

Accord collectif national
CAISSE D'ÉPARGNE
(EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES)

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 21 JUILLET 2006

EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES
DANS LA BRANCHE DE LA CAISSE D'ÉPARGNE

NOR : ASET0750024M

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

L'application de cette nouvelle loi constitue pour les entreprises de la branche Caisse d'épargne une opportunité de repenser les organisations et les pratiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées et de mutualiser leurs efforts.

Au 31 décembre 2005, la branche employait 876 salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cette situation d'ensemble n'est cependant pas le reflet de la diversité des situations des entreprises prises individuellement.

Le diagnostic réalisé en 2004 et présenté aux partenaires sociaux en février 2005 fait état de ces disparités et préconise la mise en place rapide d'une organisation dédiée au handicap.

En mai 2005, l'engagement est pris entre partenaires sociaux de nommer une personne « référent handicap » dans chaque entreprise. Le réseau ainsi constitué est coordonné et animé par une mission handicap créée à cet effet dès septembre 2005.

Après quelques mois de fonctionnement, les signataires du présent accord veulent affirmer leur attachement respectif au développement d'une politique volontariste et durable en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ils entendent aussi sensibiliser l'ensemble du personnel aux questions relatives au handicap.

Cette politique vise 4 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.

La concrétisation de cette politique 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 signataires du présent accord rappellent en outre que les actions menées s'inscrivent dans le respect des principes suivants :

- le handicap ne peut être en lui-même un facteur de discrimination ;
- la gestion du handicap fait aussi 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.

Le présent accord doit ainsi créer les conditions favorables à la mise en œuvre d'actions concrètes, adaptées aux réalités de chaque entreprise de la branche, dans les domaines suivants :

- l'emploi dans les entreprises de la branche ;
- le maintien dans l'emploi et l'adaptation aux mutations technologiques ;
- l'accueil et l'insertion ;
- la gestion des carrières ;
- les prestations extérieures ;
- la formation des jeunes handicapés.

CHAPITRE I^{er}

Les moyens mis en œuvre

1.1. Les structures de fonctionnement et de pilotage

Les « référents handicap » en entreprise

Chaque entreprise a nommé son référent et constitué un pôle de compétences et d'expertise sur l'emploi des personnes handicapées.

Rattaché à la direction des ressources humaines, le référent a, concernant le présent accord, les missions principales suivantes :

- l'organisation de la mise en œuvre au sein de l'entreprise des dispositions prises ;
- le suivi des résultats obtenus et des moyens financiers affectés ;
- le reporting à la mission handicap et diversité des actions mises en œuvre ;
- la communication sur sa mission auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Chaque entreprise dote ce pôle de compétences durant toute la durée de l'accord des moyens humains et matériels (notamment de formation) nécessaires à la réalisation de sa mission.

La mission handicap et diversité

Placée sous la responsabilité du directeur du développement des ressources humaines du groupe Caisse d'épargne, elle assure, concernant le présent accord, les missions suivantes :

- l'animation du réseau des référents en entreprise et la coordination des actions menées ou projetées par les entreprises ;
- la conception et la réalisation d'actions menées au niveau national ;
- la consolidation des résultats (données chiffrées, impact des actions menées localement et difficultés rencontrées) et le suivi du budget global ;
- 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 ;
- les relations avec la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Dès la signature du présent accord, le référent sera présenté dans chaque entreprise auprès de l'instance locale appropriée il y exposera son rôle, ses fonctions et son plan d'action prévisionnel.

1.2. Le financement des moyens alloués

La somme des contributions que les entreprises auraient versées à l'AGEFIPH au titre de l'obligation d'emploi en l'absence d'accord pour l'année 2006 constitue le budget de référence du présent accord. Cette somme est calculée sur la base des données issues des DOETH 2005 selon les critères de la loi du 11 février 2005.

Ce budget de référence reste le même chaque année, et ce pendant toute la durée de l'accord.

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

La participation budgétaire des entreprises aux actions pilotées au niveau de la branche ne pourra excéder 20 % de la totalité du budget afin de laisser aux entreprises de la branche les moyens d'agir.

Conformément au dispositif de droit commun, les sommes non utilisées seront reversées à l'AGEFIPH.

Les contributions des entreprises sont collectées par une structure financière nationale dédiée, placée sous la responsabilité de la mission handicap et diversité.

Dans le cadre du budget, cette structure assure la mutualisation et la réallocation des sommes collectées en fonction des actions programmées et des réalisations effectuées par les entreprises.

La structure dédiée assure la gestion et le contrôle des engagements financiers prévus dans le présent accord.

Chaque entreprise applique les procédures administratives et financières mises en place par la mission handicap et diversité pour le bon fonctionnement de cette structure.

CHAPITRE II

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.

CHAPITRE III

L'emploi dans les entreprises de la branche

Afin d'améliorer le taux d'emploi de personnes handicapées dans la branche, les parties signataires de l'accord souhaitent créer les meilleures conditions qui permettent :

- d'une part, de maintenir dans l'emploi les personnes handicapées déjà présentes dans la branche, ou celles qui deviendraient handicapées durant leur carrière ;
- d'autre part, et indépendamment des salariés handicapés qui quitteront les entreprises de la branche durant la durée de l'accord (départs en retraite, mobilités hors branche, démissions...), de recruter en externe un nombre déterminé de personnes handicapées.

3.1. La gestion des salariés handicapés au sein de l'effectif

Le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap est reconnu est un objectif prioritaire des parties signataires. Il fait l'objet de 2 plans d'action décrits dans le chapitre IV pour l'ensemble des mesures d'adaptation au poste de travail et dans le chapitre VI pour toutes les mesures relatives à la gestion des carrières.

Afin de mieux prendre en compte les situations de handicap, une attention particulière est accordée aux personnes non bénéficiaires de l'obligation d'emploi mais 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 :

- faire connaître à tous les salariés les droits et démarches 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 du handicap et de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex-COTOREP).

3.2. Le recrutement externe de 170 nouveaux salariés handicapés pendant la période de l'accord

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

L'objectif est de recruter les personnes handicapées en contrat à durée indéterminée, leur permettant de s'intégrer durablement dans les entreprises. Les candidats qui demanderont à travailler à temps partiel en raison de leur handicap feront l'objet d'une attention particulière.

Des recrutements peuvent être effectués sous forme de contrats à durée déterminée :

- principalement dans le cadre des contrats de formation en alternance : les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage (cf. chapitre 8.1, alinéa 2) ;
- accessoirement dans les cas prévus par la législation en vigueur ou certaines situations particulières favorables à la personne handicapée, dans ce cas, le contrat est conclu pour une durée minimale de 6 mois.

Les embauches font l'objet d'une répartition prévisionnelle annuelle sur l'ensemble des entreprises de la branche, réalisée en fonction de l'effectif global de l'entreprise, du contexte local et du taux d'emploi actuel de personnes handicapées dans chaque entreprise.

Les moyens mobilisés ou à développer pour réaliser ces embauches sont :

- le référencement des services de recrutement spécialisés ;
- le partenariat avec Tremplin, Cap emploi, la Fédération française handicap ou autres organismes à vocation similaire ;
- la promotion du site internet groupe de recrutement ;
- la participation à des événements nationaux (semaine pour l'emploi des personnes handicapées...) ;
- la présence dans les salons de recrutement, forums... ;
- l'utilisation de la méthode des « habiletés » expérimentée par l'ANPE ;
- les structures constituées dans la branche traitant de l'économie sociale.

CHAPITRE IV

Le maintien dans l'emploi et l'adaptation aux mutations technologiques

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.

Outre les actions individuelles en vue de ce maintien dans l'emploi, le présent accord prévoit le financement de « recherches-actions » pour l'aménagement de postes de travail en fonction de handicaps particuliers.

4.1. 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 ;
- une recherche d'un autre poste (en concertation avec le salarié) dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peuvent plus convenir en raison du handicap.

4.2. *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. 4 « recherche-actions » sur l'aménagement des postes de travail sont prévues :

- pour les salariés mal et non-voyants ;
- pour les salariés mal et non-entendants ;
- pour la conception de « postes adaptables » dans les métiers commerciaux ;
- 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.

Néanmoins la condition préalable reste que l'emploi concerné puisse permettre une activité en télétravail.

Ces « recherche-actions » peuvent se faire en partenariat avec d'autres entreprises, institutions ou associations.

CHAPITRE V

L'accueil et l'insertion

Dans chaque entreprise de la branche, des actions de communication, de formation et de sensibilisation sont mises en œuvre, avec pour objectif l'intégration durable des salariés handicapés.

5.1. *Accueil et insertion*

Les salariés handicapés nouvellement embauchés, ceux ayant bénéficié d'une mobilité, ou les salariés devenus handicapés depuis leur entrée dans l'entreprise se voient proposer plusieurs aides pour faciliter leur prise de poste ou leur retour dans leurs fonctions.

Ces salariés sont obligatoirement accompagnés par un tuteur sauf demande contraire de leur part. Le tuteur est chargé de la mise en œuvre de leur parcours d'intégration ou de retour à l'emploi afin de leur permettre une prise ou reprise de fonctions réussie.

Le supérieur hiérarchique, un collègue du même service, ou 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 fonctions, 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.

Un parcours d'intégration ou de réintégration personnalisé est élaboré avec la personne handicapée, le tuteur, le référent et le supérieur hiérarchique 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.

Une formation est dispensée aux salariés de l'équipe accueillante, dans la mesure du possible 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.

5.2. Formation et sensibilisation 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 étant 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 de la mission 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.

5.3. Organisation de réunions d'échanges et d'information

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 ergonome (si besoin), l'assistante sociale, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou commissions *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.

CHAPITRE VI

La gestion des carrières

Le thème de la gestion des carrières a déjà fait l'objet de plusieurs accords collectifs nationaux.

Il est rappelé que toutes les promotions sont ouvertes aux salariés handicapés, le présent accord ajoutant des mesures particulières pour 2 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 (TMS, arthrose...) 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. Les partenaires internes cités ci-dessus ont vocation à contribuer au suivi de ces entretiens.

En concertation avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, 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 est envisagée, une formation « métier » spécifique peut préparer et accompagner 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 VII

Les prestataires extérieurs

Les entreprises de la branche conviennent d'augmenter le recours aux établissements ou services d'aide au travail (ESAT ex-CAT) et aux entreprises adaptées (EA ex-atelier protégés), y compris les centres de distribution de travailleurs à domicile.

A cet effet, une base de données de référencement nationale sera développée avec la direction des achats et des moyens généraux groupe.

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

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

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

CHAPITRE VIII

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 cet accès et les aider à s'insérer dans la vie active.

A ces fins les démarches suivantes sont menées :

8.1. Formations au sein des entreprises de la branche

Les relations avec les écoles, universités et organismes de formation 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 a la volonté de former des jeunes handicapés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et de contribuer 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 faciliteront 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. Interventions avec les établissements de formation initiale ou professionnelle

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne s'engagent à développer le partenariat avec des écoles, universités ou centres de formation en :

- participant aux forums et salons afin de guider les jeunes handicapés dans leur recherche d'emploi ;
- collaborant avec des associations (Tremplin...) pour les accompagner et les insérer dans la vie active ;
- encourageant le système de parrainage afin de favoriser leur embauche en fin d'études ;
- subventionnant l'achat de matériel adapté à destination de ces établissements ;
- sponsorisant ou finançant sous forme de mécénat des manifestations organisées au sein de ces établissements ;
- finançant des bourses d'étude (les salariés, parents d'enfants étudiants handicapés, sont invités à faire connaître leur situation pour pouvoir en bénéficier) afin de favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants handicapés ;
- versant éventuellement la taxe d'apprentissage au profit d'écoles spécialisées qui accueillent des élèves handicapés ;
- développant des actions avec des centres de rééducation professionnelle de l'assurance maladie, par le biais de ses UGECAM (unions pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie).

CHAPITRE IX

Le suivi de l'accord

Au niveau des entreprises :

Chaque entreprise établira un état des lieux au 31 décembre 2005 selon des critères déterminés par la mission handicap et diversité. Chaque entreprise fera un bilan annuel des évolutions constatées au 31 décembre de

chaque année et le présentera aux instances locales appropriées (exemples : comité d'entreprise ou commission emploi et formation ou comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou commission *ad hoc*...). Elle présentera également son plan d'action et son budget pour l'année à venir.

Au niveau de la branche Caisse d'épargne :

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 mission 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 de la mission 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 2^e trimestre suivant l'année écoulée afin d'ajuster si nécessaire les actions menées.

Une commission de suivi du présent accord est instituée au niveau de la branche. Elle est composée d'un représentant de la DRH groupe, du responsable de la mission handicap et diversité et d'un représentant par organisation syndicale signataire. Elle se réunit au moins 1 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.

CHAPITRE X

Les dispositions finales

10.1. *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2006.

Le présent dispositif cessera de produire effet le 31 décembre 2008.

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. 132-6 du code du travail. Toutefois elles conviennent de se réunir 4 mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin :

- de procéder à un bilan global de l'application de l'accord ;
- et d'étudier l'éventuelle reconduction du présent accord ou l'éventuelle conclusion d'un nouveau dispositif.

10.2. *Demande de révision*

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 132-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

tion 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 maximal de 2 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 le ministre chargé de l'emploi.

10.3. *Demande d'agrément*

Le présent accord fera l'objet de la procédure légale d'agrément par le ministre chargé de l'emploi qui recevra chaque année un bilan intermédiaire. En cas de refus, l'ensemble des dispositions dudit accord serait nul et non avenu.

10.4. *Dépôt*

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCE selon les dispositions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 21 juillet 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Caisse nationale des caisses d'épargne et de prévoyance.

Syndicats de salariés :

Syndicat CFTC ;
Syndicat SNE-CGC ;
Syndicat unifié UNSA.

ANNEXE I

Budget prévisionnel de l'accord (en K€)

ACTION	BASE calcul annuelle	COÛT UNITAIRE moyen	%	2006	%	2007	%	2008
EMPLOI Recrutements de salariés handicapés			13,0	453	13,0	453	13,0	453
Coûts directs liés aux recrutements : annonces, diagnostics du poste, déplacements...	57 recrutements	5 000 €	8,2	285	8,2	285	8,2	285
Coûts indirects : forums, publicités...	40 événements	2 000 €	2,3	80	2,3	80	2,3	80
Partenariats	40 locaux et 5 nationaux	1 500 €	1,9	68	1,9	68	1,9	68
Formation des chargés de recrutement	40 stagiaires	4 groupes* 2 j.* 2 000 € + 2 j. de préparation	0,6	20	0,6	20	0,6	20
Maintien dans l'emploi et adaptation aux mutations technologiques			27,3	950	18,1	630	18,1	630
Diagnostics d'ergonomes	40 interventions (100 en 2006)	2 000 €	5,7	200	2,3	80	2,3	80

ACTION	BASE calcul annuelle	COÛT UNITAIRE moyen	%	2006	%	2007	%	2008
Aménagements des postes de travail et des locaux	30 interventions (50 en 2006)	10 000 €	14,4	500	8,6	300	8,6	300
Autres aides	100 aides	1 000 €	2,9	100	2,9	100	2,9	100
Expérimentation de technologies innovantes	3 projets	1 à 100 000 € et 2 à 25 000 €	4,3	150	4,3	150	4,3	150
ACCUEIL ET INTÉGRATION	57 personnes		13,2	458,5	10,1	353,5	10,1	353,5
Actions du tuteur	57 tuteurs (44 heures par tuteur)	Salaire employé moyen chargé	2,5	87	2,5	87	2,5	87
Aides à la communication (LSF...)	5 (10 en 2006)	5 000 €	1,4	50	0,7	25	0,7	25
Formation des équipes d'accueil	57 équipes de 5 personnes	1 jour consultant à 2 000 € par équipe	3,3	114	3,3	114	3,3	114
Formation des collaborateurs (offre DIF)	Ingénierie pédagogique	5 jours à 1 500 €	0,2	7,5	0,2	7,5	0,2	7,5
Formation des managers	1 action par entreprise, 1 nationale (2 actions en 2006)	0,5 jour consultant à 2 000 € par entreprise	2,3	80	1,1	40	1,1	40

ACTION	BASE calcul annuelle	COÛT UNITAIRE moyen	%	2006	%	2007	%	2008
Actions de communication internes	1 action par entreprise, 1 nationale	1 000 € par action (2 000 € pour 2006)	2,3	80	1,1	40	1,1	40
Rencontres avec des partenaires externes	1 action par entreprise, 1 nationale	Budget annuel de 1 000 € par entreprise	1,1	40	1,1	40	1,1	40
GESTION DES CARRIÈRES								
Formations métiers des collaborateurs handicapés	40 bénéficiaires	2 500 €	3,2	112	3,2	112	3,2	112
Formation des gestionnaires de carrière	40 stagiaires	5 groupes* 1 j.* 2 000 € + 2 j. de préparation	0,3	12	0,3	12	0,3	12
RECOURS AUX PRESTATAIRES EXTÉRIEURS								
Prestations ESAT et EA	Equivalent de 11 bénéficiaires	base de calcul : SMIC à 8,27 €	6,4	222	6,4	222	6,4	222
Conception et fonctionnement d'une base de données de référencement national des ESAT et EA	Contribution à projet partagé avec d'autres entreprises	Subvention de 25 000 €	0,7	25	0,7	25	0,7	25

ACTION	BASE calcul annuelle	COÛT UNITAIRE moyen	%	2006	%	2007	%	2008
Développement de partenariats avec les regroupements nationaux	4 partenariats	4 000 €	0,5	16	0,5	16	0,5	16
FORMATION ET INTÉGRATION DES JEUNES								
Accueil de stagiaires scolaires ou universitaires	40 stagiaires	500 €	0,6	20	0,6	20	0,6	20
Soutien/formations complémentaires de jeunes en contrats de professionnalisation ou en contrats d'apprentissage	40 stagiaires	2 500 €	2,9	100	2,9	100	2,9	100
Partenariat avec les écoles, universités, centres de formation...	40 partenariats	500 €	0,6	20	0,6	20	0,6	20
Subventions pour l'achat de matériel adapté	40 subventions	1 000 €	1,1	40	1,1	40	1,1	40
Bourses d'étude aux étudiants handicapés	50 bourses accordées	2 000 €	2,9	100	2,9	100	2,9	100
MOYENS DE FONCTIONNEMENT								
Contributions des référents	37 référents à 25 en 2006 puis 50	Salaire moyen cadre charge	17,9	625	35,9	1 250	35,9	1 250

ACTION	BASE calcul annuelle	COÛT UNITAIRE moyen	%	2006	%	2007	%	2008
Contribution de la mission handicap et diversité (salaires gestion de l'accord et animation du réseau)	1 responsable mi-temps, 1 cadre et 1 assistante mi-temps		5,3	183	5,3	183	5,3	183
Réalisation de l'état des lieux de chaque entreprise	40	5 000 €	5,7	200				
TOTAL DE L'ENGAGEMENT FINANCIER			100,0	3 483	100	3 483	100,0	3 483