarié de le faire s'il le souhaite.

Les signataires s'engagent à promouvoir la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, afin de sensibiliser les salariés non déclarés sur les droits et les aides associées à la RQTH .

8.3.1.3. *Coopération externe*

Les signataires souhaitent favoriser le partage d'informations et d'expériences avec des partenaires impliqués sur les thèmes liés à l'emploi des travailleurs handicapés.

Le présent accord prévoit d'identifier et de définir le(s) partenariat(s) pertinent(s), qui favorise(nt) la mise en œuvre de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap travaillant à ENGIE SA.

8.3.1.4. *Formation des acteurs internes*

La formation des acteurs internes de l'entreprise est un des leviers majeurs pour progresser dans la diffusion des bonnes pratiques en matière de handicap et lutter contre les stéréotypes.

Les Directeurs/rices des Ressources Humaines des entités d'ENGIE SA seront sensibilisé(e)s au cours d'une action dédiée à l'enjeu de l'inclusion des personnes en situation d'handicap dans le monde professionnel et aux freins rencontrés à l'atteinte des objectifs de l'accord afin qu'ils deviennent des sponsors des engagements du présent accord.

Les sessions de formations sur la diversité et l'inclusion seront mises en place, en continuité de ce qui existait avant le présent accord, pour les publics suivants :

- ✓ managers,
- ✓ représentants du personnel,
- ✓ filière RH, et notamment recruteurs,
- ✓ ambassadeurs
- ✓ acheteurs,
- ✓ équipes de travail, afin de faciliter si besoin l'intégration d'un travailleur en situation d'handicap au sein d'une équipe,
- ✓ référents handicap.

Les Orientations Générales de Formation annuelles d'ENGIE SA mentionneront un axe de formation sur la thématique de la diversité, du handicap et seront déclinées dans les orientations de formation des établissements d'ENGIE SA.

8.3.2. Pilotage et suivi de l'accord

Le déploiement de l'accord dans la durée nécessite la mise en place d'une structure de pilotage, chargée :

- ✓ du portage politique et stratégique de l'accord,
- ✓ de sa conduite opérationnelle,
- ✓ de l'innovation et l'expertise dans le domaine du handicap.

La structure de pilotage de l'accord comprend 3 niveaux :

1. le **Directoire** d'ENGIE SA, composé des DRH des entités, qui valide la définition des ambitions et des objectifs de l'accord et suit les résultats obtenus et s'assure d'une cohérence de mise en œuvre entre les établissements,
2. la **Commission de suivi** qui assure la coordination de la mise en œuvre de l'accord, le suivi des indicateurs de pilotage, la relation avec les intervenants internes et externes du projet, ainsi que la communication,
3. les **Référents Handicap** des établissements, sous l'autorité des DRH, qui mettent en œuvre opérationnelle les dispositions de l'accord, sont les interlocuteurs privilégiés sur leur périmètre des salariés en situation de handicap, de ceux qui en demandent la RQTH et des managers ; ils contribuent également à la communication et à la sensibilisation sur le handicap et travaillent en réseau avec les autres d'ENGIE SA.

Une Commission de Suivi de l'accord est mise en place, elle est composée :

- ✓ des référents handicap des entités du périmètre d'ENGIE SA,
- ✓ de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire.
- ✓ de deux médecins du travail représentant le service de santé au travail dont autant que possible un d'Ile de France et un de Province.
- ✓ des assistantes sociales du périmètre Ile de France d'ENGIE SA,
- ✓ de deux représentants de la Direction du Dialogue Social et du Directoire d'ENGIE SA.

La Commission de Suivi de l'accord a pour rôle de :

- ✓ suivre les indicateurs et les mesures engagées au titre de l'accord, qui se fera à partir de la liste des indicateurs et des bilans figurant en Annexe 3,
- ✓ faire des propositions d'évolution des priorités portées par l'accord, en fonction des évolutions du contexte de l'entreprise,
- ✓ coordonner la mise en œuvre de l'accord, proposer des actions, contribuer à leur mise en œuvre pour atteindre les ambitions de l'accord et les objectifs fixés,
- ✓ proposer la réalisation d'études, de réunions thématiques...
- ✓ réaliser des veilles et garantir l'intégration d'une thématique Handicap et/ou inclusion dans les Trophées RH

Lors de la première réunion de la Commission de Suivi, les membres définiront précisément le mode de calcul des indicateurs et la présentation des bilans (Voir Annexe 7), qui lui seront présentés.

La Commission de Suivi de l'accord se réunira deux fois par an, l'une dédiée au suivi des engagements de l'accord, l'autre dédiée à l'avancement des actions et aux ajustements nécessaires. Selon l'actualité, des partenaires pourront être invités à intervenir lors de ces Commissions. Les membres de la commission de suivi pourra se réunir en mode « réunion de travail » pour aborder des thématiques définies pour faciliter la mise en œuvre de l'accord (ex : validation du livret d'accueil, informations AGEFIPH....)

Les bilans communiqués au Directoire RH d'ENGIE SA et à la commission de Suivi porteront sur les éléments suivants :

- ✓ les actions d'anticipation et de maintien dans l'emploi en précisant le nombre de salariés concernés et les moyens engagés ;
- ✓ les actions de développement de l'employabilité en précisant le nombre de salariés concernés et les moyens engagés ;
- ✓ les heures de formation suivies par les salariés en situation de handicap d'ENGIE SA eu égard l'ensemble des salariés d'ENGIE SA, dans le cadre du rapport et de la présentation annuelle en CSE ;
- ✓ l'évolution des indicateurs et l'efficacité des actions engagées. Chaque année, les établissements via le référent Handicap communiqueront leur plan d'actions et le bilan des actions mises en œuvre ;
- ✓ les achats réalisés auprès du STPA.

8.4. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents et cessera de produire tout effet le 31 Mars 2027.

Trois mois avant le terme du présent accord, un bilan exhaustif des actions mises en place et des résultats enregistrés sera établi et présenté à la Commission de Suivi. Le présent accord pourra être renouvelé pour une durée d'un an, à deux reprises.

8.5. Révision et publicité

8.5.1. Révision (en cours de validation)

A tout moment, chaque partie signataire peut demander la révision de l'accord dans les conditions prévues par les articles L.2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail.

La demande de révision devra être formulée par la partie diligente par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, toutes les organisations syndicales représentatives sont convoquées par la Direction de l'entreprise dans un délai de 3 mois suivant la demande de révision.

La révision de l'accord interviendra conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Un changement du périmètre du présent accord qui aurait pour effet d'impacter les objectifs fixés par l'entreprise pourra entraîner sa révision. Cette révision devra avoir fait l'objet d'une demande selon les modalités définies dans le présent paragraphe

8.5.2. Notification, dépôt et publicité (en cours de validation)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord ainsi que d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Une version doc.x sera également déposée, pour publication sur la base de données nationale.

L'accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il fera également l'objet d'un affichage sur les différents sites et sur l'intranet RH conformément aux articles L. 2262-5, R. 2262-1 et R. 2262-3 du code du travail.

Fait à Courbevoie, le 20 mars 2024

Pour ENGIE SA

DocuSigned by:

C4A8F44F6CCB4D4...

Cécile PITROU
Directrice du Dialogue Social Groupe

Pour les représentants des Fédérations Syndicales Représentatives

Pour la C. F. D. T.

DocuSigned by:

8802ADA0819B4FC...

Souad SARHANE-BAYLE

Pour la C.F.E.- C.G.C.

DocuSigned by:

9D5CBD948D1C40C...

Jean COURTOT

Pour la C.G.T.

DocuSigned by:

93D9CAFE95624B9...

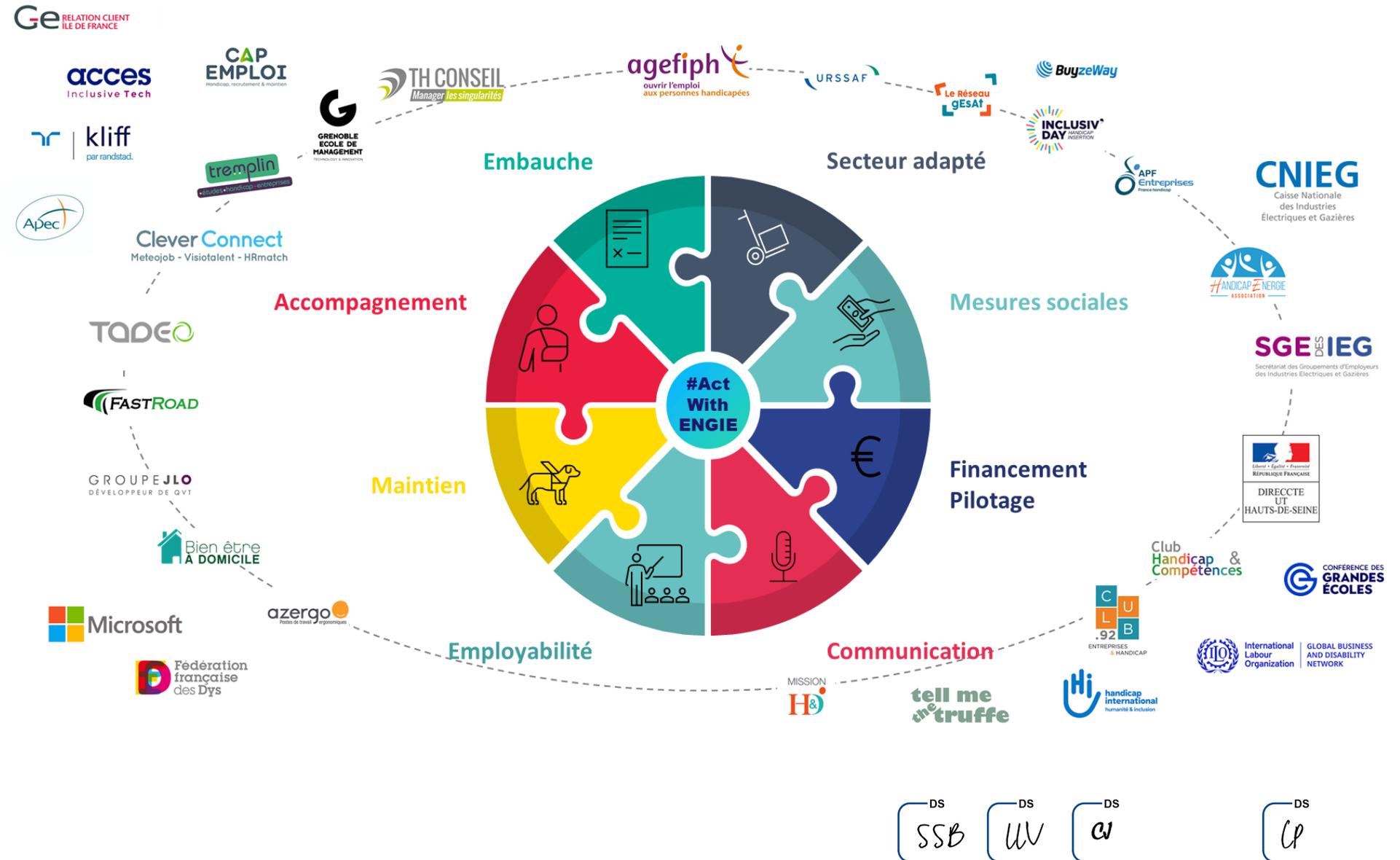
Virginie LE LAMER

Pour FO Energie et Mine

Carina BINDI-DARJO

Annexe 1 : Listes partenaires externes au 31/12/2023

Cette liste est susceptible de modification selon les intérêts du présent accord



Annexe 2 : La fonction de Référent Handicap

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est "chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap" (Article L5213-6-1 du Code du travail).

Les activités les plus fréquentes embarquées dans la fonction de référent handicap :

- garantir le déploiement des actions pour respecter les engagements de l'accord Handicap ENGIE SA sur son périmètre en cohérence avec la mission Handicap France,
- organiser la prise en compte du handicap tout au long du process de **recrutement** et de l'intégration (recrutement ou accueil dans le cadre de stages, mises à disposition...),
- informer / orienter / accompagner les **salariés** en situation de handicap en particulier à certains moments clés (entrée en formation, retour après un long arrêt, évolution de l'organisation, évolution professionnelle possible au sein de l'établissement, accompagnement RQTH...), proposition du diagnostic situation au travail.
- sensibiliser et outiller les **acteurs** internes au recours aux EA/ESAT/TIH,
- organiser des actions d'information et de **sensibilisation** (notions clés sur le champ handicap et emploi, offres de services mobilisables...) en direction de l'ensemble des salariés ou des actions ciblées (CODIR, recruteurs, managers, services supports...),
- communiquer en interne sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies...,
- développer / suivre les partenariats externes (Agefiph, France Travail, Services de Santé au Travail, organismes de formation, MDPH,...),
- assurer une veille (actualités, techniques, juridiques, benchmark, échanges de pratiques, Réseau des Référents Handicap, clubs...),
- construire et piloter le plan d'actions,
- Etablir en collaboration avec ENGIE Staffing chaque année 2 postes où la filière recrutement RQTH sera privilégiée.

Les facteurs de réussite

Plusieurs facteurs de réussite ont été identifiés :

- une identification des référents handicap sur la base du volontariat,
- un engagement de la direction sur le sujet handicap et l'intégration de la désignation du référent handicap dans la stratégie de l'entreprise,
- une mission claire attribuée au référent handicap,
- un temps dédié à l'activité de référent handicap, à hauteur d'1/4 temps d'un ETP.
- la participation aux Commissions de Suivi de l'accord handicap.
- la mise à disposition de ressources qui contribuent à sa professionnalisation outillage, formation, veille, échanges de pratiques...

DS
SSB

DS
UV

DS
CJ

DS
CP

Annexe 3 : La mission de l'Ambassadeur

Les ambassadeurs handicap se font connaître auprès du référent handicap ou des membres de la commission de suivi du présent accord. En accord avec le RRH de l'entité concernée, ils sont nommés par la commission de suivi de l'accord handicap. Ils jouent un rôle essentiel dans le déploiement de l'accord handicap et l'accompagnement de proximité.

La mission d'ambassadeur handicap consiste à :

- ✓ informer les collaborateurs de façon collective ou individuelle des possibilités, des objectifs et réalisations issus de l'accord Handicap ;
- ✓ recueillir et partager les informations nécessaires à la mise en œuvre des plans d'actions et à la prise en compte des situations spécifiques ;
- ✓ partager les bonnes pratiques et proposer des pistes d'améliorations ;
- ✓ proposer des actions de sensibilisation et contribuer à leur animation en lien avec les personnes ressources dans le déploiement de l'accord Handicap d'ENGIE SA.

Pour mener à bien cette mission, les ambassadeurs mettent en œuvre :

- ✓ leurs compétences et connaissance de la thématique du handicap en milieu professionnel et des mesures de compensation (caractère raisonnable) : connaissance des objectifs de l'accord Handicap, connaissance des interlocuteurs de la démarche et des possibilités.
- ✓ leurs qualités relationnelles et leur savoir-être : sensibilité sur le sujet du handicap, sens aigu de la confidentialité, faculté d'écoute, d'analyse et de prise de recul (positionnement empathique), capacité à partager de l'information dans le respect des prérogatives de la mission.

Le cadre d'action

Ils ont une légitimité d'action dans les différentes entités d'ENGIE SA en partenariat avec les acteurs du handicap sur le périmètre concerné. Elle implique de travailler en partenariat étroit avec les différents acteurs déjà en charge de la question du handicap à savoir :

- ✓ le Service des Ressources Humaines de proximité,
- ✓ la DRH groupe,
- ✓ le Référent Handicap, le réseau national des référents,
- ✓ le préventeur,
- ✓ l'assistant social du personnel, le service de santé au travail.

La formation

Afin d'exercer dans de bonnes conditions sa mission, les référents handicap bénéficient d'une formation, organisée par la DRH Groupe, visant à leur offrir les connaissances élémentaires sur le sujet du handicap.

Afin de conforter leurs compétences dans la durée, ils pourront également bénéficier de formations complémentaires ou d'actions d'échanges entre membres du réseau organisés par ENGIE ou ses partenaires. Les demandes doivent être formulées auprès du responsable local de formation et soumis à validation du référent handicap de l'entité.

Moyens associés à l'exercice de la mission

En collaboration avec le manager, le référent handicap établit une lettre de mission précisant le temps dédié à la mission et les conditions de prise en charge des frais inhérents à la réalisation de la mission.

DS SSB DS UV DS CJ DS CP

Annexe 4 : Convention AGEFIPH



Convention de
services Agefiph_entr

^{DS}
SSB

^{DS}
UV

^{DS}
CJ

^{DS}
CP

Annexe 5 : Méthode de calcul pour le suivi des parcours professionnels

Méthodologie suivi Parcours Professionnels des PSH

Étape 1 – Identifier les populations à étudier / comparer

- La population des salariés RQTH de son périmètre/entité
- La population totale de son périmètre/entité hors salariés RQTH (CDI hors LM, CFC, contrats suspendus, pré-retraites)

Étape 2 – Calculer l'ancienneté moyenne dans le NR et le GF pour les 2 populations concernées

Étape 3 – Calculer l'ancienneté moyenne dans le NR et le GF par collègue/par sexe/par tranche d'âge/par GF pour les 2 populations concernées

Étape 4 – Comparer les résultats puis analyser les écarts (causes/argumentaire RH/Managérial)

Étape 5 – Si détection écart notoire (durée moyenne de prise de NR et GF **supérieure de 2 ans**), isoler l'échantillon concerné. Calculer la moyenne des MS fixes brutes annuelles des salariés, comparer avec la moyenne de la population de l'entité : par GF ou par NR ou par métier ou par tranche d'âge. Identifier le ou les salariés en grand décalage et analyser l'écart

Étape 6 – Plan d'action : si constat de décalage non justifié, calendrier de remise à niveau.

Pour les études 2023, le NR attribué à tous les salariés
ENGIE SA, n'est pas pris en compte !

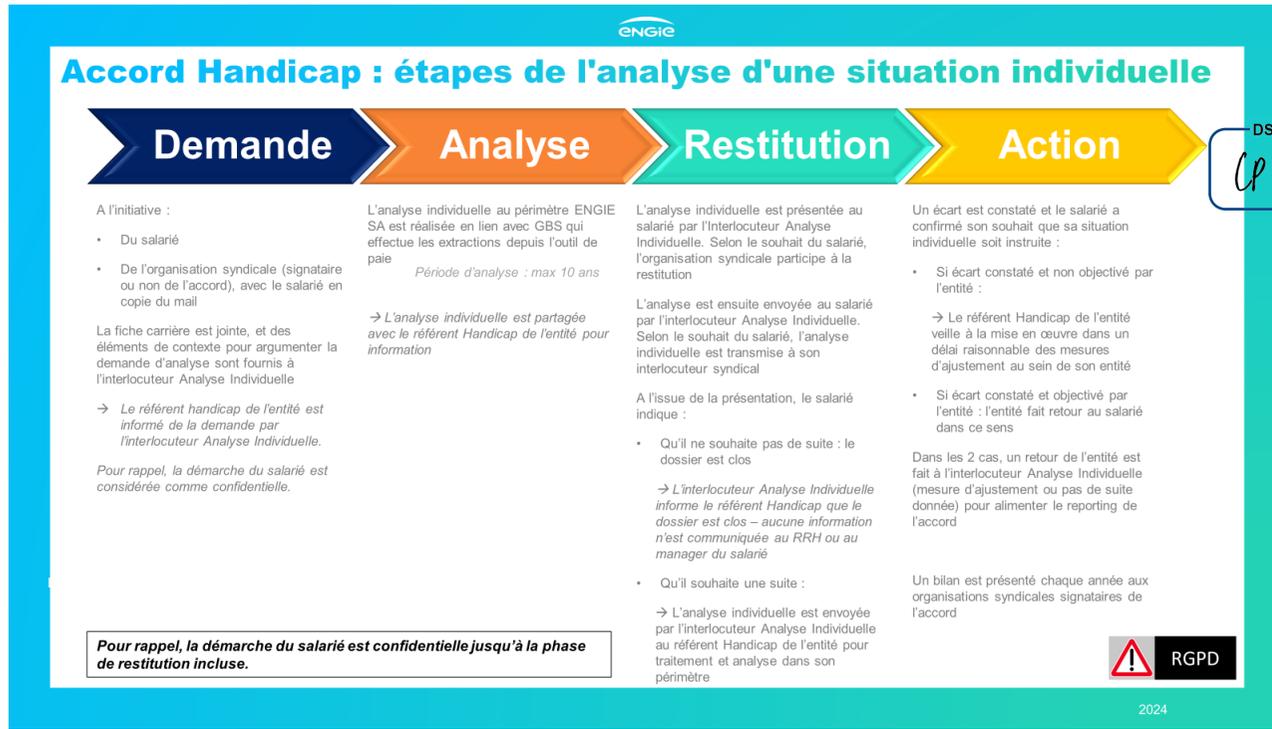
^{DS}
SSB

^{DS}
UV

^{DS}
CJ

^{DS}
CP

Annexe 6 : Process de recours pour étude d'une situation individuelle


DS
SSB
DS
UV
DS
CJ
DS
CP

Annexe 7 : Liste des indicateurs cles

Indicateur / bilan		Objectif/cible/ échéance
1	Taux d'emploi des personnes en situation d'handicap	6% à 3 ans
	Nb de personnes RQTH recrutées en CDI /CDD/Alternance/restitution par entité	10+5/an
2	Plan d'actions établis par chaque référent Handicap pour une embauche RQTH.	Communication du plan d'action au plus tard le 15/02 de chaque année
3	% réalisation du plan d'actions des entités d'ENGIE SA	>95%
4	Nombre de tuteurs sensibilisés au handicap par an	100%
	Nombre de partenariats contractualisés avec les écoles	4
5	Déploiement du Kit de communication de l'accord,	100% au 30/06/2024
6	Déploiement du livret d'accueil des salariés RQTH et du livret des managers accueillant un salarié en situation d'handicap	100%
7	% des réunions d'inclusion des nouveaux salariés en situation de handicap	100%
8	% des salariés RQTH ayant eu un entretien annuel	100%
9	Etude comparative des parcours professionnels des salariés en situation de handicap	Analyse disponible au 30/06/2025
10	Respect du budget	100% du budget dédié est consommé dans le respect de son objet

DS
SSB

DS
UV

DS
CJ

DS
CP