

## **Accord collectif national en faveur de l'emploi des personnes handicapées du 10.10.08**

### **Préambule :**

La Branche Caisse d'Epargne et les organisations syndicales signataires entendent, par le présent accord (2009-2013), poursuivre et amplifier les effets positifs de la politique engagée depuis 2006 avec le premier Accord Collectif National en faveur de l'emploi des personnes handicapées, signé le 21 juillet 2006 et agréé par le Ministre chargé de l'emploi le 21 décembre 2006.

Désireuses de mettre collectivement en application la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » les entreprises de la Branche ont constitué il y a trois ans un réseau de référents handicap (présents dans chaque entreprise) animé par une Mission Handicap Nationale.

L'accord 2006-2008 fixait quatre objectifs :

- augmenter le nombre de personnes handicapées travaillant au sein de la Branche afin que celui-ci se rapproche de l'obligation d'emploi
- les intégrer durablement dans l'entreprise,
- gérer l'évolution de leur carrière,
- contribuer à l'insertion et à la réinsertion professionnelle de personnes handicapées (par la formation des jeunes ou par le recours au secteur adapté pour les achats).

La loi du 11 février 2005, en créant de nouvelles obligations et en modifiant le comptage des personnes bénéficiaires, a généré des résultats à la baisse malgré la politique active mise en place. Il ressort de la consolidation des DOETH que :

- au 31 décembre 2005, la Branche comptait 1075 « unités bénéficiaires »
- au 31 décembre 2006, elle comptait 798 « salariés bénéficiaires et unités » employées
- au 31 décembre 2007, elle comptait 912 « salariés bénéficiaires et unités » employées.

Le but de ce deuxième accord est la progression continue du taux d'emploi dans la Branche, que ce soit par le recrutement, le maintien en emploi avec des aides circonstanciées ou le recours aux secteurs protégés et adaptés.

Le présent accord a pour objectif de réaffirmer en préambule deux convictions :

- la concrétisation de la politique Handicap nécessite une évolution des mentalités, des attitudes et des comportements,
- le respect des différences, y compris celles liées aux situations de handicap ou aux situations physiques, facilite la confrontation des idées et offre des perspectives nouvelles.

Les principes suivants doivent guider les actions mises en œuvre :

- le handicap ne peut être en lui-même un facteur de discrimination,
- la gestion du handicap fait partie du périmètre d'attention des gestionnaires des ressources humaines,
- la formation, continue ou en alternance, est considérée comme un moyen privilégié pour favoriser l'adaptation des personnes handicapées aux compétences et aptitudes requises pour un poste de travail.

**Afin d'atteindre l'objectif qui est d'au minimum doubler le taux d'emploi de personnes handicapées de la Branche d'ici 2013, le présent accord doit créer les meilleures conditions pour permettre :**

- **de maintenir en emploi les personnes handicapées déjà présentes dans la Branche, ou celles qui deviendraient handicapées durant leur carrière,**
- **d'intégrer de nouveaux collaborateurs handicapés,**
- **de contribuer activement à la formation en alternance des personnes handicapées,**
- **de développer le recours aux secteurs protégés et adaptés.**

## **Plan de l'accord**

### **Chapitre 1 : le champ d'application**

### **Chapitre 2 : le maintien en l'emploi dans les entreprises de la Branche**

- 2.1 L'adaptation du poste de travail ou la reconsidération du poste occupé
- 2.2 L'attention aux personnes en situation de handicap, non reconnues en qualité de travailleur handicapé
- 2.3 Les réunions « maintien en l'emploi »
- 2.4 La recherche de techniques et technologies innovantes

### **Chapitre 3 : le recrutement externe de nouveaux collaborateurs handicapés**

- 3.1 Principes généraux
- 3.2 La recherche des candidats

### **Chapitre 4 : les aides à la personne**

- 4.1 Les aides prises en charge par le budget de l'accord
- 4.2 Les autres mesures d'accompagnement individuelles (hors budget de l'accord)

### **Chapitre 5 : l'accueil et l'insertion**

- 5.1 La fonction de l'équipe d'accueil
- 5.2 La formation des référents
- 5.3 La formation et la communication sur le handicap

### **Chapitre 6 : la gestion des carrières**

### **Chapitre 7 : les prestations extérieures**

- 7.1 Le recours au secteur protégé et adapté
- 7.2 Les fournisseurs employant ou favorisant l'emploi des salariés handicapés

### **Chapitre 8 : la formation des jeunes handicapés**

- 8.1 Les formations au sein des entreprises de la Branche
- 8.2 Les actions menées avec les établissements de formation initiale ou professionnelle

### **Chapitre 9 : les moyens mis en œuvre**

- 9.1 Les structures de fonctionnement et de pilotage
- 9.2 Le budget de référence

### **Chapitre 10 : le suivi de l'accord**

- 10.1 Au niveau de chaque entreprise
- 10.2 Au niveau de la Branche

### **Chapitre 11: les dispositions finales**

- 11.1 Durée et date d'entrée en vigueur
- 11.2 Demande de révision
- 11.3 Clause suspensive
- 11.4 Dépôt

**Annexe 1 : Lexique des abréviations utilisées**

**Annexe 2 : Budget prévisionnel**

## **Chapitre 1 : le champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau mentionnées à l'article 2 de la Loi du 25 juin 1999 et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

La liste des entreprises, réactualisée au 31 décembre de chaque année, sera envoyée à la DGEFP et jointe au bilan national prévu à l'article 10.2 du présent accord.

## **Chapitre 2 : le maintien en emploi dans les entreprises de la Branche**

Le maintien en emploi des salariés dont le handicap est reconnu est un objectif prioritaire.

Les entreprises de la Branche s'engagent, grâce notamment aux moyens proposés dans l'accord, à adapter les postes de travail ou les fonctions occupées par les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi afin de les maintenir dans l'entreprise ou dans la Branche.

Les aides à la personne apportées aux salariés (chapitre 4) et toutes les mesures relatives à la gestion des carrières (chapitre 6) concourent également à cet objectif.

### **➤ 2.1. L'adaptation du poste de travail ou la reconsidération du poste occupé**

Au moment de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de la situation de santé du salarié reconnu comme travailleur handicapé, des mesures sont prises pour tenir compte de la nouvelle situation du salarié.

Après établissement d'un diagnostic de la situation du salarié, des préconisations d'actions peuvent selon l'avis du médecin du travail donner lieu à :

- un aménagement de l'accès au poste de travail, un aménagement ergonomique ou informatique du poste, un aménagement des locaux...
- un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement, passage à temps partiel...
- la recherche d'un autre poste (en concertation avec le salarié) dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peut plus convenir en raison du handicap.

### **➤ 2.2 L'attention aux personnes en situation de handicap, non reconnues en qualité de travailleur handicapé**

Afin de mieux prendre en compte les situations de handicap, une attention particulière est accordée aux personnes non bénéficiaires de l'obligation d'emploi et qui seraient susceptibles de l'être. La reconnaissance de leur état permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues dans l'accord. Pour faciliter la reconnaissance de leur handicap, sont prévues les dispositions suivantes :

- donner une information accessible en permanence et actualisée à l'ensemble des salariés sur leurs droits et les démarches à accomplir en matière de reconnaissance du handicap,
- veiller à ce que les salariés absents pour longue maladie restent informés de leur situation administrative et financière dans le cadre de cette absence,
- proposer une expertise et une aide aux démarches administratives à accomplir auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) et de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH ex COTOREP). Cette reconnaissance individuelle ne revêt aucun caractère obligatoire.

### ➤ 2.3 Les réunions « maintien en l'emploi »

Des réunions sont organisées et animées par le référent de l'entreprise afin d'identifier des situations particulières liées au handicap, reconnu ou susceptible de l'être au sens de la loi, et de mettre en place des actions appropriées à chaque cas. Ces actions sont construites en collaboration avec les partenaires internes à l'entreprise, à savoir : le médecin du travail, un ergonomiste (si besoin), l'assistante sociale, le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (ou commission ad hoc selon les cas) et le tuteur éventuel.

De même, des réunions peuvent être organisées avec des partenaires externes tels que l'AGEFIPH, les Maisons du Handicap, l'ANACT et les ARACT en fonction des besoins rencontrés dans la mise en œuvre de ces actions.

### ➤ 2.4 La recherche de techniques et technologies innovantes

L'accès à des métiers qualifiés dans les professions bancaires passe par l'accès et la maîtrise d'outils, de procédures et de systèmes d'information dédiés aux applications de gestion.

Dans les situations de handicap, les nouvelles technologies de l'information constituent une aide potentielle précieuse au développement de l'autonomie des personnes. Les domaines d'expérimentation en faveur de l'employabilité des collaborateurs de la Branche par des technologies innovantes sont :

- la déficience visuelle,
- la déficience auditive,
- la possibilité d'accès au télétravail : s'il est constaté par le médecin du travail qu'une personne handicapée éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour la maintenir dans son poste, un dispositif de télétravail conforme à la réglementation en vigueur sera étudié. La condition préalable reste que l'emploi concerné puisse permettre une activité en télétravail.

Les partenariats avec d'autres entreprises, institutions ou associations sont privilégiés afin de partager les coûts et d'alléger la conduite de projets.

## **Chapitre 3 : Le recrutement externe de nouveaux collaborateurs handicapés**

### ➤ 3.1 Principes généraux

Dans les entreprises de la Branche, tous les postes, existants ou à créer, sont réputés ouverts aux personnes handicapées.

L'engagement pris par les ressources humaines de privilégier le choix des « profils plutôt que des diplômés » doit guider les recruteurs dans leur recherche de candidats.

Les recrutements se feront principalement sous forme de contrats à durée indéterminée (CDI).

Les embauches font l'objet d'une prévision annuelle de la part de chaque entreprise de la Branche, contribuant à l'atteinte d'un taux d'emploi minimum de 4,5% pour la Branche en 2013, et ce selon une évolution régulière, l'objectif étant à plus long terme d'atteindre 6 %.

### ➤ 3.2 La recherche des candidats

Les responsables du recrutement, avec les référents handicap le cas échéant, diversifient leur stratégie de recherche de candidats et développent les moyens suivants :

- le référencement des services de recrutement spécialisés,
- les partenariats avec Tremplin, Cap Emploi, la Fédération Française Handisport ou autres organismes à vocation similaire,
- la promotion du Site Internet Groupe de recrutement,
- l'utilisation du site emploi de l'AGEFIPH,
- la participation à des événements nationaux (Semaine pour l'emploi des personnes handicapées...),
- la présence dans les salons de recrutement, les forums...,
- l'utilisation de la méthode des « habiletés » expérimentée par l'ANPE, ou toute autre méthode reconnue valorisant les compétences de la personne,
- les structures constituées dans la Branche traitant de l'économie sociale.

## **Chapitre 4 : Les aides à la personne**

En complément de l'aménagement du poste de travail, ou pour maintenir son employabilité, un plan d'aide à la personne peut être proposé aux salariés.

### ➤ 4.1 Les aides prises en charges par le budget de l'accord

En conformité avec les règles d'attribution de l'AGEFIPH, les entreprises de la Branche participent au financement notamment :

- d'appareillages spécifiques (fauteuils roulants, appareils auditifs ...),
- de travaux d'aménagement de véhicule pour que le collaborateur puisse se rendre sur son lieu de travail,
- de la formation au permis de conduire, lorsque le collaborateur ne peut emprunter les transports pour se rendre sur son lieu de travail,
- d'acquisition d'un véhicule pour que le collaborateur puisse se rendre sur son lieu de travail,
- d'un ordinateur personnel si le collaborateur est amené à travailler ou se former ponctuellement à son domicile dans les conditions décrites au chapitre 2, paragraphe 2.4,
- du déménagement pour que le collaborateur puisse évoluer ou conserver son emploi,
- de la prime d'insertion, (AGEFIPH ou GRTH),
- de l'aide au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage...,

### ➤ 4.2 Les autres mesures d'accompagnement individuelles (hors budget de l'accord)

Pour faciliter le maintien en emploi des salariés ayant un conjoint ou un enfant handicapé fiscalement à charge, des aides peuvent être attribuées, en particulier, par le biais de la commission sociale de la CGP (et ce, sans réduire les prérogatives du Conseil d'Administration de cette instance définie par le code de la Sécurité Sociale et ses statuts).

La commission sociale examine la demande du salarié et définit, selon les règles et modalités en vigueur au sein de cette commission, un plan de financement.

Elle transmet dans ce cadre, le dossier à AGATHE (Association pour la Gestion de l'Accord Travailleurs Handicapés de l'Ecureuil) qui peut prendre en charge tout ou partie du financement.

L'enveloppe globale pouvant être dévolue à ces financements est constituée par les produits financiers générés par le compte bancaire d'AGATHE, dépositaire des cotisations des entreprises.

## **Chapitre 5 : l'accueil et l'insertion**

Chaque entreprise de la Branche organise des actions de communication et de formation avec pour objectif l'intégration durable des salariés handicapés.

### **➤ 5.1 La fonction de l'équipe d'accueil**

Pour faciliter la prise de poste ou le retour dans leur fonction de salariés handicapés, les dispositifs suivants sont proposés :

#### **• Le tutorat**

Tout salarié handicapé se voit proposer l'accompagnement d'un tuteur lors de sa prise ou reprise de fonction. En cas d'acceptation, le tuteur est chargé de la mise en œuvre de son parcours d'intégration ou de retour à l'emploi.

Toute personne ayant un lien professionnel avec les fonctions exercées par le salarié handicapé peut se porter volontaire pour assurer ce tutorat.

Il est nommé en accord avec sa hiérarchie et le référent.

Il effectue des bilans réguliers auprès du référent, en particulier lors des premiers mois de la prise de fonction, et participe aux diverses réunions organisées en interne par le référent.

Pour cette mission, il bénéficie de temps évalué par le référent et en accord avec sa hiérarchie, afin que cette dernière en tienne compte dans l'organisation de ses fonctions habituelles.

#### **• Le parcours d'intégration**

Un parcours d'intégration ou de réintégration personnalisé est élaboré avec la personne handicapée, le référent, le supérieur hiérarchique, le tuteur afin d'identifier les repères utiles au bon fonctionnement quotidien dans l'entreprise et d'adapter le parcours nouvel entrant ou le parcours de réintégration en fonction de ses besoins. Il est formalisé et planifié avec l'aide du service formation. Un point intermédiaire peut être proposé afin d'adapter éventuellement le parcours.

#### **• La formation de l'équipe d'accueil**

Une formation est dispensée aux salariés de l'équipe accueillante, avant l'arrivée du salarié handicapé. Elle a pour objectifs de les sensibiliser au handicap du nouvel arrivant et de les préparer à adopter un comportement conforme à son attente.

Un module d'accueil construit à cet effet est remis à chaque entreprise.

### **➤ 5.2 La formation des référents**

Afin de faciliter leur mission, des formations ponctuelles sur l'approche des handicaps pourront être organisées dans le domaine médico-social. À cet effet, des actions locales ou nationales pourront être menées avec les professionnels de santé et des spécialistes en la matière.

### **➤ 5.3 La formation et la communication sur le handicap**

Outre les formations des équipes accueillantes, et afin d'améliorer la connaissance sur le handicap en général, des actions de formation sont proposées :

- certaines sont orientées tout public et s'adressent aux salariés qui souhaitent en bénéficier au titre du DIF ; une offre nationale est élaborée à cet effet,

- d'autres sont plus ciblées et s'adressent aux managers ou professionnels des ressources humaines et plus particulièrement les gestionnaires de ressources humaines.

Des actions de communication régulières sont organisées au sein de la Branche Caisse d'épargne, tant à l'initiative du Département Handicap et Diversité, qu'à l'initiative des entreprises.

Les journaux internes et l'intranet servent également de relais de communication pour une plus large diffusion de l'information.

## **Chapitre 6 : la gestion des carrières**

Il est rappelé que toutes les promotions sont ouvertes aux salariés handicapés, le présent accord ajoute des mesures particulières pour deux catégories de personnes :

- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui souhaiteraient changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique,
- les salariés fragilisés par l'aggravation de maladies susceptibles de devenir invalidantes afin d'anticiper d'éventuels reclassements.

Il est proposé à ces salariés des entretiens de suivi réguliers avec la Direction des Ressources Humaines en liaison avec le référent. Ces entretiens sont également proposés suite à une longue absence du salarié, afin de maintenir la relation avec l'entreprise.

En concertation avec le Médecin du Travail et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), il est recherché selon les besoins identifiés des adaptations du poste, de l'organisation du travail, des horaires de travail et des conditions de transports.

Dans le cas où une mobilité professionnelle est envisagée, une formation spécifique adaptée prépare et accompagne le salarié dans ses nouvelles fonctions.

Toutes les dispositions seront prises pour lui permettre de suivre cette formation (accessibilité aux cours, moyens de communication, pédagogie adaptée ...).

## **Chapitre 7 : les prestations extérieures**

### **➤ 7.1 Le recours au secteur protégé et adapté**

Les entreprises de la Branche conviennent d'augmenter significativement le recours aux ESAT, EA et Centres de Distribution de Travailleurs à Domicile.

Les directions des achats seront informées des engagements pris dans le présent accord. Le référent handicap fournira aux acheteurs tous les renseignements utiles à une meilleure connaissance des secteurs protégé et adapté. Il met à leur disposition, la liste des établissements et entreprises référencées et accessibles sur le site de l'AGEFIPH.

Des partenariats avec les regroupements nationaux et locaux (notamment ADAPT, APAJH, APF, FEGAPEI, GESAT, UNEA...) sont organisés ; ils peuvent également créer des opportunités d'embauches.



## ➤ 7.2 Les fournisseurs employant ou favorisant l'emploi des salariés handicapés

Le recours aux fournisseurs employant des salariés handicapés ou favorisant l'emploi des personnes handicapées est privilégié.

Cette condition oriente notamment le choix des entreprises de travail temporaire, surtout si le recours à de tels services est susceptible d'aboutir à une embauche.

## **Chapitre 8 : la formation des jeunes handicapés**

Eu égard aux difficultés rencontrées par les jeunes handicapés pour accéder aux formations diplômantes, les entreprises de la Branche s'engagent à leur faciliter l'accès à ces formations et à les aider à s'insérer dans la vie active.

A ces fins les démarches suivantes sont menées :

### ➤ 8.1 Les formations au sein des entreprises de la Branche

- Les relations avec les écoles, universités et organismes de formations spécialisés (GRETA, AFPA...) sont développées et coordonnées par la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise afin d'accueillir des stagiaires handicapés. Les stages, indemnisés, doivent leur permettre d'acquérir une expérience et un savoir-faire, compléments indispensables à leur formation.
- La Branche Caisse d'épargne forme des personnes handicapées en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et contribue ainsi à la professionnalisation de publics dont les qualifications ne correspondent pas en l'état aux qualifications requises dans les métiers de la banque.
- Les entreprises de la Branche Caisse d'épargne facilitent l'intégration de ces jeunes dans les entreprises après l'obtention de leur diplôme. Pour aider les jeunes handicapés dans leurs parcours, des moyens pédagogiques ou matériels peuvent leur être alloués.

### ➤ 8.2 Les actions menées avec les établissements de formation initiale ou professionnelle

Les entreprises de la Branche Caisse d'épargne continuent à développer le partenariat avec des écoles, universités ou centres de formation. A ce titre elles peuvent notamment :

- participer aux forums et salons afin de guider les jeunes handicapés dans leur recherche d'emploi,
- collaborer avec des associations (Tremplin...) pour les accompagner et les insérer dans la vie active,
- encourager le système de parrainage afin de favoriser leur embauche en fin d'études,
- subventionner l'achat de matériel adapté à destination de ces établissements,
- sponsoriser ou financer sous forme de mécénat des manifestations organisées au sein de ces établissements,
- financer des bourses d'étude (les salariés, parents d'étudiants handicapés sont invités à faire connaître leur situation pour pouvoir en bénéficier) afin de favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants handicapés,
- verser la taxe d'apprentissage au profit d'écoles spécialisées qui accueillent des élèves handicapés,
- développer des actions et finaliser les projets entrepris avec des Centres de Rééducation Professionnelle de l'Assurance Maladie, par le biais de ses Unions pour la Gestion des Etablissements des Caisses d'Assurance Maladie (UGECAM), et ce, éventuellement avec d'autres partenaires du monde financier.

## **Chapitre 9 : les moyens mis en œuvre**

### **➤ 9.1 Les structures de fonctionnement et de pilotage**

#### **• L'association AGATHE**

Les contributions des entreprises sont collectées par AGATHE, structure nationale dédiée, dont la gestion administrative est confiée au Département Handicap et Diversité.

Cette association, régie par la loi de 1901, a été créée le 22 décembre 2006 et l'annonce de sa création est parue au JO du 27 janvier 2007.

Les comptes d'AGATHE sont certifiés par un Commissaire aux Comptes.

AGATHE assure la gestion et le contrôle des engagements financiers prévus dans le présent accord ainsi que la mutualisation et la réallocation des sommes collectées en fonction des actions programmées et des réalisations effectuées par les entreprises.

Pour le bon fonctionnement d'AGATHE, chaque entreprise applique les procédures administratives et financières communes, et utilise le logiciel de gestion fourni par le Département Handicap et Diversité.

#### **• Les « référents handicap » en entreprise**

Un référent handicap est nommé au sein de chaque entreprise. Rattaché à la Direction des Ressources Humaines, il est chargé des missions principales suivantes :

- l'organisation et la mise en œuvre au sein de l'entreprise des dispositions prises en application du présent accord,
- le suivi des résultats obtenus et des moyens financiers affectés,
- le rapport au Département Handicap et Diversité des actions mises en œuvre,
- la communication sur sa mission auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Chaque entreprise dispose d'un pôle de compétences et d'expertise sur l'emploi des personnes handicapées ; elle le dote des moyens humains et matériels nécessaires.

#### **• Le Département Handicap et Diversité :**

Il assure, concernant le présent accord, les missions suivantes :

- l'animation du réseau des référents en entreprise ainsi que la formation à leur mission si nécessaire, et la coordination des actions menées ou projetées par les entreprises,
- la conception et la réalisation d'actions menées au niveau national,
- le conseil et la mise à disposition d'expertises au service des entreprises,
- l'activation des réseaux associatifs ou institutionnels permettant de faciliter la mise en œuvre du présent accord,
- la consolidation des résultats (données chiffrées, impact des actions menées localement et difficultés rencontrées) et le suivi du budget global,
- la préparation des réunions des instances d'AGATHE et la gestion administrative du budget de l'Association,
- les relations avec la DGEFP.

### **➤ 9.2 Le budget de référence**

La somme des contributions qu'en l'absence d'accord, les entreprises auraient versées à l'AGEFIPH au titre de l'obligation d'emploi, constitue le budget de référence du présent accord. Cette somme est calculée sur la base des données issues des DOETH 2007.

Le budget prévisionnel comporte pour chaque mesure décrite dans le présent accord, une ligne budgétaire affectée à sa mise en œuvre. (cf. Annexe 2)

En raison de la durée de l'accord (5 ans), un réajustement du budget pourra être effectué pour tenir compte de l'évolution du taux d'emploi ainsi que des éventuelles modifications législatives ou réglementaires.

La participation budgétaire des entreprises aux actions pilotées au niveau de la Branche ne pourra excéder 10% de la totalité du budget afin de laisser aux entreprises de la Branche les moyens d'agir.

## **Chapitre 10 : le suivi de l'accord**

### **➤ 10.1 Au niveau de chaque entreprise**

Chaque entreprise fait un bilan annuel des évolutions constatées au 31 décembre de l'année en cours et le présente aux instances locales appropriées selon un cadre et des critères communs à toutes les entreprises donnés par le Département Handicap et Diversité.

L'entreprise présente également son plan d'actions et son budget pour l'année à venir.

### **➤ 10.2 Au niveau de la Branche**

#### **• Le bilan annuel**

Un bilan global est effectué chaque année au niveau de la Branche afin d'évaluer les résultats des actions menées au cours de cette période. Il est réalisé à partir des informations remontées au Département Handicap et Diversité et contenues notamment dans les DOETH, les bilans sociaux des entreprises et les travaux de la commission de suivi.

Il comprend également des données sur les activités du Département Handicap et Diversité et sur les activités des référents en entreprise.

Ce bilan est remis une fois par an en Commission Paritaire Nationale au cours du 2ème trimestre suivant l'année écoulée afin d'ajuster si nécessaire les actions menées.

#### **• La commission de suivi**

Elle est composée de représentants de la DRH Groupe, du responsable du Département Handicap et Diversité et d'un représentant par organisation syndicale signataire. Elle se réunit une fois chaque semestre.

Sa mission consiste :

- à évaluer les résultats des actions menées tant au niveau des entreprises de la Branche qu'au niveau national,
- à assurer un suivi des budgets dédiés,
- à procéder à des analyses et effectuer des propositions en vue de répondre à des situations particulières sur les emplois,
- à proposer des évolutions du présent accord.

#### **• La représentation à l'Assemblée Générale et au Conseil d'Administration d'AGATHE**

Un représentant par organisation syndicale signataire est invité à l'Assemblée Générale et au Conseil d'Administration d'AGATHE.

## **Chapitre 11: les dispositions finales**

### **➤ 11.1 Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans à compter du 01.01.2009.

Le présent dispositif cessera de produire effet le 31.12.2013.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L.2222-4 du code du travail.

### **➤ 11.2 Demande de révision**

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'Autorité compétente.

### **➤ 11.3 Clause suspensive**

Le présent accord fera l'objet de la procédure légale d'agrément par l'Autorité compétente qui recevra chaque année un bilan intermédiaire. En cas de refus, l'ensemble des dispositions dudit accord sera nul et non avenue.

### **➤ 11.4 Dépôt**

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCE selon les dispositions prévues à l'article L 2231-7 du Code du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFDT  
le syndicat CFTC  
le syndicat Unifié-UNSA  
le syndicat SNE CGC  
le syndicat FO

## Annexe 1

### Lexique des abréviations utilisées

<b>ADAPT</b>	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
<b>AFPA</b>	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
<b>AGATHE</b>	Association pour la Gestion de l'Accord Travailleurs Handicapés de l'Ecureuil
<b>AGEFIPH</b>	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
<b>ANACT/ ARACT</b>	Agence Nationale (Régionale) pour l'Amélioration des Conditions de Travail
<b>ANPE</b>	Agence Nationale Pour l'Emploi
<b>APAJH</b>	Associations pour Adultes et Jeunes Handicapés
<b>APF</b>	Association des Paralysés de France
<b>CDAPH</b>	Commission des Droits de l'Autonomie et des Personnes Handicapées (ex COTOREP)
<b>CGP</b>	Caisse Générale de Prévoyance
<b>COTOREP</b>	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel, devenue CDAPH-
<b>DGEFP</b>	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
<b>DOETH</b>	Déclaration Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés
<b>EA (ex AP)</b>	Entreprises Adaptées (remplace les Ateliers Protégés)
<b>ESAT (ex CAT)</b>	Etablissement et Service d'Aide au Travail (remplace les Centres d'Aides par le Travail)
<b>FEGAPEI</b>	Fédération de référence des associations gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées
<b>GESAT</b>	Groupement des Etablissements de Service d'Aide par le Travail et des Entreprises Adaptées
<b>GRETA</b>	Groupement d'établissements publics d'enseignement
<b>RQTH</b>	Reconnaitances en Qualité de Travailleurs Handicapés
<b>UGECAM</b>	Union pour la Gestion des Etablissements des Caisses d'Assurance Maladie
<b>UNEA</b>	Union Nationale des Entreprises Adaptées
<b>MDPH</b>	Maison Départementale des Personnes Handicapées
<b>GRTH</b>	Garantie de Rémunération des Travailleurs Handicapés

## Annexe 2 Budget prévisionnel en K€

Actions	Base calcul annuelle	Estimation coût unitaire moyen	%	2009	%	2010	%	2011	%	2012	%	2013
<b>MAINTIEN EN EMPLOI (Chapitre 2)</b>			<b>15,32%</b>	<b>720</b>	<b>15,32%</b>	<b>720</b>	<b>15,32%</b>	<b>720</b>	<b>15,32%</b>	<b>720</b>	<b>15,32%</b>	<b>720</b>
Diagnostics d'accessibilité (locaux non ERP) en 2009	30	3 000 €		90								
Aménagements des postes de travail et des locaux	entre 120 et 140 interventions	4 000 €		470		560		560		560		560
Aides à la reconnaissance du handicap	60 interventions	1 000 €		60		60		60		60		60
Réunions maintien en emploi	100 réunions	1 000 €		100		100		100		100		100
<b>RECRUTEMENTS EXTERIEURS (Chapitre 3)</b>			<b>12,55%</b>	<b>590</b>	<b>12,55%</b>	<b>590</b>	<b>12,55%</b>	<b>590</b>	<b>12,55%</b>	<b>590</b>	<b>12,55%</b>	<b>590</b>
Coûts directs liés aux recrutements : annonces, diagnostics du poste, déplacements...	60 recrutements	5 000 €		300		300		300		300		300
Coûts indirects : forums, insertions presse,	80 (20*4) évènements	2 000 €		160		160		160		160		160
Partenariats	20	5 000 €		100		100		100		100		100
Formation des chargés de recrutement	5 groupes de professionnels RH	6000€/par groupe		30		30		30		30		30
<b>AIDES a la PERSONNE (Chapitre 4)</b>			<b>7,45%</b>	<b>350</b>	<b>7,45%</b>	<b>350</b>	<b>7,45%</b>	<b>350</b>	<b>7,45%</b>	<b>350</b>	<b>7,45%</b>	<b>350</b>
Aides (type AGEFIPH)	100	3 500 €		350		350		350		350		350
<b>ACCUEIL ET INSERTION (Chapitre 5)</b>			<b>10,85%</b>	<b>510</b>	<b>10,85%</b>	<b>510</b>	<b>10,85%</b>	<b>510</b>	<b>10,85%</b>	<b>510</b>	<b>10,85%</b>	<b>510</b>
Actions du tuteur	60 tuteurs (44 heures par tuteur)	Salaires employés moyen chargé		120		120		120		120		120
Aides à la communication (LSF...)	10	5 000 €		50		50		50		50		50
Formation des équipes d'accueil	60 équipes de 5 personnes	1 jour consultant à 2000€/par équipe		120		120		120		120		120
Formation des collaborateurs (dont offre DIF) et managers	20 groupes	20*2 jours animateurs		70		70		70		70		70
Veille professionnelle handicap	1 action par entreprise, 1 nationale	Budget annuel environ 1000€ par entreprise		30		30		30		30		30
Actions de communication internes	journaux, films, lettres...	4000€/par entreprise		120		120		120		120		120
<b>GESTION DES CARRIERES (Chapitre 6)</b>			<b>6,17%</b>	<b>290</b>	<b>6,17%</b>	<b>290</b>	<b>6,17%</b>	<b>290</b>	<b>6,17%</b>	<b>290</b>	<b>6,17%</b>	<b>290</b>
Formations des collaborateurs handicapés	50	5 000 €		250		250		250		250		250
Formation des gestionnaires de carrière	25 gestionnaires	1500		40		40		40		40		40
<b>RECOURS AUX PRESTATAIRES EXTERIEURS (Chapitre 7)</b>			<b>7,98%</b>	<b>375</b>	<b>7,98%</b>	<b>375</b>	<b>7,98%</b>	<b>375</b>	<b>7,98%</b>	<b>375</b>	<b>7,98%</b>	<b>375</b>
Prestations ESAT et EA	équivalent de 60 bénéficiaires en 2009	base de calcul : smic à 8,71 €		315		315		315		315		315
Développement de partenariats locaux	20	3 000 €		60		60		60		60		60
<b>FORMATION ET INTEGRATION DES JEUNES (Chapitre 8)</b>			<b>6,70%</b>	<b>315</b>	<b>6,70%</b>	<b>315</b>	<b>6,70%</b>	<b>315</b>	<b>6,70%</b>	<b>315</b>	<b>6,70%</b>	<b>315</b>
Accueil de stagiaires scolaires ou universitaires	50 stagiaires	500 €		25		25		25		25		25
Soutien/Formations complémentaires de jeunes en contrats de professionnalisation ou en contrats d'apprentissage	50 contrats	2 000 €		100		100		100		100		100
Partenariat avec les écoles, universités, centres de formation et subventions pour l'achat de matériel adapté	30 interventions	3 000 €		90		90		90		90		90
Bourses d'étude aux étudiants handicapés	50 bourses accordées	2 000 €		100		100		100		100		100
<b>CONTRIBUTIONS DES REFERENTS (Chapitre 9)</b>			<b>22,98%</b>	<b>1080</b>	<b>22,98%</b>	<b>1080</b>	<b>22,98%</b>	<b>1080</b>	<b>22,98%</b>	<b>1080</b>	<b>22,98%</b>	<b>1080</b>
Contributions des référents	16 ETP	salaires moyen cadre chargé		1080		1080		1080		1080		1080
<b>ACTIONS NATIONALES DU DHD et GESTION AGATHE (Chapitre 9)</b>			<b>10,00%</b>	<b>470</b>	<b>10,00%</b>	<b>470</b>	<b>10,00%</b>	<b>470</b>	<b>10,00%</b>	<b>470</b>	<b>10,00%</b>	<b>470</b>
Contribution du Département Handicap et Diversité (salaires, gestion de l'accord et animation du réseau)	1 responsable mi-temps, 1 assistante temps plein											
Assistance au Département Handicap et Diversité (SOPHIA)				150		150		150		150		150
Frais AGATHE (Commissaire aux comptes et EPR)												
Actions nationales dont :												
Expérimentation de technologies innovantes												
Rencontre annuelle Travail, Santé et situations de handicap												
Base de données de référencement national des ESAT et EA												
Adhésions HandiFormaBanques, ARPEJEH...				320		320		320		320		320
<b>TOTAL DE L'ENGAGEMENT FINANCIER</b>			<b>100%</b>	<b>4700</b>	<b>100%</b>	<b>4700</b>	<b>100%</b>	<b>4700</b>	<b>100%</b>	<b>4700</b>	<b>100%</b>	<b>4700</b>