

**Les représentants de la Direction présents :**

Patrick DANET

Brigitte GADY

Marie Jeanne FURMANSKI

**La Délégation FO Énergie et Mines était composée de :**

Valérie LAPORTE

Gisèle VIAL

Bernard GEGOUT

JL BOUCHET

**L'ensemble des autres délégations était présent.**

## **BILAN accord 2009/2012 Perspectives accord 2013/2016**

**Lors de la 1ère bilatérale, FO Énergie et Mines a rappelé que nous souhaitons avoir un accord qui aurait une base commune avec eRDF, même si nous devons avoir deux accords distincts. Il est important que les agents mixtes soient traités de la même façon à GrDF qu'à eRDF.**

En termes d'Embauches pour 2012, l'objectif de 15 ETP (Équivalents temps plein) a été dépassé. A fin septembre nous avons 23,51 ETP, la prévision de fin d'année devrait avoisiner les 28 ETP.

Pour ce qui concerne la partie alternants et stagiaires, l'objectif est également dépassé. Les alternants sont comptabilisés pour une énergie, même si ce sont des alternants mixtes car le contrat est obligatoirement validé par un Employeur. Dans le 93, une promotion CFA mixte (âge, suivant les origines, handicap, sexe...) a été réalisée. Il faudra regarder si nous incluons ce type d'action dans cet accord.

Le travail confié aux ESAT, EA est aujourd'hui encore insuffisant. Pour le prochain accord, nous devons examiner quelles sont les actions qui peuvent être mises en place pour corriger ce point.

Le bilan concernant les intérimaires est très pauvre. Une action est à réaliser auprès des agences intérim pour que l'info soit connue et remontée.

Les déclarations et remontées de la RQTH des agents sont toujours très difficiles à faire. Il y a une réticence de certain pour renouveler leur RQTH car il y a encore des pressions de la direction. Une formation des managers est nécessaire pour améliorer ce point.

**FO Énergie et Mines rappelle que nous avons signé cet accord, qu'il a porté ces fruits dans le quantitatif. Nous voulons bien sûr confirmer ces résultats, Nous ne voulons bien sûr pas perdre dans ce domaine, mais il devient également urgent de faire du qualitatif, et c'est sur quoi nous nous attacherons dans le futur accord.**

Sur la partie accessibilité des locaux, sont concernés les travaux non obligatoires dans le cadre des mises aux normes. Exemple : piste pour non voyants, portes automatiques...

**Sur la partie accessibilité des locaux, FO Énergie et Mines regrette qu'aucun dialogue n'ait lieu dans les régions sur ce domaine. Nous sommes bien des cosignataires de l'accord et à ce titre, nous devrions avoir un échange en amont des décisions.**

La Direction indique qu'elle a des partenariats dans différents domaines et notamment pour le recrutement, les centres de formations ou les agences d'intérim.

En terme de parcours professionnel, la Direction indique qu'il n'y a pas d'écart tangible et qu'il est sans doute plus souhaitable de travailler au cas par cas. À ce titre, la Direction demande aux OS de l'informer si elles constataient ici ou là des écarts importants afin que les situations soit examinées attentivement.

**Concernant la formation, les parcours professionnels ou l'attribution des aides, FO Énergie et Mines propose qu'un groupe pluridisciplinaire soit mis en place afin que ces difficultés ne soient pas traitées que par une personne.**

La CGT est contre le suivi par équipes pluridisciplinaires.

**Pour FO Énergie et Mines, nous demandons que ne soit pas indiqué précisément les différents partenaires afin de laisser la main au local.**

**FO Énergie et Mines revendique que des postes soient aménagés pour accueillir des salariés en mi-temps invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie. Nous demandons également la possibilité de recruter des salariés à mi-temps car du fait de leur handicap, ils ne peuvent pas travailler à plein temps.**

La Direction indique que la position de la DIRECCTE 75 n'est pas toujours identique à celle de la DIRECCTE du 92 notamment vis-à-vis des aides individuelles. De ce fait, le budget prévu à cet effet n'est pas consommé à la hauteur des demandes.

À propos du futur accord, la Direction propose les axes de progrès suivants :

### Sur le pilotage :

La mise en œuvre de l'accord handicap s'articule autour de trois niveaux d'acteurs :

- **des acteurs à une maille nationale** : comprenant la délégation Handicap de la DRHT en collaboration avec les différentes directions du Siège (communication, achats, financière, juridique...) et les représentants syndicaux désignés par les Organisations Syndicales signataires,
- **des acteurs régionaux** :
  - **dont un coordinateur handicap régional en charge\*** :
    - ▶ de co-piloter avec ERDF les actions concernant les salariés mixtes bénéficiaires de l'accord,
    - ▶ de veiller à la cohérence des actions et programmes initiés dans les unités GrDF,
    - ▶ d'animer des correspondants en unités,
    - ▶ d'animer le comité de suivi composé **des relais régionaux des OS signataires**,
    - ▶ **un correspondant d'unité** à la fois référent de proximité des salariés bénéficiaires de l'accord, animateur de l'équipe pluridisciplinaire.

Cette proposition ne tient pas compte de la réorganisation de GrDF qui pourrait être mise en place.

\* *Le coordinateur régional pourra être un correspondant en unité.*

**FO Énergie et Mines précise que nous demandons qu'une équipe dédiée soit mise en place au niveau national et que le coordinateur régional ne soit pas un Directeur d'Unité. Nous insistons également sur le fait que le correspondant d'unité soit aussi référent pour l'extérieur sur son territoire.**

La Direction indique que dans le futur accord, elle précisera sans doute le champ d'intervention du National, du régional et ou du local.

## Accueil / Insertion

- Poursuivre les actions de sensibilisation auprès des managers, des tuteurs et des collègues de l'équipe accueillante,
- Généraliser les études ergonomiques ou pour le moins généraliser le questionnement quant à l'intérêt d'un aménagement de poste (incluant les innovations technologiques telles que la Tadeo Box et toute autre aide technique)
- Intégrer dans la mallette « Nouveaux arrivants » les informations pratiques : copie de l'accord lui-même, les coordonnées des antennes de l'Agefiph, des MDPH, du correspondant handicap de l'unité, de l'assistante sociale la plus proche et de la mission nationale...

Une réflexion est en cours pour faire assurer un accompagnement au cours de la 1<sup>ère</sup> année de tout nouvel arrivant à GrDF en situation de handicap (statutaires + alternants) par le cabinet AKXIA ou un autre : entretien trimestriel, bilan ergonomique éventuel, ...en lien avec le correspondant en unité.

## Formation

**Rappel :** cette enveloppe doit servir essentiellement à couvrir les surcoûts liés à la présence d'un handicap (transport en taxi pour se rendre sur le lieu de la formation, accompagnant éventuel, traducteur LSF, cours individuels dans certains cas précis...).

Lors de la présentation du bilan à la Direccte, la direction a obtenu la possibilité d'utiliser ces fonds pour :

- apporter un complément de formation à un ou une candidat(e) retenu(e) qui nécessiterait de monter en compétences gazières par exemple (cf; projet de convention GEIQ).
- accompagner, en complément des fonds de droit commun, une réorientation professionnelle d'un salarié, en complément d'un CIF ou d'un projet de création d'entreprise (achat de matériel spécifique, surcoûts de déplacement, d'hébergement, de logiciel ad hoc...).

Cet axe doit être en lien étroit avec l'axe maintien dans l'emploi.

## Maintien dans l'emploi

Etre en veille sur les évolutions technologiques et diffuser l'information.

Diffuser les coordonnées des cabinets d'ergonomie spécialisés que l'on peut trouver sur le site de l'AGEFIPH et parcours professionnels : Le Service Gaz a déployé au national une enquête plus qualitative sur le vécu des salariés en situation de handicap, et ce sur la base du volontariat. GrDF a le projet de déployer un programme « bilans ergonomiques » en y impliquant le corps médical (bilans généralistes).

Les OS doivent être des relais et nous interpeller si une situation de souffrance au travail liée à la présence d'un handicap leur est signalée.

Proposition : inscrire dans le prochain accord la mise en place d'un comité de pilotage paritaire de cette démarche.

## Autres mesures

Ces autres mesures se répartissent en :

- **Mesures individuelles** : ces aides visent à compléter les financements de droit commun **dès lors qu'un lien avec l'emploi est établi** : logement, aménagement véhicule, équipement(s) spécialisé(s).
- **Mesures collectives** : adhésion à une association, taxe d'apprentissage, recherche et développement de produits et services pour les personnes handicapées, aides aux enfants handicapés et/ ou au conjoint handicapés des salariés... mais les mesures d'accompagnement qui sont sans lien avec l'emploi direct en milieu ordinaire... ne pourront pas être prises en compte sur le budget de l'accord. Toutefois elles peuvent légitimement figurer dans l'accord afin d'assurer une lisibilité de l'ensemble des actions dans l'entreprise.

## Plan d'adaptation aux mutations technologiques

Ce plan concerne la prévention des effets des évolutions technologiques:

- Sur les conditions de travail suite aux transformations de l'organisation du travail liées aux mutations techniques,
- Ou sur le contenu des emplois occupés par les travailleurs handicapés.

Ce plan peut également contenir des modalités selon lesquelles, les avancées de la technologie sont mises au service de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés.

Nous pouvons y intégrer deux programmes :

- ▶ Tadeo et la convention Essilor...

## Sous-traitance achats ESAT et EA

- Mise en place d'une plateforme identifiant les ESAT et EA par prestations et par indicateurs qualitatifs,
- Campagne d'affichage relative à ce secteur.
- Identifier un interlocuteur achats ESAT et EA par unité et l'habiliter à POPEI.
- Poursuivre la sensibilisation des personnes susceptibles de passer commande.
- Poursuivre la visite de ces structures par les représentants des CHSCT.
- Projet OPTIVET : accompagner financièrement les ESAT et EA prestataires pour le lavage des VIM dans la modernisation de leurs outils informatiques : 200 K€ de prévus.

## Recrutement 2013/2016

Année	2013	2014	2015	2016
Objectif	31	33	29	27
Départs IVD	18	15	18	12
Taux d'emploi global (Salariés + sous traitance)	4,20 %	4,47 %	4,70 %	4,96 %

FO Énergie et Mines précise que nous demandons que ce projet d'accord se rapproche plus des 6 % exigés par le législateur. Nous demandons également qu'apparaissent les gains réalisés par l'entreprise grâce à cet accord pour qu'ils puissent y être réinjectés.