

**ACCORD 2024-2027 DE DALKIA
POUR FAVORISER L'EMPLOI, L'INTEGRATION PROFESSIONNELLE ET LE
PARCOURS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

ENTRE :

DALKIA représentée par

Madame Sylvie JÉHANNO, Présidente-Directrice Générale

D'une part,

ET :

- La Confédération Française Démocratique du Travail – C.F.D.T – Fédération Nationale des salariés de la Construction et du Bois représentée par :

Madame Nathalie DONCIEUX et Monsieur Bruno PRIEUR, Délégués syndicaux

- La Confédération Française de l'Encadrement – C.F.E-C.G.C – Fédération des Industries du Pétrole et d'Activités Energétiques - Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat, représentée par :

Monsieur Adélino ROSADO-MARQUES et Monsieur Christian STAUDT, Délégués syndicaux

- La Confédération Générale des Travailleurs – C.G.T – Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction, représentée par :

Monsieur Jean-Philippe FRANKE et Monsieur Patrick MOIOLI, Délégués syndicaux

- La Fédération Générale Force Ouvrière Construction – F.O – représentée par :

Monsieur Laurent BIRK et Monsieur Hafid TAGNAOUTI, Délégués syndicaux

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

JPF
ALR

1 BP
CS
- T.H.

Préambule

Dalkia poursuit sa transformation dans le cadre de son plan stratégique Cap 2026 qui repose sur trois piliers : Décarbonation, Performance, Engagement.

Ses engagements en termes de Responsabilité Sociale d'Entreprise comportent un volet « Bien-être et Solidarités » dans lequel Dalkia s'identifie comme un collectif engagé et résolu à préserver la santé et la sécurité, le bien-être et l'inclusion de tous ceux et de toutes celles qui travaillent en son sein.

Dalkia a l'ambition d'être reconnue comme un employeur « Handi accueillant » et inclusif : reconnue en tant que telle par ses salariés, fiers d'appartenir à une entreprise ouverte et solidaire ainsi que par les candidats à l'embauche attirés par un environnement de travail qui promeut l'égalité des chances.

Dalkia a donc la volonté de renforcer ses dispositifs pour faciliter l'accès à l'emploi et l'intégration professionnelle durable des personnes en situation de handicap dans ses métiers.

Les actions mises en œuvre, ces dernières années, ont déjà permis de faire évoluer positivement le taux d'emploi (défini selon les règles de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de la loi no 2018-771 du 5 septembre 2018 et ses décrets d'application) qui est passé de 4,03% en 2021 à 4,64% en 2023.

Aujourd'hui, ce sont de l'ordre de 450 salariés en situation de handicap, visible ou invisible, de naissance ou survenu au cours de la vie, qui contribuent à la performance collective de Dalkia (84% dans les métiers techniques, 16% dans les métiers Support).

Pour aller plus loin, les signataires du présent accord **rappellent** :

- **Le droit de chacun d'exprimer ou non sa différence et d'être traité avec respect et dignité** ;
- **Le principe de la non-discrimination** des personnes en situation de handicap, tant à l'occasion du recrutement qu'à toutes les étapes du parcours professionnel, conformément à l'article L1132-1 du Code du Travail ;
- **Le principe de la compensation du handicap** introduit par la loi du 11 février 2005, comme moyen de rétablir l'égalité de traitement entre les citoyens

Et s'entendent sur un ensemble d'actions ayant pour objectifs de :

- Faire progresser le taux d'emploi de Dalkia en encourageant l'accueil sous différentes formes contractuelles et la déclaration de la situation de handicap ;
- Opérer un changement de regard sur la question du handicap en amplifiant les actions de formation, d'information et de communication ;
- Réussir l'intégration professionnelle et favoriser le maintien ou le retour à l'emploi ;
- Veiller à l'égalité des chances dans les parcours professionnels ;
- Soutenir le Secteur du Travail Protégé et Adapté ;
- Apporter une aide à nos salariés aidants.

Ces objectifs, pour être atteints, nécessitent une mobilisation dans toutes les entités de Dalkia, les salariés concernés étant eux-mêmes acteurs de leur réussite.

Chapitre 1. Définition du handicap, cadre légal, champ d'application et bénéficiaires de l'accord

Article 1. Définition du handicap

Constitue un handicap, au sens de 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. »

Les altérations dont il est fait mention ci-dessus, peuvent être classées en plusieurs familles de handicap¹ :

Auditif : acouphène, surdité légère à profonde...

Visuel : myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme, amblyopie...

Mental : trisomie 21, autisme, traumatisme crânien...

Moteur : lombalgie, TMS, rhumatisme, malformation, paralysie, AVC, membre amputé...

Psychique : TOC, phobies, addictions, dépression...

Maladies invalidantes : sclérose en plaque, hypertension, diabète, insuffisance cardiaque, allergie, eczéma, épilepsie, cancer...

Troubles TND (trouble du neuro développement) : dyslexie, dyspraxie, dysphasie...

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

Article 2. Cadre légal

Depuis la loi du 10 juillet 1987 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, modifiée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (et ses décrets d'application) ainsi que par le décret du 20 novembre 2014, complété par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018 (et ses décrets d'application), le législateur a souhaité faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. En dernier lieu, la Loi pour le plein emploi adoptée le 18 décembre 2023 vise à favoriser l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap et à faire converger les droits sociaux des travailleurs handicapés en milieu protégé vers ceux des salariés de droit commun.

Article 3. Champ d'application et bénéficiaires du présent accord

Le présent accord est applicable au périmètre de Dalkia S.A.

Les bénéficiaires sont ceux mentionnés à l'article L 5212-13 du Code du Travail, dont la liste est rappelée en annexe.

¹ Il existe plusieurs classements des handicaps en fonction des organismes ; les troubles cités constituent des exemples parmi les handicaps qui peuvent être reconnus par la MDPH en application des critères réglementaires.

Chapitre 2. Développer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

L'ambition de Dalkia, inscrite dans son projet stratégique Cap 2026, est d'atteindre un taux d'emploi de 6% à fin 2026.

Elle espère aller plus loin et parvenir à **un minima** de 6% en fin de période du présent accord.

Le taux d'emploi s'établissant à 4,64% à fin 2023, l'entreprise doit trouver les leviers pour le faire progresser chaque année.

Article 1. Le recrutement de nouveaux salariés en CDI

Dalkia, en pleine dynamique d'activités, continue à recruter en nombre, tout particulièrement dans le domaine technique.

Le marché du travail reste très tendu sur les profils recherchés par Dalkia (majoritairement des techniciens titulaires d'un bac pro à bac+2) et les personnes en situation de handicap sont sous-représentées dans ce niveau de qualification.

La concurrence est donc vive entre les entreprises qui ont la volonté de diversifier les profils à l'embauche.

Malgré ces difficultés, Dalkia souhaite développer l'accueil de CDI au sein de ses équipes (le nombre de salariés recrutés en CDI en 2023 s'établit à 28 dont 4 cadres).

Dalkia s'engage à :

- Mieux mettre en visibilité, dans ses publications d'offres, que l'emploi est accessible aux personnes en situation de handicap et intégrer des témoignages de salariés de Dalkia sur les plateformes de recrutement ;
- Mieux illustrer la diversité dans les campagnes de recrutement ;
- Opérer des actions de formation des recruteurs (RH et managers) ;
- Nouer des partenariats avec des cabinets de recrutement spécialisés pour assurer la sélection de candidats ;
- Participer à des forums en présentiel et/ou virtuels destinés à susciter des candidatures spontanées. Des salariés de Dalkia en situation de handicap peuvent y être associés sur la base du volontariat ;
- Publier ses offres d'emploi en ligne sur des sites spécialisés afin de mieux faire connaître ses besoins en compétences ;
- Passer de l'insertion à l'inclusion en donnant toutes les chances à la transformation de contrats en alternance en contrat en CDI ;
- Intégrer, dans le processus de recrutement, un délai court de traitement des candidatures en raison de leur rareté ;
- Valoriser la cooptation en doublant le montant minimal, qui s'établit à 500 euros, de la prime versée aux « coopteurs », pour une embauche concluante et externe au groupe EDF, d'un salarié ayant une RQTH. La prime est versée à l'issue de la période d'essai ;
- S'assurer de l'accessibilité des lieux d'entretien. Le cas échéant, les modalités de sélection, les supports de test ou le matériel sont adaptés à la spécificité du handicap des candidats, lorsque ce dernier est connu ;
- Informer de nos besoins en compétences les acteurs externes spécialisés et notamment : France Travail, les associations Tremplin, ARPEJEH, l'AGEFIPH, les services d'insertion d'étudiants handicapés d'universités ou d'écoles ...

Les DRH en région et au siège déclinent les partenariats nationaux et/ou en nouent à leur maille.

JPF
ALM

4
d
BP
CS
J.H.

Article 2. Le recrutement d'alternants

L'alternance est une voie privilégiée pour constituer un vivier naturel pour le recrutement en CDI, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. Dalkia souhaite donc accueillir des apprentis en situation de handicap en plus grand nombre.

Son ambition est de jouer un double rôle en passant de l'insertion dans le monde du travail grâce au contrat d'alternance, à l'inclusion avec la poursuite par un CDI.

L'enjeu est de contribuer à éléver le niveau de formation des personnes en situation de handicap et à réduire le décalage existant entre leur niveau de qualification et les besoins de l'entreprise.

Dalkia souhaite accueillir des alternants en situation de handicap sur l'ensemble de ses métiers et pour la préparation de diplômes tous niveaux confondus.

En effet, la présence d'alternants sur les niveaux de qualification pouvant conduire à des embauches cadres et non cadres est à même de participer au changement de regard sur le handicap et d'estomper les stéréotypes.

Dalkia s'engage à :

- Diversifier les canaux de recherche de candidats : participation à des salons, recours à des organismes spécialisés, missions locales...
- Elargir les partenariats auprès des GEIQ (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) et notamment avec le GEIQ Emploi et Handicap qui dispose d'implantations sur l'ensemble du territoire en France ;
- Faire bénéficier les tuteurs d'alternant en situation de handicap d'une action de formation spécifique pour connaître les fondamentaux du handicap et adopter la juste posture ;
- Prolonger les dispositifs d'accompagnement mis en place au titre du handicap pendant la durée du contrat d'apprentissage, celle-ci pouvant aller jusqu'à 4 ans pour les apprentis en situation de handicap ;
- Faire une proposition d'embauche, en CDD ou en CDI, à chaque alternant sortant, qu'il ait ou non obtenu son diplôme, à condition que le contrat se soit bien déroulé.

Article 3. L'accueil de stagiaires

Dalkia souhaite contribuer à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en développant également l'accueil de stagiaires.

Cet accueil poursuit un double objectif : pour la personne en situation de handicap, celui de se familiariser avec le monde du travail, de se former, de découvrir des métiers ; pour l'entreprise, celui de renforcer la sensibilisation des équipes de travail et du management à l'intégration de personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, développer l'accueil de stagiaires peut déboucher sur de futures candidatures pour l'entreprise.

Dalkia s'engage à :

- Renforcer les partenariats avec les lycées professionnels, les écoles, les Universités et les Centres de Réadaptation Professionnelle ;
- Accueillir des élèves de l'enseignement général (collèges et lycées) dans le cadre des stages de découverte afin de les aider à découvrir la réalité de l'entreprise et à réfléchir à leur projet professionnel ;

- Accueillir des personnes en situation de handicap dans le cadre de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel prescrites par France Travail, les missions locales, Cap Emploi ou autre, pour leur faire découvrir des métiers ;
- Soutenir des actions en faveur de jeunes sans qualification et sans diplôme au travers de partenariats. Des parrainages ou du mentorat peuvent ainsi être mis en place visant à suivre et à accompagner les étudiants tout au long de leur parcours de formation en vue d'obtenir un diplôme ;
- Prendre le temps de la préparation de l'accueil de ces différentes catégories de stagiaires afin que l'expérience soit une réussite pour l'ensemble des acteurs.

Article 4. Le recours au travail temporaire

Dalkia souhaite développer l'accueil de personnes en situation de handicap pour couvrir ses besoins en intérimaires.

Dalkia s'engage à :

- Développer le nombre de missions confiées à des personnes en situation de handicap via son partenaire Adecco ;
 - Développer de nouveaux partenariats avec des Entreprises de Travail Temporaire ancrées sur l'ensemble du territoire ;
 - Favoriser la réinsertion dans le monde du travail de personnes en situation de handicap au travers d'un parcours professionnel personnalisé, via le dispositif du CDD Tremplin proposé par les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT).
Le CDD Tremplin offre un accompagnement individualisé au travailleur en situation de handicap qui pourra acquérir une expérience professionnelle et bénéficier d'actions de formation et d'accompagnement spécifiques.
- Dalkia peut recruter la personne à l'issue de cette période, dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD.

Chapitre 3. Encourager les démarches de reconnaissance du handicap

La progression du taux d'emploi passera également par l'évolution du nombre de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) en cours de carrière et du renouvellement de celles déjà communiquées à l'entreprise.

Il est rappelé qu'une démarche de reconnaissance du handicap **s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel.**

Parler de son handicap permet à l'employeur et aux autres salariés de prendre en compte les besoins spécifiques de leur collègue et d'adopter les bons réflexes pour assurer sa sécurité.

Des actions sont déjà menées depuis plusieurs années au sein de Dalkia pour expliciter les démarches à réaliser et faire connaître les dispositifs dont on peut bénéficier, dans sa vie personnelle et dans sa vie professionnelle, grâce à cette reconnaissance.

La communication sur le présent accord constituera une véritable opportunité d'informer à nouveau **sur l'intérêt pour le salarié** de déclarer sa situation de handicap ou de renouveler sa reconnaissance, et de bénéficier ainsi des mesures prévues par l'accord.

Dalkia s'engage à :

- Promouvoir la signature de l'accord et de son contenu, témoignant de l'engagement de l'entreprise en faveur de l'inclusion tout au long de la vie professionnelle ;
- Faire connaître les acteurs « ressources » pouvant apporter une assistance aux personnes souhaitant s'engager dans le processus de reconnaissance du handicap (correspondant local handicap, médecin du travail, assistant(e) social(e), organisations syndicales) ;
- Mettre à jour le guide existant (Guide de la reconnaissance de travailleur handicapé 2023) mis à disposition dans l'intranet D&You ;
- Réaliser des actions pluriannuelles de communication (webinaires, articles, messages des Ressources Humaines..) ;
- Communiquer sur le champ d'intervention du numéro vert « Vie au travail de l'entreprise » (0800 30 40 40 ou par chat via le site pro-consulte) qui s'est élargi aux interrogations des salariés sur l'intérêt des démarches de RQTH pour la vie en entreprise mais aussi dans la sphère privée. Un conseil pour effectuer les démarches peut aussi être dispensé ;
- Porter à deux journées (une journée actuellement chez Dalkia) la limite d'autorisation d'absence rémunérée - sur présentation de justificatifs - pour faciliter les démarches nécessaires à une 1ère demande de reconnaissance ou à un renouvellement. Cette autorisation d'absence permet de répondre aux convocations administratives, de réaliser les démarches médicales nécessaires ou de s'informer auprès des associations sur l'intérêt de se faire reconnaître. Ces absences peuvent être fractionnées par demi-journée. Le process de traitement des demandes est établi dans chaque entité (région et siège).
- Prendre en charge les frais de transport engendrés par la démarche, sur présentation des justificatifs correspondants, dès lors qu'il s'agit d'un trajet à caractère inhabituel pour le salarié et sur demande préalable au déplacement. Le process de traitement des demandes est établi dans chaque entité (région et siège).

Chapitre 4. Réussir l'accueil et l'intégration dans l'entreprise et dans le collectif de travail

L'accueil et l'intégration professionnelle constituent des moments importants pour toute arrivée dans l'entreprise. Dalkia y est très attentive.

Pour les personnes en situation de handicap, la réussite de ces phases est primordiale pour favoriser l'égalité des chances.

Elles bénéficient donc de toutes les actions d'intégration mises en place pour tout nouvel embauché ainsi que d'autres plus individualisées.

Dalkia s'engage à :

- Préparer l'accueil le plus en amont possible de l'arrivée du salarié en définissant les aménagements nécessaires pour lui permettre d'exercer son activité dans les meilleures conditions.
Si besoin, il sera procédé à la commande d'un équipement spécifique sur préconisations de la médecine du travail (la pertinence d'une location pourra être examinée), à l'aménagement des horaires, à l'aménagement du local de travail...
Cette préparation peut impliquer différents acteurs clés : le manager de proximité, le RRH, le correspondant local handicap, le médecin du travail, les représentants du personnel. L'aide d'un expert ergonome peut être sollicitée.

- Organiser, si nécessaire et en accord avec le nouveau collaborateur, une sensibilisation de l'équipe de travail. La décision de communiquer ou non sur sa situation de handicap appartient in fine au salarié et son choix doit être respecté ;
- Procéder à la bonne information du salarié à son arrivée à travers un entretien avec le correspondant local handicap qui lui remet, à cette occasion, un kit d'accueil comprenant notamment le présent accord et les coordonnées des acteurs « ressources » auxquels il peut faire appel dans l'entreprise ;
- Tenir compte, lors de l'évaluation annuelle, de l'engagement volontaire d'un salarié qui facilite l'intégration d'un collègue dans les situations qui le nécessitent ;
- Garantir l'adaptation des mesures de sécurité au travail et en particulier de la procédure d'évacuation en cas d'incendie (information auprès de ceux qui sont chargés des évacuations de l'arrivée de personnes en situation de handicap et information du nouveau collaborateur sur la marche à suivre en cas d'incendie) ;
- Garantir l'accès à l'information (accessibilité numérique) ;
- Procéder, à l'initiative du correspondant local handicap, à un bilan de l'intégration au bout de 6 mois pour valider l'efficience des aménagements mis en œuvre et mettre en place des actions correctrices si besoin. Ce bilan est réalisé entre les acteurs impliqués dans l'accueil et l'intégration du salarié (manager de proximité, médecin du travail, ...).
- Examiner les éventuels aménagements nécessaires afin que le salarié puisse télétravailler en application de l'accord sur le télétravail signé le 21 juin 2021.

Chapitre 5. Accompagner les parcours professionnels

Bien accueillir et bien intégrer un salarié en situation de handicap constitue des étapes très importantes. Au-delà, il est nécessaire de continuer à lui accorder une attention particulière dans la durée pour assurer l'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle. Tout un chacun a le droit à une carrière professionnelle motivante et gratifiante, en cohérence avec ses compétences et ses projets.

Il y a lieu de tenir compte des difficultés spécifiques auxquelles peuvent être confrontés les salariés en situation de handicap, tout en prévenant toute discrimination relative à l'évolution professionnelle.

Dalkia s'engage à :

- S'assurer que les salariés en situation de handicap bénéficient d'entretiens individuels (EPA...) dans de bonnes conditions : prévoir si besoin l'accompagnement pour mener à bien cet exercice (par exemple, recours à un interprète en langue des signes) ;
- Garantir l'accessibilité à la formation professionnelle pour maintenir l'employabilité et dynamiser les parcours : adaptation des modalités de formation, prise en compte de la fatigabilité, assistance technique ou humaine, prise en charge de coûts de transport supplémentaires...
- Prévoir, lors de l'établissement des cahiers des charges (nouvelle formation ou adaptation d'une formation existante), leur accessibilité à des personnes en situation de handicap ;
- Prévoir une thématique « formation des personnes en situation de Handicap », en Commission Développement des Compétences et Formation du CSE Central, dans l'année suivant la signature de l'accord ;

- Identifier, parmi les personnes en situation de handicap, celles qui n'ont pas eu de formation depuis trois ans et inscrire les besoins en formation dans les actions prioritaires de l'année ;
- Déclencher, si besoin et en accord avec le salarié, un bilan de compétences ;
- Mettre en place, au niveau national, un suivi des parcours sur 5 ans ;
- Réaliser des études comparatives et opérer les rectifications en cas d'écart injustifiés de rémunération ;
- Procéder à un accompagnement spécifique en cas d'évolution d'organisation ou de métiers, de changement de lieu de travail... : examen particulier en amont du projet pour évaluer les éventuels impacts ;
- Faciliter les mobilités géographiques : transférer, en cas de mobilité, les équipements de compensation du handicap, qui sont attachés à la personne ; examiner la prise en charge de frais supplémentaires éventuellement engendrés.

Chapitre 6. Favoriser le maintien ou le retour à l'emploi

Le handicap peut survenir ou évoluer en cours de carrière (maladie invalidante ou évolutive, accident du travail ou de la vie...).

Dalkia a la volonté de rechercher, en priorité, le maintien ou le retour à l'emploi. Cela implique de réagir vite dans l'intérêt du salarié concerné et du collectif de travail dans son ensemble. L'objectif est de tout mettre en œuvre pour maintenir le salarié dans l'emploi, soit dans son poste de travail, soit dans un autre emploi de l'entreprise.

Dalkia s'engage à :

- Entreprendre un travail multidisciplinaire (médecine du travail, RRH, Manager, assistant(e) social(e), représentants du personnel) avec l'accord du salarié pour analyser la situation professionnelle ;
- Procéder, selon les cas, à des aménagements du poste de travail, des outils, des horaires, des rythmes de travail, pour compenser autant que possible les conséquences du handicap en situation de travail ;
- Recourir si nécessaire à l'intervention d'un expert ergonome pour la détermination du matériel ou d'un équipement spécifique, demandé par la médecine du travail et permettant la compensation du handicap ;
- Examiner, avec le médecin du travail, l'organisation temporaire d'un travail à distance, permettant au salarié de poursuivre son activité professionnelle, tout en veillant à ne pas créer de situation d'isolement ;
- Faciliter l'accès au bilan de compétences et examiner les accompagnements à mettre en œuvre en cas de besoin de reconversion vers un nouveau métier ;
- Vérifier l'accessibilité du lieu de travail et l'adaptation des mesures d'évacuation ;
- Autoriser des absences pour traitements médicaux (hôpital,..) sur présentation de justificatifs ;
- Participer au financement du permis de conduire, si le salarié ne peut plus emprunter les transports en commun, en complément des aides dispensées par les organismes externes. Cette aide est plafonnée à 1000 euros et versée sur présentation de justificatifs du bien fondé ;
- Examiner au regard de justificatifs et prendre en charge, si nécessaire et en complément des financements d'organismes (MDPH, AGEFIPH, sécurité sociale) des aménagements et équipements spécifiques : adaptation du véhicule, fauteuil roulant, fauteuil ergonomique, prothèses auditives...

Chapitre 7. Informer, former et mobiliser tous les acteurs pour changer le regard

La méconnaissance et les idées reçues sont autant d'obstacles à l'insertion des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel, comme à la réussite de leur intégration et de leur parcours professionnel.

Combien savent que 85% des handicaps surviennent au cours de la vie, 80% des handicaps sont invisibles et seulement 3% des personnes en situation de handicap sont en fauteuil roulant ?

Lutter contre les stéréotypes est donc un impératif.

Dalkia s'engage à :

- Promouvoir le présent accord auprès des managers et des salariés, après sa signature et pendant sa vie, pour toucher les nouveaux salariés et les nouveaux managers : message de la Présidente-Directrice Générale, articles, webinaires... ;
- Faire connaître l'accord aux médecins du travail et aux assistant(e)s sociales/sociaux ;
- Mettre à jour le guide de sensibilisation au handicap « Préjugés invalides » afin qu'il intègre les éléments portés dans l'accord ;
- Organiser des webinaires sur la RQTH afin de permettre aux collaborateurs de mieux comprendre les différents handicaps, les avantages dont ils peuvent bénéficier du fait de leur reconnaissance du handicap et d'identifier les démarches à entreprendre le cas échéant ;
- Faire suivre aux managers, aux RH, aux représentants du personnel des actions de sensibilisation voire de formation ;
- Mener chaque année, lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), différentes formes d'actions de sensibilisation autour du handicap : webinaires, vidéos, parcours sensoriels, challenges, affichages...

Chapitre 8. Soutenir le Secteur du Travail Protégé et Adapté

Le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) accueille des personnes porteuses de handicap dont l'intensité est incompatible avec une activité dans le milieu ordinaire et leur permet d'accéder à une activité professionnelle prenant pleinement en compte la nature et l'intensité de leur handicap tout en développant leurs compétences.

Dalkia entend mettre pleinement en œuvre sa responsabilité sociétale en soutenant ce secteur grâce à plusieurs actions.

Dalkia s'engage à :

- Confier au STPA, dans le respect des procédures d'achats, un volume annuel d'achats de prestations a minima égal au montant réalisé en 2023 ;
- Sensibiliser/informer/encourager les salariés chargés de passer les commandes en matière de fournitures, restauration, équipements techniques ...
- Poursuivre la sensibilisation des acheteurs et des approvisionneurs et promouvoir les achats les plus contributifs à la création d'emplois ;
- Identifier les structures susceptibles de répondre aux besoins récurrents d'achats de Dalkia ;
- Développer et déployer la cartographie de géolocalisation des entreprises du STPA créée par la Direction Achats ;
- Apporter un soutien matériel et/ou financier aux entreprises du STPA pouvant répondre à des besoins de l'entreprise non encore ou incomplètement satisfaits par ce secteur.

Chapitre 9. Aider nos salariés aidants de proches en situation de handicap

Dalkia souhaite soutenir ses salariés en dehors de leur sphère professionnelle.

Dalkia s'engage à :

- Apporter une attention particulière aux modalités d'organisation du temps de travail des salariés dont l'enfant ou le conjoint est en situation de handicap ;
- Informer des dispositifs légaux existants d'aide aux aidants familiaux ;
- Rappeler le dispositif Dalkia sur le don de jours ;
- Octroyer une aide annuelle plafonnée à 300 euros (par enfant) aux parents d'enfants en situation de handicap (sur présentation de justificatifs de dépenses liées au handicap de l'enfant et à la reconnaissance du handicap de l'enfant).

Chapitre 10. Dispositions finales

Article 1. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du jour de son entrée en vigueur.

Article 3. Suivi de l'accord

Un Comité de suivi national composé de représentants des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord (maximum 2 représentants par organisation syndicale), de représentants de la Direction et du Référent national Handicap, est mis en place.

Ce comité est réuni une fois par an. Il s'assure de la bonne mise en œuvre de l'accord et traite les éventuelles difficultés d'application.

La réunion du comité de suivi est l'occasion de partager, à la fois sur des éléments quantitatifs (chiffres clés tels que le taux d'emploi, le nombre de RQTH, ...), et qualitatifs (avancée des actions de formation, de sensibilisation, ...).

Article 4. Révision

Le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou des organisations syndicales représentatives dans les conditions et formes prévues par le Code du travail.

Article 5. Dépôt et publicité

Conformément aux articles L2231-6, D2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) des Hauts de France et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Fait à Saint-André, le 11 juillet 2024, en 7 exemplaires originaux

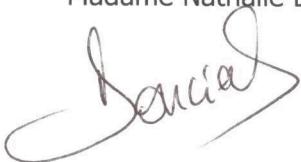
Pour Dalkia S.A

Madame Sylvie JÉHANNO, Présidente-Directrice Générale



Pour la CFDT

Madame Nathalie DONCIEUX



Monsieur Bruno PRIEUR



Pour la CFE-CGC

Monsieur Adélino ROSADO-MARQUES



Monsieur Christian STAUDT



Pour la CGT

Monsieur Jean-Philippe FRANKE



Monsieur Patrick MOIOLI

Pour FO

Monsieur Laurent BIRK

Monsieur Hafid TAGNAOUTI



ANNEXE : Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi concernés par les dispositions du présent accord sont :

- ✓ Les personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH) par la « Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées » (CDAPH),
- ✓ Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- ✓ Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- ✓ Les bénéficiaires visés aux articles L 241-2 et L241-3 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre tels que les invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les victimes civiles de guerre ou d'acte de terrorisme, les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service,
- ✓ Les orphelins de guerre, veufs/veuves de victimes militaires de guerre, sous certaines conditions prévues à l'article L 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- ✓ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions prévues par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires,
- ✓ Les titulaires de la Carte Mobilité et Inclusion définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles,
- ✓ Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

ADM
JPF

13

✓ CS

BP

TG



