



ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'EMPLOI
DE SALARIES HANDICAPES

2007 – 2008 - 2009

Entre les soussignés,

GAZ ELECTRICITE DE GRENOBLE (GEG), société anonyme d'économie mixte locale, sise à Grenoble, représentée par son Président Directeur Général, Monsieur Jean-Paul GIRAUD,

d'une part,

et

Les **organisations syndicales représentatives de GEG**, représentées par leurs délégués syndicaux :

Monsieur Denis PETITPAS, délégué syndical CFDT

Monsieur Jean-Marc AUBERT, délégué syndical CFE-CGC

Monsieur Gilles GILARDI, délégué syndical CGT

Monsieur Yves ZARB, délégué syndical CGT-FO

d'autre part,

PREAMBULE

Les entreprises doivent participer à l'effort de solidarité nécessaire à l'insertion des personnes handicapées au sein de la collectivité. La loi de juillet 1987 a fixé les objectifs et définit les moyens de cette participation, actualisée par la loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées de février 2005. Ces lois fixent notamment une obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

GEG remplit début 2007 son obligation d'emploi à hauteur de 73 % du quota de 6 % de l'effectif (11 salariés bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé – RTH – début 2007). L'entreprise s'acquitte également de son obligation, en complément, par le versement de la contribution volontaire au Fonds National d'Insertion des personnes handicapées.

En plus de ces dispositions, l'entreprise relevant du Statut national des entreprises électriques et gazières, est assujettie à l'obligation de reclassement interne des salariés déclarés définitivement inaptes à leur poste de travail, dans un autre emploi dans la société, compatible avec leur inaptitude (Pers 268). Début 2007, ces salariés, au nombre de 9 – soit presque autant que les salariés reconnus handicapés – ne sont pas comptabilisés dans l'obligation d'emploi de **GEG**.

La Direction de l'entreprise et les organisations syndicales ont souhaité s'investir dans une démarche active en faveur de l'emploi en milieu ordinaire de travail des personnes bénéficiaires de la loi de 2005, et désirent concrétiser cet effort à travers le présent accord, pour la période 2007 à 2009.

Cet accord s'inscrit dans la politique sociale de l'entreprise menée depuis de nombreuses années caractérisée notamment par :

- deux précédents accords en faveur de l'emploi des personnes handicapées, couvrant les périodes 1998-2000 et 2001-2003, non soumis à l'agrément de l'Etat
- deux accords d'entreprise récemment conclus entre l'ensemble des organisations syndicales représentées et la direction sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes d'une part, en date du 23 juin 2005, et sur la diversité, la cohésion sociale et l'égalité des chances d'autre part, en date du 24 juillet 2006.

De la même façon que les accords mentionnés ci-dessus, le présent accord reconnaît que la diversité des salariés est un enjeu fort pour GEG et que l'emploi de salariés présentant un handicap est à la fois le reflet des salariés de l'entreprise et de ses clients, mais également un apport de compétences significatif.

Le présent accord, soumis à l'agrément de l'Etat, fixe le plan d'action pluriannuel suivant, en s'appuyant sur le diagnostic sur l'emploi des personnes handicapées à GEG, réalisé avec l'ensemble des organisations syndicales.

Principales orientations retenues :

- Favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi handicapés au sein de **GEG**, et faciliter leur insertion dans l'entreprise.
- Engager des actions permettant le maintien dans l'emploi et la reconnaissance travailleur handicapé des salariés en "difficulté de santé", bénéficiaires de la loi ou en situation de restriction d'aptitude ou d'inaptitude sur leur poste (agents en Pers 268)
- Diversifier et augmenter le recours aux établissements du milieu protégé et adapté (ESAT/ EA) pour la fourniture de biens ou de prestations de services.
- Agir dans le domaine de la formation des personnes handicapées. En particulier, développer le recours à la formation en vue de préparer l'embauche de nouveaux agents.
- Informer et sensibiliser l'ensemble des agents de GEG, avec une attention particulière à la sensibilisation / formation des managers.

I/ CADRE LEGAL ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions :

- de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 relative à l'emploi des personnes handicapées (article L 323-1 et suivants du code du travail),
- de l'article L 323-8-1 faisant référence aux champs d'applications des accords de branches, d'entreprise ou d'établissements,
- de l'article L 132-12 concernant l'obligation de négociation sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et sur les conditions de travail et d'emploi,

Le plan d'action qui a été défini est décliné en II/ du présent accord d'entreprise.

Ces dispositions sont applicables aux salariés reconnus travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie (CDAPH), ainsi qu'aux autres catégories de salariés énumérées par l'article L 323-3 du code du travail :

- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %, et titulaires d'une rente ;
- titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire, à condition que l'invalidité réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité et victimes de guerre ;
- titulaires de cartes d'invalidité (minimum 80%);
- titulaires de l'allocation adulte handicapé.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, la classification en fonction de l'importance du handicap n'intervient plus dans le calcul de l'obligation d'emploi. Chaque salarié présent est décompté pour une unité bénéficiaire. En revanche, des coefficients de minoration sont à prendre en compte, le cas échéant, selon la lourdeur du handicap, l'âge et la situation avant embauche des salariés handicapés de GEG.

II/ PROGRAMME GENERAL D'ACTIONS

I/ ACTIONS SUR L'EMPLOI

I-1/ Effectif et quota

Situation au 31 décembre 2006 :

- L'effectif d'assujettissement est de **406 salariés** au total.
- L'obligation d'emploi se situe à hauteur de **24 unités**.
- Le total des **personnes handicapées bénéficiaires présentes** à l'effectif s'élève à **11**.
- Le total des **unités comptabilisées** s'élève à **17,53 unités**.
- Le **déficit** vis-à-vis du quota de 6 % est donc de **6,47 unités**.

La situation de l'entreprise devra évoluer en fonction des résultats produits par le programme d'actions définies, sur la période couverte par le présent accord.

Une situation précise de l'obligation d'emploi de **GEG** sera remise chaque année à l'autorité administrative dans le cadre de la Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) et à la Commission d'orientation et de suivi, dans le cadre du présent accord.

1-2/ Programme d'actions sur le recrutement

Les parties conviennent de saisir **toutes les opportunités** susceptibles de favoriser l'intégration de personnes handicapées dans l'entreprise :

- accroissement d'effectif,
- poste libéré,
- départ en retraite,
- remplacement temporaire,
- embauche saisonnière ou mission d'intérim
- contrat en alternance,

et plus généralement, toute action conduisant à la conclusion d'une embauche statutaire et exceptionnellement d'une embauche à durée déterminée, et ce quelque soit le poste, dans la mesure où le handicap de la personne ne génère pas de contre-indication médicale.

Une attention particulière est apportée à la conclusion de **contrats en alternance**, dans la mesure où ces contrats permettent à des personnes handicapées d'acquérir une formation et une compétence sur le marché du travail.

Si la situation de la personne handicapée sélectionnée ne permet pas une embauche statutaire (ce en raison de la proportion importante de demandeurs d'emploi handicapés dépassant 40 à 45 ans), à titre exceptionnel, GEG se donnera la possibilité d'avoir recours à **l'embauche sous forme de CDI non statutaire**.

Le processus de recrutement pourra être adapté, en fonction du handicap des candidats, pour favoriser la prise en compte des candidatures des travailleurs handicapés et éventuellement pour privilégier la candidature de candidats handicapés.

Une attention particulière sera portée sur la **sensibilisation des prestataires de GEG** (agences d'intérim, cabinet de recrutement) dans la recherche de candidatures de travailleurs handicapés.

GEG développera ses relations avec les organismes spécialisés, chargés du reclassement et du placement des travailleurs handicapés. Afin de pouvoir disposer des candidatures en temps utile, les profils de poste seront systématiquement communiqués à ces organismes spécialisés (ANPE, réseau CAP EMPLOI, etc...).

Afin de rencontrer des demandeurs d'emploi qualifiés intéressant son cœur de métiers, et de disposer ainsi d'un vivier de candidatures, l'entreprise participera à des **forums dédiés à l'emploi des travailleurs handicapés**.

GEG souscrira une adhésion à un site internet d'emploi spécialisé dans l'insertion des travailleurs handicapés afin de pouvoir consulter des candidatures en fonction de ses besoins de recrutement.

Lors des opérations de recrutement, GEG s'assurera de mettre en place des **éléments d'évaluation spécifiques** visant à analyser la dimension du handicap, afin de prévenir les risques d'échecs.

Afin de concrétiser opérationnellement ces orientations, l'entreprise prend les engagements suivants :

- favoriser l'examen des candidatures des candidats handicapés dans l'ensemble des recrutements qui le permettent, une ou plusieurs candidatures de candidats reconnus travailleurs handicapés devant être intégrée(s) dans la liste finale de candidats
- l'entreprise s'engage à mettre en oeuvre les moyens nécessaires pour procéder à l'**embauche de 6 Travailleurs Handicapés sur la période de l'accord**, selon le cadencement indicatif suivant :

| 2007 | 2008 | 2009 |
|-------------|-------------|-------------|
| 2 embauches | 2 embauches | 2 embauches |

Dans toute la mesure du possible, des embauches d'alternants seront réalisées, au-delà des chiffres ci-dessus, afin de favoriser le niveau de formation de salariés reconnus travailleurs handicapés.

1-3/ Plan d'insertion :

Afin de favoriser l'intégration des personnes handicapées au sein de GEG, un plan d'insertion sera élaboré de façon anticipée. Celui-ci est défini sous la responsabilité du Directeur concerné, avec l'appui de toutes les parties concernées, coordonnées par le Chargé de Mission Handicap, qui apportera également son concours au processus d'intégration du salarié.

Ce plan d'insertion comprendra différentes mesures :

- Formation

Des actions de formation pourront être mises en place à l'embauche de collaborateurs handicapés, afin d'ajuster leur niveau de compétence et faciliter leur prise de poste (voir le point II-2/ FORMATION)

- Aménagements des postes de travail

Avant chaque embauche, avant chaque prise de poste, les aménagements du poste de travail nécessaires seront réalisés, après consultation du médecin de travail, de la direction en charge de la Prévention et de la Sécurité, du CHSCT et de toute autre personne ou organisme compétents. Ces aménagements pourront être matériels ou organisationnels.

Selon la situation, un processus spécifique d'intégration du nouveau salarié pourra être mis en place :

- Préparation de l'équipe de travail à l'intégration de la personne

Une information de l'équipe de travail intégrant un collaborateur handicapé pourra être réalisée, à la demande du service médical, du service social, de l'encadrement ou des membres de la commission « handicap ». L'objectif est d'informer et de sensibiliser le manager et son équipe au type de handicap du nouvel embauché, et de créer ainsi un environnement favorable pour l'accueil et l'intégration du collaborateur.

- Mise en place d'une fonction tutoriale

Afin de faciliter l'intégration et la mise en oeuvre des compétences du salarié recruté, une fonction tutoriale pourra être créée pour la circonstance. Le salarié recruté et le tuteur doivent être volontaires. Sa mission est clairement définie et programmée dans le temps. Il peut bénéficier de formation ou d'information liées à la connaissance du type de handicap, afin de renforcer cette fonction tutoriale.

2. AIDE A LA FORMATION

Un niveau de formation insuffisant est l'une des raisons des difficultés d'insertion professionnelle des handicapés. Partant de ce constat, GEG souhaite participer à l'amélioration de la qualification des personnes handicapées par la formation, préalablement à l'embauche ou immédiatement après l'embauche.

2-1/ Accueil de stagiaires handicapés

L'amélioration de la qualification des personnes handicapées passe par l'accès à la formation notamment pour les jeunes.

A ce titre, GEG favorisera l'accueil de personnes en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) et de stagiaires, conformément à leurs objectifs de formation.

L'accueil de stagiaires se fera dans le cadre de :

- la formation initiale,
- l'application en entreprise de la formation professionnelle continue,
- la validation et l'élaboration de projets professionnels (dispositifs ANPE tels que l'Evaluation en Milieu de Travail (EMT), outils AGEFIPH tels que la Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche (FEPE)...),
- la mise en place de passerelle vers le milieu ordinaire pour les personnes issues du milieu protégé et adapté (ESAT / EA).

Afin de favoriser l'intégration des stagiaires, des mesures identiques à celles facilitant l'insertion des salariés handicapés au sein de GEG pourront être mises en œuvre (point II 1-3/ Plan d'insertion ci-dessus).

Pour mener cette action, GEG se rapprochera des écoles ou centres de formation sur le bassin d'emploi ou en rapport avec les métiers de l'entreprise.

GEG s'engage pour un volume global de 300 jours d'accueil de stagiaires handicapés pendant la durée du présent accord.

2-2/ Préparation du recrutement par la formation

Parmi les profils repérés par **GEG**, certains candidats ont besoin de compléter leurs connaissances dans leur métier, ou d'acquérir un niveau de formation supérieur. La possibilité de leur proposer de suivre un parcours complémentaire de formation sera étudiée, en vue de préparer une embauche future. GEG pourra participer au financement ou au co-financement de ces formations.

Le recours à l'alternance et notamment au contrat de professionnalisation favorise cette préparation à l'emploi, et sera utilisé selon les possibilités offertes par l'entreprise, tout comme les dispositifs ANPE ou AGEFIPH cités précédemment.

2-3/ Formation individuelle des agents handicapés

GEG veillera à favoriser l'accès à la formation des salariés concernés par le champ d'application du présent accord. Il pourra s'agir de formations d'adaptation, de perfectionnement ou de reconversion professionnelle.

Pour mémoire, les signataires réaffirment que les formations inscrites au Plan de formation de l'entreprise doivent être accessibles aux agents handicapés : le responsable hiérarchique et la

responsable formation se concerteront pour rendre possible la participation aux sessions de formation (accès aux locaux, à l'hôtellerie et à l'enseignement), éventuellement en mettant en place des moyens appropriés (déplacements, interprète, locaux équipés...).

GEG assurera notamment un soutien financier à la prise en charge des adaptations des modalités pédagogiques de formation nécessitées par le handicap. Sont définies comme adaptations pédagogiques l'ensemble des actions requises pour le bon déroulement de la formation.

2-4/ Autre action

Une quote-part de la taxe d'apprentissage sera versée à des institutions ou organismes de formation agréés, chargés de la formation des handicapés.

3. PREVENTION DES SITUATIONS DE HANDICAP ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les dispositions afférentes à la prévention des situations de handicap et au maintien dans l'emploi des salariés de l'entreprise présentant un handicap existent déjà de longue date au sein de l'entreprise. Elles font l'objet d'une réglementation sociale dite « Pers 268 » (Circulaire Personnel 268) applicable dans les Industries Electriques et Gazières.

GEG veillera, avec les services spécialisés compétents, à poursuivre sa gestion spécifique des difficultés rencontrées par certains salariés de l'entreprise, en situation de handicap ou de restriction d'aptitude déclarée, et à prévenir ces situations.

La politique engagée par GEG au titre du maintien dans l'emploi s'articule autour de deux grands axes :

- un axe de développement des actions de prévention des situations de handicap.
- un axe visant à apporter des solutions techniques ou organisationnelles adaptées à chaque situation de salariés confrontés à des limitations ou restrictions d'aptitude nécessitant une adaptation de l'organisation aux dites contraintes. Ce dispositif s'applique de facto aux salariés en situation d'inaptitude médicale à tenir leur poste de travail.

Dans le cadre de la Pers 268, obligeant l'entreprise à maintenir l'emploi des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail, un programme d'actions curatives est mis en œuvre :

- adaptation du poste de travail de façon à se conformer à l'avis d'aptitude
- mutation sur un autre poste de travail, conforme à l'avis d'aptitude

L'entreprise apportera le soutien et l'aide logistique nécessaires aux agents bénéficiaires de la Pers 268 désireux de faire reconnaître leur handicap par la Commission des droits et de l'autonomie (CDAPH).

4. RECOURS ET SOUTIEN AU MILIEU PROTEGE ET ADAPTE

4-1/ Développement de la sous-traitance

GEG développe déjà un partenariat avec le milieu protégé et adapté, dont le chiffre d'affaires produit 0,69 unité bénéficiaire au titre de la Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) de 2006, et s'engage à intensifier ce partenariat.

Trois actions sont programmées :

- augmentation du chiffre d'affaires des activités pour lesquelles GEG a déjà recours au milieu protégé et adapté
- diversification des prestations sous-traitées au milieu protégé et adapté et achats effectués auprès de ce type d'établissements
- sensibilisation des acheteurs et des donneurs d'ordre de GEG aux spécificités du secteur protégé et adapté

Afin d'augmenter le volume des activités confiées au secteur protégé et adapté, GEG étudiera les possibilités de développement du partenariat avec les établissements du milieu protégé et adapté. Pour cela, GEG va s'engager dans une démarche d'analyse qualitative et quantitative des achats de prestation de sous-traitance, des contrats passés avec les fournisseurs et prestataires actuels pour identifier les achats ou activités susceptibles d'être sous-traités au milieu protégé et adapté.

GEG devra également s'engager dans un recensement et une identification des établissements du milieu protégé et adaptés agissant dans un périmètre géographique compatible et ayant des activités susceptibles d'intéresser GEG en matière de sous-traitance. Des visites des Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des Entreprises adaptées (EA) seront organisées pour les Responsables de département.

Cette étude réalisée d'ici le 30 septembre 2007 débouchera sur la détermination d'un objectif annuel d'unités bénéficiaires au titre du quota et/ou de chiffre d'affaire représentant un volume de travaux confiés au secteur protégé et adapté fixé d'ici le 30 novembre 2007.

4-2/ Soutien aux établissements du milieu protégé et adapté :

GEG pourra apporter son soutien aux établissements du milieu protégé et adapté, notamment en terme de formation : aide financière directe, intervention de salariés de GEG auprès des salariés ou responsables d'entreprises du secteur protégé (maîtrise de l'énergie, organisation, qualité, etc...).

4-3/ Soutien à la formation des salariés du milieu protégé et adapté :

GEG apportera son soutien à la formation des salariés du milieu protégé et adapté, notamment en vue de favoriser leur passage du milieu protégé et adapté vers le milieu ordinaire.

Ce soutien pourra se traduire par différentes actions, et notamment :

- l'accueil de stagiaires issus du milieu protégé et adapté
- le parrainage de salariés du milieu protégé et adapté, et la mise en œuvre d'actions d'aide à l'insertion (conseils, contacts personnalisés, simulations d'entretien...)
- le financement de parcours d'insertion

5. COMMUNICATION ET ACTIONS D'INFORMATION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION A L'INTEGRATION D'UNE PERSONNE RECONNUE TRAVAILLEUR HANDICAPE

L'insertion comme le maintien des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise, passent par une bonne adéquation avec l'environnement de travail. Il est donc essentiel que tous les salariés amenés à côtoyer des personnes handicapées soient informés, sensibilisés et, si nécessaire, formés.

Une information sensibilisation, visant à améliorer la connaissance du handicap et à renforcer l'adhésion de l'ensemble du personnel de GEG et plus particulièrement des responsables opérationnels à la politique d'emploi de GEG en matière d'intégration des personnes handicapées, sera mise en œuvre.

Les principaux outils utilisés à cette fin seront les suivants :

- diffusion d'informations internes écrites
- sessions d'information-sensibilisation ou de formation de l'encadrement et des recruteurs sur le thème de la connaissance et de la démystification du handicap, et de la gestion de personnes handicapées au travail
- interventions auprès d'un service identifié lors de l'intégration d'un nouveau collaborateur en situation de handicap, sur le thème « Réussir collectivement l'intégration d'une personne handicapée » (point II 1-3 ci-dessus)
- participation à des forums ou à des manifestations organisées en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés avec les responsables opérationnels et éventuellement avec des salariés handicapés de l'entreprise
- mais aussi toute action concourant à la promotion de l'action de GEG en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Plusieurs types d'intervenants pourront être mobilisés : intervenants internes et externes, associations, formateurs, troupes de théâtre spécialisées dans la formation / l'information-sensibilisation, etc...

6. AUTRES ACTIONS DE PROMOTION ET SOUTIEN

Des aides pourront être apportées à des projets relatifs à l'insertion, l'emploi ou la formation des personnes handicapées, sous forme de mécénat, de sponsoring ou de partenariat.

Selon le cas, une clause privilégiant ou imposant aux entreprises répondant à un appel d'offre de GEG à agir en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés sera incluse dans les cahiers des charges. A offre équivalente, la proposition la mieux-disante en matière d'insertion de travailleurs handicapés sera retenue.

Un plan d'action volontaire en matière d'adaptation des locaux et des bâtiments sera systématiquement mis en œuvre dès que possible, et en tous les cas lors de chaque aménagement de bureaux, locaux techniques, etc...

III - MODALITES DE FONCTIONNEMENT

I. MISSION DE PILOTAGE ET DE SUIVI DE L'ACCORD

Un collaborateur « Chargé(e) de Mission Handicap » est identifié au sein de la DRH pour suivre le développement des actions prévues par le présent accord.

Son rôle se définit plus particulièrement comme suit :

- assurer le suivi du budget et la mise en œuvre des actions sur lesquelles GEG s'est engagé dans l'accord
- sensibiliser et aider les responsables à mettre en œuvre les différentes actions
- coordonner l'action de tous les partenaires concernés (entreprises, associations...),
- suivre les évolutions des personnes handicapées travaillant dans l'entreprise (insertion, parcours professionnel...)

2. COMMISSION D'ORIENTATION ET DE SUIVI

Une Commission d'orientation et de suivi de l'accord est constituée, avec mission de suivre le déroulement du présent accord, d'examiner les résultats produits, et de définir les orientations à venir.

Elle est composée de deux représentants des organisations syndicales signataires de l'accord, du service de santé au travail, du Secrétaire du CHSCT ou d'un membre du CHSCT (représentant du personnel) désigné par le Secrétaire, d'un représentant des salariés handicapés de l'entreprise, d'un représentant de l'encadrement, de la Direction des Ressources Humaines et du Chargé de Mission Handicap.

Cette Commission est compétente pour évaluer et promouvoir la politique d'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise.

Elle émettra toutes propositions utiles en ce sens, et notamment en ce qui concerne les actions de recrutement, de sensibilisation, les aménagements de postes, les actions de formation internes et externes à l'entreprise.

La Commission se réunit deux fois par an. Les travaux de la présente Commission donnent lieu à compte rendu. L'ordre du jour des différentes réunions est joint au rapport final d'activité.

Les informations données aux membres de la commission respecteront la confidentialité médicale et sociale. Les membres de la commission sont tenus au respect des règles de confidentialité.

3. SUIVI ET CONTROLE

Les conditions de mise en oeuvre du présent accord seront examinées par les parties signataires, dans le cadre de la commission instituée à l'alinéa 2 du présent chapitre,

Cet examen, qui donnera lieu à un rapport écrit, portera notamment sur :

- le bilan de l'année écoulée, comprenant nécessairement, et dans tous les cas, une comparaison entre les objectifs fixés et les résultats obtenus
- le programme des actions prévues pour l'année suivante

Dans l'hypothèse où les résultats ne seraient pas atteints en terme de recrutement, il sera défini un plan d'action afin de corriger l'écart constaté. Ce plan d'action impliquera conjointement la Direction et les Organisations Syndicales signataires de l'accord.

Un bilan final sera présenté, simultanément à la présentation du bilan social, pour information au Comité d'Entreprise et pour avis au CHSCT, à la fin de chaque année d'application. Le rapport écrit sera transmis à la Direction du Travail et de la Formation Professionnelle de l'Isère, le siège social de l'entreprise étant basé à Grenoble.

4. DISPOSITIONS FINANCIERES

Le budget consacré à la réalisation des actions prévues par le présent accord sera au moins égal à la contribution financière due à l'AGEFIPH en application de la loi du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005, sur la durée de l'accord. Il sera défini précisément chaque année par la Direction. Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité, seront reportées soit sur une autre ligne du budget Travailleurs Handicapés, soit sur le budget de l'année suivante.

Le budget de l'année n+1 et sa répartition sera décidé en Commission d'orientation et de suivi, en fin d'année n.

Dans l'hypothèse où le présent accord ne serait pas suivi d'un nouvel accord après le 31 décembre 2009, les reliquats seraient transférés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

IV - ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, PUBLICITE

Le présent accord prendra effet pour une période de trois années civiles, à compter du 1er janvier 2007, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative.

Il sera diffusé aux salariés de l'entreprise, communiqué aux nouveaux salariés à l'embauche et affiché. Il sera affiché sur le site intranet de l'entreprise.

Le présent accord, ainsi que ses annexes et avenants éventuels, seront déposés dans les meilleurs délais, sur l'initiative de la Direction, auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Isère en vue de son agrément, et remis au greffe du Conseil des Prud'hommes de Grenoble une fois agréé, par courrier recommandé avec accusé de réception.

Fait à Grenoble, le 28 juin 2007

Pour la SAEML GEG,
Jean Paul GIRAUD, Président Directeur Général



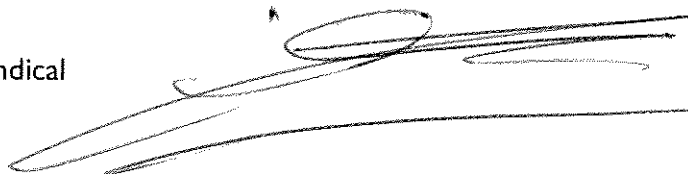
Pour la CFDT,
Denis PETITPAS, Délégué syndical



Pour la CFE-CGC,
Jean-Marc AUBERT, Délégué syndical



Pour la CGT,
Gilles GILARDI, Délégué syndical



Pour la CGT-FO,
Yves ZARB, Délégué syndical



ANNEXE FINANCIÈRE

BUDGET PRÉVISIONNEL ANNUEL POUR L'EXERCICE 2007

L'obligation d'emploi est établie à **24 unités bénéficiaires**.

Le nombre des personnes handicapées bénéficiaires s'élève fin 2006 à **11**, soit **16,84 unités**.
Unités au titre de la sous-traitance au milieu protégé : 0,69 unités

Le déficit vis-à-vis du quota de 6 % est de 6,47 unités, soit un budget de 26 753,45 €,
arrondi à **30 000 €**.

PROGRAMME ANNUEL

| | | |
|--|-----------------|-----|
| Actions sur l'emploi (Chapitre II - 1) 1-2/ Programme d'actions sur le recrutement : Embauche : emplois + contrats en alternance, adaptation du processus de recrutement, sensibilisation des prestataires de GEG, relations avec les organismes chargés du reclassement et du placement des travailleurs handicapés, participation à des forums dédiés, mise en place d'éléments d'évaluation spécifiques... 1-3/ Plan d'insertion. Formation préalable à l'embauche, aménagements des postes de travail, préparation de l'équipe de travail à l'intégration de la personne, mise en place d'une fonction tutorale en cas de besoin... | 9 000 € | 30% |
| Formation (Chapitre II - 2) : 2-1/ Accueil de stagiaires handicapés 2-2/ Préparation du recrutement par la formation 2-3/ Formation individuelle des agents handicapés | 6 000 € | 20% |
| Maintien dans l'emploi (Chapitre II - 3) 3-1/ Développement des actions de prévention des situations de handicap 3-2/ Compensation du handicap et maintien dans l'emploi : aménagement de poste, aménagement des conditions de travail <i>Le montant de ce poste sera adapté selon la nature du handicap à compenser</i> | 3 000 € | 10% |
| Recours et soutien au milieu protégé (Chapitre II - 4) 4-1/ Développement de la sous-traitance 4-2/ Soutien aux établissements du milieu protégé 4-3/ Soutien à la formation des salariés du milieu protégé | 3 000 € | 10% |
| Information, sensibilisation, formation du personnel et de l'encadrement et communication (Chapitre II - 5) | 4 500 € | 15% |
| Soutien à des actions de promotion (Chapitre II - 6) | 1 500 € | 5% |
| Animation et coordination des actions, suivi des actions rapports de synthèse et comité de suivi (Chapitre III) | 3 000 € | 10% |
| BUDGET TOTAL | 30 000 € | |
| COMPLEMENT FINANCIER VOLONTAIRE DE GAZ ELECTRICITE DE GRENOBLE, A HAUTEUR DE 20 % DU BUDGET ANNUEL | 6 000 € | |

zy f DP dg
2/2