

Accord collectif national
CAISSE D'ÉPARGNE
(Emploi des personnes handicapées)

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2016
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : ASET1651127M

Entre

BPCE

D'une part, et

CFDT

CFTC

UNSA

SNE CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La prise en compte de la diversité et la promotion de l'égalité des chances font partie des valeurs du groupe BPCE.

Les actions menées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrivent pleinement dans la politique de diversité et d'égalité des chances dans laquelle s'est engagé le groupe BPCE dès sa création.

Depuis 10 ans, les caisses d'épargne développent une politique engagée en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Un premier accord triennal a en effet été signé le 21 juillet 2006 suivi par un deuxième accord conclu le 10 octobre 2008 pour la période 2009 à 2013.

L'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap signé le 6 novembre 2013 et agréé par la DGEFP le 27 décembre 2013, arrive à échéance le 31 décembre 2016.

Ce troisième accord a permis la poursuite et l'approfondissement des actions engagées depuis 2007 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap avec des avancées significatives et des résultats probants concernant :

- le nombre de travailleurs en situation de handicap de la branche Caisse d'épargne qui augmente constamment depuis 2007 grâce aux actions de recrutement et de maintien dans l'emploi. Le taux d'emploi global est ainsi passé de 2,34 % en 2007 à 5,06 % à fin 2015 ;
- l'implication et la professionnalisation des référents handicap et de la mission handicap nationale ;

- l'ensemble des actions de communication et de sensibilisation, qui ont permis de faire évoluer le regard porté sur le handicap ;
- l'augmentation significative du recours aux prestations de secteur du travail protégé et adapté (STPA) grâce notamment à la démarche PHARE qui a permis la mise en place de collaborations pérennes.

Avec ce nouvel accord, les parties entendent poursuivre et renforcer les actions engagées dans le cadre des précédents accords afin de favoriser et faciliter le maintien dans l'emploi, le développement professionnel et l'insertion des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne. Les principales mesures prévues par le présent accord portent sur :

1. Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
2. Le recrutement des personnes en situation de handicap ;
3. Le recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés ;
4. La sensibilisation et formation des acteurs internes.

Ces orientations devront contribuer à atteindre, *a minima*, un taux d'emploi de 5,3 % à fin 2019, étant entendu entre les parties qu'à plus long terme l'ambition demeure d'atteindre un taux d'emploi de 6 %.

Par ailleurs, l'ensemble des signataires du présent accord rappelle leur attachement au principe de non-discrimination résultant de l'article L. 1132-1 du code du travail, tout en reconnaissant la spécificité des personnes en situation de handicap, notamment dans la prise en compte de leurs restrictions à l'emploi dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et notamment l'article L. 5212-8 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Article 1.1

Bénéficiaires de l'accord

Sont bénéficiaires du présent accord, les salariés :

- reconnus travailleurs handicapés définis à l'article L. 5212-13 du code du travail entrant dans le champ d'application de la loi du 11 février 2005 et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ayant fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier auprès de la CDAPH, et ceci afin de pouvoir prendre en charge le traitement de leur demande de compensation du handicap au plus tôt.

Dans l'éventualité où la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne serait pas accordée par la CDAPH, le salarié perdrait le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions déjà mises en œuvre ou engagées. En l'absence de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le coût des actions dont le salarié aura bénéficié ne sera pas imputable sur le budget de l'accord.

Article 1.2

Entreprises concernées

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des caisses d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs.

Article 2

Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Comme dans le précédent accord, le maintien en emploi des personnes en situation de handicap est considéré par les signataires comme la première priorité pour les 3 années du présent accord.

Par rapport aux prévisions budgétaires inscrites dans l'accord 2014-2016, une plus grande part du budget handicap sera ainsi affectée aux dépenses participant au maintien en emploi.

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 (art. 3) et toutes les mesures relatives au développement de l'employabilité (art. 4) concourent également à cet objectif.

Il est en outre rappelé que, dans le cadre de ses missions, le CHSCT contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

Article 2.1

Adaptation du poste de travail ou reconsidération du poste occupé

Au moment de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de la situation de santé du salarié reconnu 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 du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement, passage à temps partiel... ;
- un aménagement du lieu de travail du salarié, plus proche de son domicile ;
- 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.

Les équipes les plus concernées par la mise en place de mesures de compensation (informatique et moyens généraux, notamment) seront sensibilisées à l'importance d'anticiper dans la gestion de leurs projets la dimension de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

La mise en place des mesures de compensation peut nécessiter de faire appel à des partenaires extérieurs (cabinet d'ergonomie, entreprises spécialisées dans la fourniture de matériel permettant la compensation du handicap, interprètes en LSF, auxiliaires de vie...). Afin de faciliter l'accès à ces partenaires, la mission handicap nationale et BPCE achats proposeront aux entreprises un référencement des principaux prestataires.

Toutes les personnes en situation de handicap bénéficiant de ces mesures de compensation du handicap font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap ou le gestionnaire RH, notamment pour déterminer si ces mesures doivent être adaptées ou complétées.

Dans le cas particulier où le salarié en situation de handicap est orienté, pour tenir compte de ses restrictions à l'emploi, vers un poste de qualification moindre, il bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure (au prorata de son temps de travail) et de son niveau de classification sous réserve que la plage de classification correspondant à son nouvel emploi le permette.

Article 2.2

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 la qualité de travailleur handicapé, 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 organismes compétents (maisons départementales des personnes handicapées [MDPH]...). Cette reconnaissance individuelle ne revêt aucun caractère obligatoire.

En complément de l'information réalisée auprès de l'ensemble des salariés, et afin de permettre à toute personne de pouvoir bénéficier des dispositions du présent accord en faisant reconnaître sa qualité de travailleur handicapé, les entreprises veilleront également à informer régulièrement les principaux acteurs (services de santé au travail, services sociaux, équipes RH...) sur la RQTH et son renouvellement.

Article 2.3

Suivi des salariés en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts fréquents

Conformément aux dispositions légales issues de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les salariés en situation de handicap bénéficient d'un suivi individuel adapté de leur état de santé.

Dans le cadre de la prévention des situations à risque d'incapacité professionnelle et pour préparer le retour dans l'emploi, les personnes en situation de handicap en arrêt de travail de plus de 3 mois font l'objet d'un suivi spécifique conduit par le référent handicap ou le gestionnaire RH, en étroite collaboration avec le médecin du travail.

Dès lors que le salarié fait part à l'entreprise qu'il envisage, au terme de son arrêt de travail, de reprendre son activité professionnelle, celle-ci lui indique la possibilité et l'intérêt pour lui de solliciter une visite de préreprise avec le médecin du travail. Il s'agit d'anticiper les situations d'incapacité professionnelle et d'étudier le plus en amont possible les mesures visant à faciliter le retour dans l'emploi.

Une attention particulière est également portée à l'égard des personnes en situation de handicap concernées par des arrêts de travail fréquents de courte durée afin d'envisager un accompagnement spécifique.

Par ailleurs, l'entreprise veillera à proposer une information sur le dispositif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès des personnes en arrêt de travail pour maladie de longue durée ou concernées par des arrêts répétés de cette nature. Cette information pourra être relayée par les services de santé au travail, les assistant-e-s social-e-s, les gestionnaires RH ou encore par le référent handicap lui-même selon les situations.

Article 2.4

Réunions « maintien en emploi »

Des réunions sont organisées et animées par le référent handicap 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 des partenaires de l'entreprise, à savoir : le médecin du travail, un ergonome (si besoin), l'assistant-e social-e, 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 départementales du handicap, l'ANACT et les ARACT en fonction des besoins rencontrés dans la mise en œuvre de ces actions.

Article 2.5

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 salariés 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 en situation de handicap 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.

Article 3

Aides à la personne

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

En conformité avec les règles d'attribution prévue par la réglementation, en particulier par 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 salarié puisse se rendre sur son lieu de travail ;
- de la formation au permis de conduire, lorsque le salarié ne peut emprunter les transports en commun pour se rendre sur son lieu de travail ;
- d'acquisition d'un véhicule pour que le salarié puisse se rendre sur son lieu de travail ;
- d'un ordinateur personnel si le salarié est amené à travailler ou se former ponctuellement à son domicile dans les conditions décrites à l'article 2.5 ;
- du déménagement pour que le salarié puisse évoluer ou conserver son emploi au sein de son entreprise ;
- de la prime d'insertion, (AGEFIPH),
- de l'aide au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage...

Ces aides ne peuvent concerner que des équipements ou prestations concernant la vie professionnelle du travailleur en situation de handicap ou permettant son maintien dans l'emploi.

Article 4

Développement de l'employabilité des salariés en situation de handicap

Article 4.1

Parcours professionnel des salariés en situation de handicap

Il est rappelé que toutes les promotions sont ouvertes aux salariés en situation de handicap. 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 handicap. 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 travail, 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...).

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient d'une évolution de leur carrière et de leur rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Dans ce cadre, les entreprises procéderont à un examen régulier, *a minima* tous les 3 ans, de l'évolution de carrière et de la situation salariale des personnes en situation de handicap.

Article 4.2

Développement des compétences et formation professionnelle des salariés en situation de handicap

Les managers, les gestionnaires RH et les équipes formation des entreprises seront sensibilisés sur les niveaux de formation des personnes en situation de handicap et la nécessité de travailler à son renforcement à travers notamment les formations diplômantes bancaires.

Par ailleurs, des dispositifs permettant d'élever le niveau de qualification des personnes en situation de handicap seront étudiés.

Les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience de personnes en situation de handicap seront encouragées. A cet effet, en l'absence de prise en charge par le FONGECIF, l'entreprise veillera à participer à la prise en charge d'actions de formation complémentaires et/ou de frais de dossier nécessaires à la VAE dès lors que celle-ci s'inscrit dans un projet professionnel validé par l'entreprise.

Enfin, les entreprises faciliteront l'accès à la formation des personnes en situation de handicap notamment par des formations adaptées au handicap (ex : en langage des signes, en braille...).

Les entreprises veilleront chaque année à ce que la proportion des salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une formation corresponde à la proportion constatée pour l'ensemble des salariés.

La situation des personnes en situation de handicap n'ayant bénéficié d'aucune formation pendant 3 années consécutives fera l'objet d'un examen par la DRH.

Article 5

Recrutement externe et intégration de nouveaux travailleurs en situation de handicap

Dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne, tous les postes, existants ou à créer, sont réputés ouverts aux personnes en situation de handicap.

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 s'intègrent dans la politique de recrutement global des entreprises de la branche.

Dans la mesure où, à l'issue d'un CDD, d'une mission d'intérim ou d'un contrat en alternance, les entreprises sont susceptibles de proposer un CDI et tenant compte du fait que toute forme de contrat favorise l'employabilité et l'insertion des personnes en situation de handicap, les parties conviennent de l'intérêt d'une politique de recrutement diversifiée en termes de contrats et de types de profil.

Article 5.1

Volume prévisionnel des recrutements

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne se sont engagées dans une politique dynamique de recrutement dans le cadre du précédent accord.

Elles s'attacheront à maintenir cette même dynamique de recrutement sur les 3 prochaines années, en fonction de leurs possibilités de recrutements globaux qui s'inscrivent dans un contexte économique vraisemblablement plus contraint.

Les embauches feront l'objet d'une prévision annuelle de la part de chaque entreprise de la branche, contribuant à l'atteinte du taux d'emploi pour la branche en 2019 et ce, selon une évolution régulière, l'objectif étant à plus long terme d'atteindre 6 %.

Sur la période triennale d'application de l'accord, les entreprises de la branche se fixent ainsi un objectif minimum d'embauches correspondant à 150 personnes reconnues travailleur handicapé.

Le nombre de recrutements pris en compte concerne :

- les CDI ;
- les CDD d'une durée supérieure à 6 mois ;
- les contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Parmi les recrutements réellement réalisés sur la durée de l'accord, les entreprises se fixent également comme objectif de conclure au minimum 30 % de CDI y compris les CDI conclus à la suite d'un CDD, d'un contrat en alternance ou d'une mission d'intérim par exemple.

Conscientes que les demandeurs d'emploi en situation de handicap constituent souvent une population éloignée de longue date du marché du travail avec des ruptures dans les cycles professionnels et la formation initiale, les parties au présent accord souhaitent étendre les possibilités d'intégration professionnelle à toutes formes de contrats. Elles reconnaissent ainsi la priorité à l'insertion professionnelle quel que soit le dispositif permettant celle-ci.

A cet effet, et compte tenu du niveau de qualification des demandeurs d'emploi en situation de handicap, les entreprises renforceront leurs efforts pour développer les contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Article 5.2

Recherche des candidats

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

- le référencement des services de recrutement spécialisés ;
- les partenariats avec les organismes spécialisés (Tremplin, Cap emploi, ou autres organismes à vocation similaire) ;
- la promotion du site internet Groupe de recrutement ;
- l'utilisation des sites emploi dédiés au handicap (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 Pôle emploi, ou toute autre méthode reconnue valorisant les compétences de la personne ;
- les structures constituées dans la branche traitant de l'économie sociale ;
- les hôpitaux chargés de la rééducation ;
- les établissements d'éducation et de formation spécialisés.

Article 6

Accueil et insertion

Plusieurs modules de formation sur le handicap ont été déployés à l'attention de différents acteurs de la branche caisses d'épargne au cours du précédent accord, notamment à l'attention de la filière RH (recrutement, gestion de carrière), des managers, des institutions représentatives du personnel. Ces formations ont permis de faire évoluer le regard porté sur les personnes en situation de handicap et l'emploi de celles-ci.

Le présent accord s'attachera :

- à poursuivre cette sensibilisation vis-à-vis de tous les salariés et en priorité vis-à-vis de ceux n'ayant pu en bénéficier à ce jour ;
- à actualiser et renforcer les compétences des principaux acteurs intervenant dans la gestion du handicap (services de santé au travail, référents handicap notamment) ;
- à renforcer la sensibilisation des salariés qui sont amenés à travailler avec une personne en situation de handicap.

La poursuite de l'investissement sur ces deux axes contribuera à l'atteinte des objectifs de l'accord sur le volet de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Chaque entreprise de la branche organisera ainsi des actions de communication, de sensibilisation et de formation avec pour objectif l'intégration durable des salariés en situation de handicap.

Article 6.1

Fonction de l'équipe d'accueil

Pour faciliter la prise de poste ou le retour dans leur fonction, les dispositifs suivants sont proposés aux salariés en situation de handicap.

Tutorat

Tout salarié en situation de handicap se voit proposer l'accompagnement d'un tuteur lors de sa prise ou reprise de fonction. En cas d'acceptation, le tuteur, accompagné par la DRH, 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 en situation de handicap peut se porter volontaire pour assurer ce tutorat.

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

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

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

Parcours d'intégration

Un parcours d'intégration ou de réintégration personnalisé, adapté au handicap, est élaboré avec la personne en situation de handicap, le référent handicap, le supérieur hiérarchique et 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.

Formation de l'équipe d'accueil

Dès lors que la personne en situation de handicap accepte que sa situation soit connue au sein de l'entreprise, une formation est dispensée aux salariés de l'équipe accueillante, avant l'arrivée du salarié en situation de handicap. 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 par la mission handicap nationale à chaque entreprise.

Les formations spécifiques au handicap dispensées à l'équipe font partie du plan de formation.

Article 6.2

Formation des référents handicap

La mission handicap nationale mettra à disposition des entreprises une offre de formation destinée :

- aux nouveaux référents handicap. Elle portera sur les obligations et dispositifs en faveur du handicap, les principaux acteurs, la politique de la branche Caisse d'épargne et les moyens à disposition ;
- aux référents handicap en place. Elle visera à actualiser les compétences des référents handicap et à favoriser le déploiement de l'accord.

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

Article 6.3

Formation et la communication sur le handicap

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

- certaines sont orientées tout public ; 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 formation seront ainsi mises en place selon les besoins :

- formation des gestionnaires RH : le recrutement, l'accueil et l'intégration au poste, le maintien dans l'emploi, le reclassement de travailleurs en situation de handicap, la démarche d'accompagnement individuel ;

- formation des managers : l'accueil, le management au quotidien, le maintien dans l'emploi et l'évolution d'un salarié en situation de handicap ;
- formation de l'ensemble des représentants du personnel : la sensibilisation au handicap, l'orientation des salariés reconnus travailleur handicapé ou pouvant se faire reconnaître travailleur handicapé vers les interlocuteurs compétents, l'accompagnement dans le maintien dans l'emploi ;
- formation des personnes occupant des fonctions qui interviennent dans les domaines du maintien dans l'emploi (moyens généraux, informatique...) ou du recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté (fonction achats).

L'ensemble de ces formations fait l'objet du développement d'une offre nationale par la mission handicap nationale.

Des actions de communication régulières sont organisées au sein de la branche Caisse d'épargne, tant à l'initiative de la DRH groupe, 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.

Un « livret d'accueil » spécifique reprenant toutes les mesures existantes est remis au salarié en situation de handicap.

Article 7

Formation des jeunes en situation de handicap

Eu égard aux difficultés rencontrées par les jeunes en situation de handicap 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 :

Article 7.1

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 en situation de handicap.

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 en situation de handicap 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 en situation de handicap dans leurs parcours, des moyens pédagogiques ou matériels peuvent leur être alloués.

Article 7.2

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 en situation de handicap 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 ;
- financer des bourses d'étude (les salariés, parents d'étudiants en situation de handicap sont invités à faire connaître leur situation pour pouvoir en bénéficier) afin de favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap ;
- verser la taxe d'apprentissage au profit d'écoles spécialisées qui accueillent des élèves en situation de handicap ;
- 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 établissements des caisses d'assurance maladie (UGECAM), et ce, éventuellement avec d'autres partenaires du monde financier.

Article 8

Prestations extérieures

Article 8.1

Recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est insuffisamment porté par l'emploi indirect : 0,53 % à fin 2015 pour une possibilité légale d'atteindre 3 %.

Les parties signataires considèrent que l'augmentation du recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés représente un levier indispensable pour poursuivre la progression du taux d'emploi de la branche et pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap. Elles décident donc d'accroître leurs ambitions dans cette direction.

Il est convenu entre les parties que le taux d'emploi indirect de la branche sera porté à l'issue de la période triennale au minimum à 0,7 %.

Afin d'atteindre l'objectif fixé, de nouvelles actions seront engagées avec l'appui de BPCE Achats et des fonctions achats des entreprises, elles pourront notamment concerner :

- la réalisation d'un diagnostic interne des pratiques de sous-traitance et d'achats permettant à chaque entreprise d'identifier les possibilités et les conditions de recours à la sous-traitance et de partager plus largement les bonnes pratiques entre les entreprises ;
- la mise à jour régulière des établissements et des travailleurs indépendants handicapés pouvant répondre aux besoins d'achats et de prestations souhaités et leur référencement par BPCE Achats. Cette démarche vis-à-vis du secteur du travail protégé et adapté sera poursuivie en ce sens dès le début de la période de l'accord.
- l'intégration par les services achats, d'EA, d'ESAT et de travailleurs indépendants handicapés dans les appels d'offres.
- la mise en place d'un plan d'actions par la fonction achats au sein de l'entreprise avec l'appui possible de BPCE Achats.

Dans le cadre du recours aux services du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés, la fonction achats veillera à développer, dans toute la mesure du possible, des prestations s'inscrivant dans la durée.

Les entreprises veilleront également, lorsque cela sera possible, à recruter des salariés intervenant pour le secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés qui présenteraient les compétences nécessaires à la prise en charge d'emploi au sein de l'entreprise.

Article 8.2

Fournisseurs employant ou favorisant l'emploi des salariés en situation de handicap

Le recours aux fournisseurs employant des salariés en situation de handicap ou favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap 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.

Article 9

Moyens mis en œuvre

Article 9.1

Structures de fonctionnement et de pilotage

« 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 ;
- la gestion du budget handicap de l'entreprise en conformité avec le présent accord et la réglementation en vigueur ;
- le suivi des résultats obtenus et des moyens financiers affectés ;
- le rapport à la mission handicap nationale 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 en situation de handicap ; elle le dote des moyens humains et matériels nécessaires.

La mission des référents handicap fait désormais partie des moyens mis en œuvre par toutes les entreprises de la branche et dans ce cadre, la rémunération des référents handicap n'est pas imputée sur le budget du présent accord.

Mission handicap nationale

Elle 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 ;
- les relations avec la DGEFP ;
- la préparation des éléments nécessaires pour la commission de suivi de l'accord et le bilan annuel.

Article 9.2

Budget de référence

Le calcul de l'obligation d'emploi pour chacune des entreprises de la branche s'effectue au niveau de chaque entreprise.

La somme des DOETH de toutes les entreprises de la branche permet de :

- mesurer le résultat de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap de la branche,
- déterminer le montant du budget alloué à la politique globale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

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 ainsi le budget du présent accord.

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

Sur la durée de l'accord, 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.

Conformément aux dispositions de la circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009, le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion au sein de la branche.

Ressources de la mission handicap nationale

Afin de mettre en œuvre des actions mutualisées entre les entreprises et pilotées au niveau de la branche, la mission handicap nationale dispose d'un budget.

Ce budget permet notamment aux entreprises ayant atteint les meilleurs taux d'emploi de bénéficier d'actions financées par les fonds ainsi mutualisés.

Dans le cadre du présent accord, la participation budgétaire des entreprises aux actions pilotées par la mission handicap nationale pourra représenter jusqu'à 25 % de leur budget défini par la DOETH.

Ressources des missions handicap entreprises

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d'actions spécifique *a minima* 75 % du montant de sa DOETH.

Chaque année, les soldes non consommés par les entreprises alimentent l'enveloppe mutualisée.

Article 10

Suivi de l'accord

Article 10.1

Au niveau de chaque entreprise

Une présentation des dispositions du présent accord est réalisée par les entreprises auprès du comité d'entreprise dans les 3 mois suivant son entrée en vigueur.

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 la mission handicap nationale.

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

Article 10.2

Au niveau de la branche

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 à la mis-

sion handicap nationale 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 de la mission handicap nationale et sur les activités des référents handicap en entreprise.

Ce bilan est remis une fois par an en commission paritaire nationale au cours du 2^e trimestre suivant l'année écoulée afin d'ajuster si nécessaire les actions menées.

Commission de suivi

Elle est composée de représentants de la DRH groupe, du responsable de la mission handicap nationale 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.

Article 11

Dispositions finales

Article 11.1

Durée de l'accord et conditions de validité

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP). A défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Les conditions de validité remplies, il est entendu que les avantages tirés du présent accord cesseront de plein droit de produire leurs effets au 31 décembre 2019, date de fin d'application de celui-ci.

Les parties conviennent de se réunir 4 mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin d'étudier les conditions de conclusion d'un nouveau dispositif.

Article 11.2

Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

A l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concer-

nant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

Article 11.3

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 25 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GLOSSAIRE

ADAPT	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANACT/ARACT	Agence nationale (régionale) pour l'amélioration des conditions de travail
APAJH	Associations pour adultes et jeunes handicapés
APF	Association des paralysés de France
CDAPH	Commission des droits de l'autonomie et des personnes handicapées (ex-COTOREP)
CGP	Caisse générale de prévoyance
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DOETH	Déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés
EA (ex-AP)	Entreprises Adaptées (remplace les Ateliers Protégés)
ESAT (ex-CAT)	Etablissement et service d'aide au travail (remplace les centres d'aides par le travail)
FEGAPEI	Fédération de référence des associations gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées
GESAT	Groupement des établissements de service d'aide par le travail et des entreprises adaptées
GRETA	Groupement d'établissements publics d'enseignement
LSF	Langue des signes française
RQTH	Reconnaitances en qualité de travailleurs handicapés
UGECAM	Union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie
UNEA	Union nationale des entreprises adaptées
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées

ANNEXE II

RÉPARTITION PRÉVISIONNELLE DU BUDGET DE L'ACCORD

(En pourcentage.)

TYPE DE DÉPENSE	2017	2018	2019
Maintien dans l'emploi	30	30	30
Aides à la personne	8	8	8
Recrutements extérieurs	15	15	15
Accueil, insertion, sensibilisation	12	12	12
Parcours professionnels et formation	10	10	10
Recours au SAP	10	10	10
Formation et intégration des jeunes en situation de handicap	10	10	10
Pilotage et suivi	5	5	5
Total	100,00	100,00	100,00