

Accord professionnel

BANQUE POPULAIRE

ACCORD DU 8 OCTOBRE 2013

RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOR : ASET1351149M

1. Préambule

Les accords successifs relatifs à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap mis en place depuis 2007 dans les Banques populaires démontrent l'importance accordée à la politique d'emploi des travailleurs handicapés au sein des Banques populaires.

La politique d'emploi des personnes en situation de handicap trouve une place pleine et entière dans la politique en faveur de la diversité et de l'égalité des chances dans laquelle le groupe BPCE s'est engagé dès sa création, dans le cadre de la charte de la diversité.

Les Banques populaires et les organisations syndicales ont signé un premier accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap le 8 octobre 2007, pour la période 2008 à 2010 puis un deuxième le 24 novembre 2010 pour la période 2011 à 2013. Ces accords ont permis de déployer de nombreuses actions au sein des Banques populaires et d'améliorer la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap. Le bilan du deuxième accord en cours a été présenté à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) ainsi qu'aux organisations syndicales, notamment dans le cadre des commissions de suivi.

| | SITUATION au 31 décembre 2010 | OBJECTIF à fin 2013 | SITUATION à fin 2012 |
|---|----------------------------------|------------------------|-------------------------|
| Taux d'emploi global | 3,17 % | 4 % | 3,84 % |
| Taux d'emploi indirect | 0,26 % | 0,5 % | 0,37 % |
| Recrutements (CDI + alternants + CDD supérieur à 6 mois) | NS | 150 | 273 |
| Recrutements CDI | NS | 30 % des recrutements | 34,8 % (95) |
| Stagiaires | | 70 | 81 |

Ces résultats traduisent une véritable dynamique collective qui permettra vraisemblablement d'atteindre un taux d'emploi global de 4 % en fin d'année 2013 et qui situe dès maintenant les Banques populaires parmi les meilleurs taux d'emploi de la profession.

Par ce nouvel accord, les Banques populaires et les organisations syndicales signataires réaffirment leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles s'engagent, par ailleurs, à promouvoir les dispositions du présent accord auprès de leurs filiales.

Lors des réunions de suivi de l'accord en cours et des réunions de négociation du nouvel accord, les partenaires sociaux ont partagé un certain nombre de constats ayant trait au bilan de la mise en œuvre de l'accord et au contexte actuel et prévisionnel du nouvel accord. Ainsi, les Banques populaires et les organisations syndicales signataires considèrent que :

- les dispositions de l'accord du 24 novembre 2010 auront vraisemblablement permis d'obtenir les résultats attendus sur les différentes orientations prévues. En conséquence, ces dispositions méritent, pour l'essentiel, d'être reprises dans le présent accord ;
- le taux d'emploi de 3,84 % à fin 2012 repose principalement sur l'emploi direct au sein des Banques populaires. Avec 1 241 travailleurs handicapés en CDI à fin 2012, le maintien en emploi des salariés en situation de handicap au sein des Banques populaires devient ainsi une priorité du présent accord ;
- au-delà du bilan quantitatif, la qualité de gestion des personnes en situation de handicap (intégration, maintien en emploi...) reste une priorité ;
- les Banques populaires ont ouvert tous leurs emplois aux personnes en situation de handicap. Ainsi, sur les années 2011-2012, 75 % des salariés en situation de handicap recrutés en CDI l'ont été sur des emplois commerciaux. Tenant compte du niveau de qualification de ces salariés et de la nécessité de les accompagner dans leurs parcours professionnel, le développement des compétences et l'employabilité des salariés en situation de handicap au sein des Banques populaires constitueront également une priorité du présent accord ;
- dans un contexte économique difficile susceptible de générer une réduction du volume des recrutements globaux sur les prochaines années, le développement du recours au secteur adapté et protégé ainsi que la diversification des recrutements, notamment par le développement de l'alternance et de l'intérim, feront également partie intégrante de l'accord. Ces contrats constitueront une source prioritaire d'embauches sous contrats à durée indéterminée en fonction des besoins ;
- la communication, la sensibilisation et la formation auprès de tous les acteurs et notamment des managers devront être maintenues. Une attention particulière sera notamment portée à l'information des personnes en situation de handicap, ou susceptibles d'être reconnues travailleur handicapé, sur les mesures d'accompagnement favorisant le maintien dans leur emploi ou les évolutions vers d'autres emplois ;
- enfin, la mission handicap au sein de la DRH groupe, les référents handicap au sein de chaque Banque populaire et les organisations syndicales signataires veilleront à poursuivre l'animation et le pilotage des actions et des résultats du présent accord avec le souci de mobilisation de tous les acteurs.

Ces orientations prioritaires devront contribuer à atteindre, *a minima*, un taux d'emploi de 4,3 % à fin 2016, étant entendu entre les parties qu'à plus long terme l'ambition demeure d'atteindre un taux d'emploi de 6 %.

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 l'activité professionnelle.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent réaffirmer un certain nombre de principes fondamentaux :

- l'engagement de chacune des Banques populaires à agir pour le maintien dans l'emploi et l'insertion en emploi des personnes en situation de handicap sous toutes ses formes (SAP, alternance, stages...) constitue une condition incontournable de l'atteinte des objectifs du présent accord ;
- coordonnée par le référent handicap, la gestion du handicap repose sur la mobilisation et l'implication de tous les acteurs de l'entreprise : la direction générale, la DRH, la direction des achats, les managers ;

- les personnes en situation de handicap sont recrutées et maintenues en emploi pour leurs compétences et leur aptitude professionnelle et non au regard de leur handicap ;
- le handicap ne saurait être un facteur de discrimination.

2. Champ d'application

2.1. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent accord, les collaborateurs :

- 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 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.

2.2. Entreprises concernées

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la branche Banque populaire.

3. Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Les actions relatives au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap participent à la réussite du présent accord.

La responsabilité de l'entreprise dans le maintien en emploi de la population des travailleurs en situation de handicap constitue une dimension essentielle de la politique en faveur du handicap.

Dans un contexte de recul de l'âge de départ à la retraite et d'augmentation du taux de travailleurs en situation de handicap, les actions en faveur du maintien en emploi seront encore renforcées.

Ainsi, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est considéré par les signataires comme la première priorité du présent accord, pour les 3 ans de l'accord.

Par rapport aux prévisions budgétaires inscrites dans l'accord 2011-2013, une plus grande part du budget handicap sera affectée aux dépenses liées au maintien en emploi dans le présent accord.

3.1. Accompagnement individuel des collaborateurs en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap rencontrant des difficultés dans l'exercice de leurs missions, ou pouvant à terme rencontrer ces difficultés, font l'objet d'un accompagnement spécifique de la part des Banques populaires.

A ce titre, tous les collaborateurs en situation de handicap présentant des restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail font l'objet d'un suivi particulier par le référent handicap ou le gestionnaire RH, en partenariat avec les services de santé au travail. Ils bénéficient d'un suivi médical renforcé annuel, ou plus fréquent au besoin à la demande de l'intéressé ou du médecin du travail. Si le handicap ne permet pas à la personne de continuer à occuper son poste, malgré un aménagement, les opportunités de reclassement sont étudiées après un bilan de compétences et un accompagnement en formation adaptés aux besoins.

a) Suivi des collaborateurs en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts fréquents

Dans le cadre de la prévention des situations à risque d'inaptitude 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 pré-reprise avec le médecin du travail. Il s'agit d'anticiper les situations d'inaptitude 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 assurer une information sur le dispositif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé 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 assistantes sociales, les gestionnaires RH ou encore par le référent handicap lui-même selon les situations.

b) Réunions pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi

Les médecins du travail sont des interlocuteurs privilégiés, une fois les restrictions à l'emploi de la personne en situation de handicap formulées, dans la recherche des meilleures solutions possibles de compensation du handicap.

Les assistantes sociales sont des partenaires incontournables de l'insertion des personnes en situation de handicap. Elles apportent une aide psychosociale, un soutien dans la recherche de solutions prenant en compte l'environnement personnel et professionnel de la personne en situation de handicap.

Les managers et certaines personnes de l'entreprise occupant des fonctions au sein notamment des services informatiques et des moyens généraux, des experts internes ou externes... peuvent disposer d'informations et d'une expertise utiles pour éclairer sur les possibilités d'aménagement des postes et de leurs conditions d'exercice, dans le respect de la discrétion et des règles de confidentialité.

Aussi, les parties conviennent de la nécessité d'une approche pluridisciplinaire de la situation de handicap, pouvant intégrer tout ou partie des acteurs selon les situations, afin de rechercher la meilleure solution possible de maintien dans l'emploi.

Pour ce faire, des réunions de maintien dans l'emploi sont mises en place dans les Banques populaires lorsque certaines situations doivent faire l'objet d'un examen pluridisciplinaire. Ces réunions peuvent :

- aborder la situation de personnes en situation de handicap en risque à terme d'inaptitude professionnelle ou présentant des restrictions à l'emploi ;
- anticiper sur les situations d'inaptitude professionnelle ;
- rechercher toutes les pistes possibles de maintien dans l'emploi au poste de travail, ou dans l'entreprise.

Les modalités d'organisation de ces réunions de maintien dans l'emploi (composition, conditions de mise en place...) sont définies par chaque Banque populaire. Elles doivent garantir l'anonymat pour les personnes qui le souhaitent. Un point sur leur fonctionnement est présenté au CHSCT, au moins une fois par an.

3.2. Mesures de compensation du handicap

Les mesures visant à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doivent être les plus complètes et les plus adaptées possibles à chacune des situations rencontrées.

Ces mesures peuvent être les suivantes :

- analyse ergonomique du poste de travail et de son environnement ;
- aménagement du poste de travail et de son environnement ;
- acquisition de matériel spécifique ;
- aménagement de l'organisation du travail, voire du contenu du poste de travail si nécessaire ;
- aménagement des horaires de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement ;
- mise en place de temps partiel ;
- amélioration des conditions d'accessibilité des locaux (hors obligation légale d'accessibilité des locaux incombant aux entreprises), cette préoccupation doit être intégrée dans toute la mesure du possible dès la phase de construction/rénovation des bâtiments, à laquelle un ergonomiste pourra notamment participer ;
- développement d'outils favorisant l'accessibilité des applicatifs informatiques et des technologies utilisées au sein de l'entreprise aux personnes en situation de handicap ;
- formations spécifiques dans le cadre de réorientation professionnelle ou de l'utilisation de matériel spécifique ;
- financements complémentaires des dispositifs de compensation du handicap (appareillages...) et des aides à la communication ou aux conditions de vie au travail ;
- mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail ;
- réorientation professionnelle rendue nécessaire au regard des restrictions à l'emploi ;
- bilan de compétences et formation complémentaire dans le cadre d'une réorientation professionnelle.

La liste des mesures ci-dessus établie n'est en aucun cas exhaustive, les Banques populaires veillant à chercher toute possibilité de compensation du handicap.

Les équipes les plus concernées par la mise en place de mesure 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 peuvent 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 collaborateur 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).

3.3. Développement du partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux

Le partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux, lorsqu'ils existent, est essentiel dans toutes les étapes de l'accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap : insertion et maintien dans l'emploi.

Toutes les mesures visant à renforcer le partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux, lorsqu'ils existent, seront prises par les Banques populaires :

- information et sensibilisation des services de santé au travail et des services sociaux sur le contenu du présent accord et sur les résultats obtenus dans le cadre du précédent accord ;
- informations régulières sur l'état d'avancement de la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- communication des situations réussies d'insertion et de maintien dans l'emploi ;
- sensibilisation et formation pendant la période de l'accord sur la mise en œuvre de dispositifs concernant l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. Dans ce cadre, les services de santé au travail et les services sociaux pourront être invités à jouer un rôle dans la mise en œuvre de ces dispositifs dans le cadre de leurs missions.

3.4. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et de la lourdeur du handicap

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) relève d'une démarche volontaire de chaque individu. Les signataires du présent accord sont conscients que certains salariés n'engagent pas cette démarche pour différentes raisons et notamment par manque d'informations sur le sujet, par crainte que cette reconnaissance ait des impacts négatifs sur leur situation...

Afin de permettre à toute personne de pouvoir bénéficier du présent accord en faisant reconnaître sa qualité de travailleur handicapé, les entreprises veilleront à une information régulière des salariés et des principaux acteurs (services de santé au travail, services sociaux, équipes RH...) sur la RQTH et son renouvellement.

Pour les collaborateurs en situation de handicap ayant fait l'objet d'une reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) délivrée par l'autorité administrative compétente, il sera tenu compte de cette RLH pour définir et évaluer les objectifs de performance du collaborateur.

4. Aides à destination des personnes en situation de handicap

4.1. Démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les parties signataires souhaitent faciliter, au regard de leur complexité et lourdeur, les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Cette reconnaissance permet aux intéressés de bénéficier des mesures spécifiques prévues dans le cadre de l'accord de branche et des dispositifs mis en œuvre localement.

La démarche est réalisée par le salarié auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), au sein de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département de résidence du salarié.

Les salariés qui souhaitent être accompagnés dans cette démarche peuvent solliciter le référent handicap et/ou les services de santé au travail et/ou les services sociaux.

A cette fin, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à deux journées ou quatre et demie, sur justificatifs, au moment de la réalisation des démarches de renouvellement ou d'obtention de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), et/ou pour les démarches auprès des fournisseurs d'appareillages liés à leur handicap.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et en emportent tous les effets.

4.2. Aides apportées aux personnes en situation de handicap

Conscientes que le handicap peut générer des difficultés dans l'accès à l'emploi et la gestion du parcours professionnel, les parties signataires du présent accord attribuent des aides pour les personnes en situation de handicap visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi. Ces aides ne

peuvent concerner que des équipements ou prestations concernant la vie professionnelle du travailleur en situation de handicap.

Ces aides peuvent faire l'objet de participations financières complémentaires accordées par d'autres organismes sans pouvoir dépasser le coût réel de l'équipement.

Chaque entreprise, dans la limite des plafonds réglementaires imputables sur le budget de l'accord admis par l'Urssaf et du coût réel des équipements, définira chaque année les montants des différentes aides prévues en fonction de ses priorités et de son budget. Elle veillera à en informer les personnes potentiellement concernées.

Aides techniques :

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap nécessitant l'utilisation d'un équipement (appareillage, fauteuil) ou matériel spécifique. Cette participation est étendue aux formations nécessaires à l'utilisation des aides techniques.

Aides aux déplacements et à la mobilité :

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap nécessitant le passage du permis de conduire du fait de l'altération de sa mobilité, les Banques populaires participent aux frais liés au permis aménagé. Cette aide est non renouvelable.

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap dont la situation de santé nécessite l'adaptation de son véhicule, les Banques populaires participent aux frais attenants dans la limite de 50 % du supplément de prix demandé pour cet aménagement.

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap dont la situation de santé ne permet pas l'utilisation des transports en commun et nécessite l'acquisition d'un véhicule, les Banques populaires participent aux frais attenants dans la limite du plafond autorisé et fixé chaque année. Cette aide est renouvelable tous les 3 ans en cas de pathologie évolutive.

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap dont la situation de santé nécessite un déménagement, les Banques populaires participent aux frais attenants. Cette aide est renouvelable en cas de mobilité géographique au sein ou entre Banques populaires. Ces aides ne sont pas cumulables avec les mesures d'accompagnement à la mobilité prévues dans d'autres accords collectifs, notamment l'accord de groupe GPEC.

Les conditions d'attribution de ces aides et pièces justificatives sont précisées aux collaborateurs en situation de handicap.

Par ailleurs, dans le cadre des possibilités offertes par la réglementation, les parties invitent les entreprises qui le souhaitent à étudier la mise en œuvre des dispositions permettant le don par un salarié de jours de repos à un autre salarié de l'entreprise assumant la charge d'un enfant handicapé.

5. Développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap

Parce que les personnes en situation de handicap ont pu rencontrer des difficultés pour suivre une scolarité « classique » ou parce que la survenance de leur handicap les a amenées à se reconvertir professionnellement, elles sont peu nombreuses à disposer des niveaux de diplômes attendus pour l'exercice de nos emplois.

C'est pourquoi les signataires du présent accord, conscients des enjeux du niveau de qualification dans le parcours professionnel de chacun, considèrent le développement des compétences des personnes en situation de handicap comme une orientation prioritaire du présent accord.

5.1. Développement des compétences et formation professionnelle des personnes en situation de handicap

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient des mêmes droits d'accès que l'ensemble des collaborateurs aux dispositifs existants dans le cadre de la formation tout au long de

la vie professionnelle : bilan de compétences, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience, période de professionnalisation.

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, notamment à travers les formations diplômantes bancaires.

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

Dans ce cadre, la mise en place d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) collective ou de périodes de professionnalisation sera envisagée et expérimentée. Une aide à la constitution des dossiers de VAE pourra être proposée en fonction des besoins.

Les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience de personnes en situation de handicap seront également 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. Ainsi :

- lors de leur conception, l'accessibilité des modules de formation susceptibles de concerner certains collaborateurs en situation de handicap sera testée ;
- le contenu pédagogique des modules de formation ou les conditions matérielles, techniques ou humaines de mise en œuvre de la formation sont, au besoin, adaptés pour tenir compte de la spécificité du handicap du collaborateur ;
- en cas d'impossibilité pour le collaborateur de suivre une session de formation, pour des raisons en lien avec son handicap, des moyens sont mis en œuvre pour que le collaborateur puisse être formé ;
- si la formation se déroule dans un lieu extérieur nécessitant un déplacement et que le handicap génère un niveau de fatigabilité, les frais de déplacement et d'hébergement supplémentaires nécessaires pour favoriser la récupération du salarié sont pris en charge par les entreprises ;
- les demandes de formation exprimées par un salarié en situation de handicap, en lien avec une meilleure adéquation au poste de travail, une réorientation professionnelle ou des changements technologiques sont examinées de façon prioritaire.

Les entreprises veilleront chaque année à ce que la proportion des salariés handicapés 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 2 années consécutives fera l'objet d'un examen par la DRH.

5.2. Parcours professionnel des personnes en situation de handicap

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.

Afin de supprimer tout risque de discrimination et d'anticiper sur les situations à risque d'incapacité professionnelle il est convenu que les collaborateurs en situation de handicap bénéficient d'un point de carrière, avec un gestionnaire RH, au minimum tous les 3 ans. Cet entretien, portant notamment sur les conditions d'emploi et de rémunération, peut être l'occasion d'identifier les besoins spécifiques en formation professionnelle des collaborateurs, en lien avec leur situation de handicap.

La DRH portera une attention particulière aux besoins de développement des compétences mis en évidence dans les appréciations professionnelles des collaborateurs en situation de handicap afin de mettre en place les actions nécessaires.

Par ailleurs, au regard de l'impact possible du handicap sur la performance des collaborateurs, une attention particulière est portée à la préparation et au déroulement des entretiens d'appréciation, afin de définir les objectifs et les résultats attendus, en tenant compte de cette situation.

Préalablement à cette appréciation, il est demandé aux managers de s'assurer, en lien avec le référent handicap ou le gestionnaire RH, que la compensation partielle ou totale du handicap a été effective sur la période considérée.

De manière plus globale afin de prendre en compte dans le projet de parcours professionnel les spécificités liées au handicap, les questions de santé au travail et de compensation du handicap font l'objet d'une attention particulière lors des entretiens professionnels.

Les personnes en situation de handicap qui souhaitent changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique, en lien avec leur situation de handicap, peuvent solliciter un rendez-vous avec le référent handicap ou le gestionnaire RH. Les entreprises organisent ce rendez-vous dans les meilleurs délais (3 mois maximum).

Par ailleurs, en cas de changement de lieu, d'équipe ou d'outil de travail, un accompagnement spécifique est proposé au collaborateur en situation de handicap (cf. art. 6.2).

Dans le cadre des entretiens de seconde partie de carrière, une attention particulière est portée à la fatigabilité inhérente à la situation de handicap et aux moyens de formation nécessaires pour un maintien dans le poste de travail, une adaptation à l'évolution du métier, un renforcement ou un développement des compétences. Dans ce cadre, un travail collaboratif avec le médecin du travail permet de déterminer l'impact des restrictions à l'emploi sur l'activité professionnelle et d'identifier les mesures possibles de compensation du handicap.

Les entreprises veilleront chaque année à ce que, à compétences équivalentes, la proportion des salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une évolution salariale corresponde *a minima* à la proportion de l'ensemble des salariés en ayant bénéficié.

6. Recrutement et intégration des personnes en situation de handicap

Dans le cadre du présent accord, les entreprises poursuivront la mise en œuvre d'actions favorisant le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap.

Les orientations en matière de recrutement de personnes en situation de handicap doivent tenir compte d'un certain nombre de facteurs externes et internes :

- le public des travailleurs handicapés en recherche d'emploi est un public dont les compétences ou les restrictions à l'emploi peuvent se traduire par un décalage avec les niveaux d'exigence pour occuper les emplois actuels et futurs, ou avec les conditions d'exercice de certains emplois au sein de nos entreprises ;
- le réseau des partenaires dans le cadre d'une recherche d'emplois des travailleurs en situation de handicap est complexe et rend ainsi difficile le process de recrutement des personnes en situation de handicap ;
- de nombreuses entreprises publiques et privées œuvrent actuellement pour le développement de leur politique d'emploi des personnes en situation de handicap en recherchant des candidats présentant des profils similaires ;
- le contexte économique risque d'être moins porteur en termes de recrutement sur la période de l'accord ;
- dans la mesure où, à l'issue d'un CDD ou 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 profils.

6.1. Recrutement de personnes en situation de handicap

Les recrutements s'intègrent dans la politique de recrutement globale des Banques populaires.

a) Volume prévisionnel des recrutements

Sur la période triennale d'application de l'accord, les Banques populaires prévoient de recruter 150 personnes reconnues travailleurs handicapés.

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 ces recrutements, les Banques populaires veilleront à conclure au minimum, et sur la durée de l'accord, 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.

Parmi ces recrutements, les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à recruter autant de femmes que d'hommes.

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 quelle que soit le dispositif permettant celle-ci.

A cet effet, les Banques populaires mettront tout en œuvre pour développer les contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Le recours aux contrats en alternance est en effet une réelle opportunité, qui peut permettre une recherche qualitative de candidats en situation de handicap dont les compétences ne sont pas en adéquation avec les exigences des métiers mais dont le potentiel évolutif est identifié.

Pour ce faire, il est recherché tout partenariat local ou national favorisant les dispositifs d'alternance tel que le dispositif interbancaire HandiFormaBanque, par exemple.

Les parties au présent accord considèrent que le recours aux missions temporaires peut être davantage utilisé.

Ainsi, une attention particulière sera accordée à la capacité des entreprises de travail temporaire à proposer des salariés en situation de handicap. Cet élément constituera un des critères de mesure de la qualité des prestations fournies par ces entreprises. Dans le cadre d'appel d'offres auprès des entreprises de travail temporaire (ETT), il sera demandé à chacune de s'engager sur sa capacité à proposer des salariés en situation de handicap aux Banques populaires.

Les contrats conclus avec des personnes en situation de handicap sont établis à temps plein ou à temps partiel pour tenir compte de leurs restrictions à l'emploi et notamment, dans certains cas, de leur niveau de fatigabilité ou de leurs contraintes de soins.

b) Processus de recrutement

Il est rappelé que l'article L. 1132-1, alinéa, 1 du code du travail précise que, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage (...) en raison de son état de santé ou de son handicap ». Le candidat, travailleur en situation de handicap, est ainsi recruté dans le cadre du même processus que les autres candidats.

Tout recrutement de travailleurs en situation de handicap opéré en application du présent accord est basé sur l'évaluation des compétences du candidat et l'analyse de son potentiel évolutif. Ce recrutement intègre la prise en compte des restrictions à l'emploi liées au handicap.

Néanmoins au regard des difficultés de recrutement des personnes en situation de handicap, le niveau de formation habituel requis peut être remplacé par une évaluation selon la méthode des habiletés ou tout type de méthode équivalente permettant de mesurer la capacité des candidats à effectuer telle ou telle opération. La recherche de compétences transposables est aussi un élément intégré dans le processus de recrutement des personnes en situation de handicap. Aussi, les entreprises examinent avec attention toutes les candidatures de personnes en situation de handicap y compris celles émanant de personnes peu qualifiées.

6.2. Intégration des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap nouvellement intégrées bénéficient par principe, dans chaque entreprise, du même dispositif d'intégration que les autres collaborateurs.

Toutefois, l'expérience acquise lors de la mise en œuvre des précédents accords permet d'affirmer la nécessité d'un parcours d'intégration complémentaire, notamment pour les collaborateurs pour lesquels le handicap a pu conduire à une rupture de l'activité professionnelle ou pour lesquels le handicap et les restrictions à l'emploi ont une incidence sur le travail fourni.

L'identification par le médecin du travail au plus tôt de la prise de poste des restrictions à l'emploi du collaborateur permet de rechercher les pistes de compensation possible du handicap et de les mettre en œuvre avant la prise de poste. A ce titre, la visite médicale de pré-embauche et le recours à un ergonome sont reconnus par les parties signataires comme des éléments facilitant l'intégration des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, les Banques populaires mettent en place un parcours d'intégration complémentaire pour chaque collaborateur en situation de handicap nouvellement intégré afin d'intégrer ses besoins spécifiques.

Ce parcours, établi avec le collaborateur partie prenante, devra comprendre :

- la remise d'une « fiche de synthèse » sur les mesures prévues au présent accord ainsi que les informations pratiques et contacts utiles ;
- un point avec le référent handicap de l'entreprise dans les 15 jours suivant la prise de poste ;
- durant la période d'essai :
 - un bilan mensuel réalisé entre le manager et le référent handicap ;
 - la sensibilisation et formation du responsable et de l'équipe de travail accueillante avec l'accord du collaborateur nouvellement intégré.

Dès la prise de fonction, compte tenu du handicap du collaborateur, des moyens complémentaires ajustés aux réalités locales peuvent par ailleurs être les suivantes :

- formation complémentaire permettant une remise à niveau ou une actualisation des connaissances, adaptation du parcours d'intégration aux contraintes spécifiques du handicap ;
- recours aux prestations d'un ergonome en vue de définir les aménagements de poste nécessaires, en lien avec le médecin du travail ;
- mise en œuvre d'un suivi et d'un conseil individualisé assuré par le référent handicap de l'entreprise et/ou un collègue de travail sensibilisé à l'accueil et à l'insertion de personnes en situation de handicap (accompagnant) ;
- soutien d'un partenaire extérieur spécialiste de l'intégration de personnes en situation de handicap.

Ces moyens seront, dans la mesure du possible et si cela est adapté à la situation, déployés en amont de l'arrivée du collaborateur. L'entreprise veillera notamment à informer au préalable l'équipe accueillante de l'arrivée d'une personne en situation de handicap, sous réserve de la préservation de l'anonymat lorsque celui-ci est souhaité.

Dans le cadre de l'alternance, les entreprises porteront une attention particulière à la progression des personnes en situation de handicap.

6.3. Accueil de stagiaires en situation de handicap

Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap et de développer la recherche de candidats, les parties signataires affirment leur volonté d'accueillir au sein des Banques populaires des stagiaires en situation de handicap.

L'accueil de stagiaires, au-delà du développement de savoir-faire indispensable au cursus, a aussi une vertu pédagogique vis-à-vis des managers et des collectifs de travail et contribue fortement à faire évoluer la vision portée sur les personnes en situation de handicap et leur place dans l'entreprise.

Les parties signataires sont conscientes de la difficulté à accueillir des stagiaires car les étudiants en situation de handicap sont peu nombreux et les partenariats avec les écoles et universités difficiles à mettre en place du fait de la multiplicité des intervenants.

C'est pourquoi, tous les types de stages seront favorisés :

- stages pour lesquels l'Etat et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire, article L. 6341-3 du code du travail ;
- stages organisés par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 du code du travail (Agefiph) « Appui Projet » ;
- stages prescrits par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail (Pôle emploi) ;
- stages représentant des périodes de formation conduisant à un diplôme technologique ou professionnel au titre de l'article L. 331-4 du code de l'éducation ;
- stages en milieu professionnel, au titre de l'article 27 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels et du titre IV de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Malgré les difficultés rencontrées dans le cadre de l'accord 2011-2013, les opportunités de partenariats avec des associations, écoles et universités sensibilisées au sujet du handicap et œuvrant en faveur de l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap, seront étudiées avec attention.

Dans le même sens, toutes les actions visant à faire connaître la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap de la branche Banque populaire et à favoriser l'intégration des jeunes en situation de handicap dans le monde de l'entreprise (ex. : dispositifs de diffusion des offres, sensibilisation d'ambassadeurs écoles sur le handicap...) seront favorisées.

6.4. Moyens dédiés au recrutement et à l'insertion des personnes en situation de handicap

Face aux difficultés de recrutement de travailleurs en situation de handicap, les parties conviennent de la nécessité de disposer de moyens spécifiques liés notamment au développement de partenariats et à la communication externe.

a) Développement des partenariats

Pour atteindre les objectifs en matière de recrutement et d'accueil de stagiaires en situation de handicap, le renforcement des partenariats avec les structures du placement et de la formation des personnes en situation de handicap est poursuivi.

Ces partenariats ont pour objectifs :

- de mieux faire connaître les besoins de recrutement des différentes entreprises ;
- de préciser les principaux métiers de la branche Banque populaire ;
- de développer le nombre de candidatures.

Il est rappelé que chaque Banque populaire est en charge du développement des partenariats dans son bassin d'emploi, les partenaires étant implantés au plus près de l'activité économique.

Ces partenariats peuvent prendre les formes suivantes :

- la mise en place de conventions et engagements avec des organismes spécialisés (HandiFormaBanque, Pôle emploi, Cap emploi, MDPH, AFIJ, association Tremplin, CRP, missions locales...) et la transmission des offres d'emploi ;
- les partenariats avec les conseils régionaux et généraux et structures régionales (PRITH) ;
- la participation à des forums régionaux spécifiques ;
- le recours à des cabinets de recrutement et sites spécialisés dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- la collaboration avec les CRP, écoles ou universités implantées nationalement et localement ;
- les spécifications sur les sites intranet et internet du recrutement de collaborateurs en situation de handicap (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel).

La mission Handicap nationale a pour rôle d'assurer :

- le développement des partenariats nationaux avec les acteurs du placement et de la formation des personnes en situation de handicap, mais aussi avec des annonceurs spécialisés ;
- l'élaboration de tout support visant à favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La mise en place d'actions internes aux entreprises (type « portes ouvertes », « découvertes métiers ») sera privilégiée dans la recherche d'une meilleure efficacité du sourcing.

b) Plan de communication externe

La mission Handicap nationale en complémentarité des actions des entreprises, met en œuvre les dispositifs de communication externe suivants :

- plan de communication externe recrutement branche avec mise à disposition des entreprises de supports de communication ;
- promotion sur le site internet groupe de recrutement de collaborateurs en situation de handicap avec création d'un espace dédié intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel ;
- élaboration d'un plan national de communication avec des organismes et revues spécialisées.

7. Recours au secteur adapté et protégé

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est insuffisamment porté par l'emploi indirect : 0,37 % à fin 2012 pour un objectif de 0,5 % à fin 2013 et une possibilité légale d'atteindre 3 %.

Les parties signataires considèrent que l'augmentation du recours au secteur adapté et protégé 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 encore leurs ambitions dans cette direction.

Cette position repose notamment sur les constats suivants :

- le contexte économique et les difficultés de recrutement des personnes en situation de handicap limiteront les possibilités d'embauche au sein des entreprises dans les prochaines années ;
- malgré les aménagements et accompagnements prévus par les entreprises, certaines personnes, au regard de la nature de leur handicap, ne peuvent accéder au milieu ordinaire ;
- le recours au secteur adapté et protégé peut constituer une première étape dans l'insertion des personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire à terme.

Le développement des activités confiées au secteur adapté et protégé constitue donc une des priorités de l'accord. Il s'agit d'un des axes de développement de la responsabilité sociale d'entreprise concrétisé dans le projet phare (politique handicap et achat responsable) et la charte attenante.

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 0,6 %.

Afin d'atteindre l'objectif fixé, de nouvelles actions seront engagées avec l'appui de BPCE achats et des fonctions achats des entreprises, à savoir :

- 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 pouvant répondre aux besoins d'achats et de prestations souhaitées et leur référencement par BPCE achats ;
- l'intégration par les services achats, d'EA et ESAT dans les appels d'offres ;
- l'intégration du recours au secteur adapté et protégé dans les appels d'offres auprès des prestataires ordinaires et dans les contrats signés avec eux ;
- la mise en place d'un plan d'actions par chaque fonction achats de Banque populaire avec l'appui de BPCE achats ;
- la sensibilisation des instances représentatives du personnel pour leurs activités d'œuvres sociales telles que les événements pour le personnel, les repas pour les institutions représentatives du personnel...

Dans le cadre du recours au secteur adapté et protégé, les Banques populaires veilleront dans la mesure du possible à développer des conventions de prestations de longue durée permettant le développement des compétences et de l'emploi au sein des entreprises prestataires.

Dans le même esprit, les entreprises veilleront, lorsque cela sera possible, à recruter des salariés intervenant pour le secteur adapté et protégé qui présenteraient les compétences nécessaires à la prise en charge d'emploi au sein de l'entreprise.

Au-delà du développement des prestations confiées et conscientes des difficultés que rencontrent les entreprises du secteur adapté et protégé pour asseoir leur développement, les parties signataires de l'accord souhaitent, dans la mesure du possible, apporter une aide spécifique aux ESAT ou EA pour favoriser leur développement.

Ces aides en moyens et compétences concerneront, conformément à la réglementation, des aides à la formation et des aides techniques.

8. Sensibilisation et formation des acteurs internes

Plusieurs modules de formation sur le handicap ont été déployés à l'attention de différents acteurs des Banques populaires au cours des précédents accords, 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 collaborateurs 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 collaborateurs 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.

8.1. Actions de sensibilisation relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap

La sensibilisation a vocation à faire disparaître les réticences et préjugés liés au handicap.

Les parties conviennent de l'importance de prolonger les actions engagées dans le cadre du précédent accord et d'en développer de nouvelles pour poursuivre le travail de sensibilisation aidant au changement des représentations.

En interne, la sensibilisation par les outils de communication visera les managers, les institutions représentatives du personnel, les équipes RH, les fonctions achats et informatique, et plus largement l'ensemble des collaborateurs des entreprises du périmètre de l'accord.

La mission Handicap nationale met à la disposition des entreprises l'ensemble des outils de communication et de sensibilisation sur le handicap et l'emploi des personnes en situation de handicap nécessaires à la mise en œuvre de l'accord.

Les outils de sensibilisation peuvent concerner :

- la conception d'une synthèse du bilan de l'accord 2011-2013 ;
- une plaquette d'information sur l'accord 2014-2016 ;
- la mise à jour du guide sur les handicaps ;
- une communication de l'accord de branche sur le site intranet (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel) ;
- un dispositif d'information et de communication à destination des entreprises pour diffusion auprès des collaborateurs ;
- une actualisation de l'espace dédié au handicap sur l'intranet et l'internet de la branche ;
- des outils pédagogiques de sensibilisation sur le handicap ;
- un bilan intermédiaire et final du présent accord.

La mise à disposition de supports plus spécifiquement orientés sur les bonnes pratiques et utilisables par les managers et les directions concernées de l'entreprise pourra être étudiée en fonction des besoins :

- recrutement ;
- maintien dans l'emploi ;
- achat et sous-traitance auprès du secteur adapté et protégé.

Afin de favoriser la sensibilisation, les différents canaux seront utilisés et notamment les nouvelles technologies telles que site intranet, visioconférence...

A partir de ces éléments, les Banques populaires élaborent un programme de sensibilisation de leur personnel utilisant les supports proposés par la mission Handicap nationale, mais aussi tout autre support élaboré de façon spécifique (outils pédagogiques de sensibilisation, organisation de journées de sensibilisation en interne, participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, outils de communication interne permettant de relayer efficacement les informations sur le développement de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap).

8.2. Formation des acteurs internes à l'emploi des personnes en situation de handicap

Au-delà des actions de sensibilisation déterminantes pour dépasser les préjugés et idées reçues et pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, des actions de formation plus ciblées seront mises en place selon les besoins :

Formation des nouveaux référents handicap : les obligations et dispositifs en faveur du handicap, les principaux acteurs, la politique de la branche Banque populaire et les moyens à disposition.

Formation des référents en place et de la mission Handicap nationale : actualisation des compétences, animation et déploiement de l'accord.

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 dont les moyens de compensation sont épuisés, la démarche d'accompagnement individuel.

Formation des managers : l'accueil, le management au quotidien, le maintien dans l'emploi et l'évolution d'un collaborateur en situation de handicap.

Formation des représentants du personnel : sensibilisation au handicap, orientation des salariés reconnus travailleurs handicapés ou pouvant se faire reconnaître travailleur handicapé vers les interlocuteurs compétents, accompagnement dans le maintien dans l'emploi.

Formation des équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap : développement de la connaissance du handicap, identification des comportements à adopter au sein de l'équipe de travail.

Formation des personnes occupant des fonctions qui interviennent dans les domaines du maintien dans l'emploi (moyens généraux, informatique...) ou du recours au secteur adapté et protégé (fonction achats).

L'ensemble de ces formations fait l'objet du développement d'une offre nationale par la mission handicap. Les formations sont déclinées en tant que de besoin, au niveau des Banques Populaires, afin de favoriser l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

9. Organisations et moyens dédiés au pilotage du projet

Les enseignements issus de la mise en œuvre du précédent accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap montrent toute l'importance du pilotage du projet aux niveaux de la branche et de l'entreprise.

Ce pilotage est assuré par :

- une mission Handicap nationale en charge de piloter le plan d'action global et d'accompagner les entreprises ;
- un comité de pilotage au sein de la DRH en entreprise, en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'action annuel ;
- un référent handicap entreprise.

9.1. Mission Handicap nationale

La mission Handicap nationale, assurée par la DRH groupe BPCE, a pour objet de :

- piloter la mise en œuvre de l'accord de branche ;
- assurer sur un plan national la promotion de l'accord de branche et représenter la branche dans les instances nationales sur les questions de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- animer le réseau de référents handicap, notamment dans le cadre du partage d'expériences ;
- accompagner les entreprises dans la conception de leur plan d'action annuel ;
- consolider les résultats obtenus par le biais non seulement des DOETH, mais aussi des analyses qualitatives fournies par les entreprises ;
- assurer le suivi du budget et notamment veiller à l'utilisation conforme des lignes budgétaires de l'accord ;
- préparer les éléments nécessaires pour la commission de suivi de l'accord ;
- entretenir les relations avec la DGEFP et fournir à celle-ci l'ensemble des éléments nécessaires à l'évaluation de la politique d'emploi mise en œuvre.

La mission Handicap nationale est composée d'un responsable de mission, d'un chef de projet et d'un assistant, à raison de 1,5 ETP pour la branche Banque populaire.

9.2. Comité de pilotage handicap

Conscientes que la politique handicap doit être portée au plus haut niveau et relever d'un projet transversal d'entreprise, les Banques populaires mettent en place un comité de pilotage handicap dont elles définissent la composition et la fréquence des réunions au regard de leur taille, des efforts à réaliser pour améliorer leur taux d'emploi et des moyens dont elles disposent dans le cadre de leur budget. La direction des ressources humaines et la fonction achats sont représentées dans ce comité de pilotage.

Le comité de pilotage handicap a pour objet, au regard de l'état des lieux de l'emploi des personnes en situation de handicap, de proposer à la direction générale, à la direction des ressources humaines et à la fonction achats un plan d'actions annuel visant à atteindre les objectifs de l'accord de branche.

L'engagement de toutes les Banques populaires est un facteur essentiel de réussite de la politique handicap au niveau de la branche Banque populaire. Le présent accord sera décliné à travers un plan d'actions annuel intégrant les principaux objectifs et indicateurs pour chaque entreprise.

Ce plan d'action aborde les différents axes de l'accord :

- maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap ;
- recrutement et insertion des travailleurs en situation de handicap ;
- recours au secteur adapté et protégé ;
- sensibilisation et formation des équipes.

9.3. Référent handicap entreprise

Dans la continuité des précédents accords et fort des expériences réussies, un référent handicap entreprise est nommé dans chaque Banque populaire qui en informe les salariés. Le référent handicap entreprise anime la politique handicap de son entreprise et coordonne avec le comité de pilotage handicap la mise en œuvre du plan d'action au sein de son entreprise. Une lettre de mission précise le temps alloué pour remplir cette mission, équivalent au minimum à 30 % du temps d'activité du référent handicap entreprise.

Il veille :

- à la mise en œuvre de chacune des actions prévues dans l'accord de branche au sein de son entreprise ;
- à la promotion de l'accord de branche auprès de l'ensemble des collaborateurs, mais aussi en externe auprès du réseau des partenaires ;
- au développement du réseau des partenaires externes pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap sous toutes ses formes ;
- à la mise à jour régulière des données concernant les salariés en situation de handicap et le budget de son entreprise ainsi qu'au reporting nécessaire au suivi de l'application de l'accord et du plan d'actions local auprès de la mission Handicap nationale.

L'animation du réseau des référents handicap entreprise a été une réelle clé de succès de la mise en œuvre des précédents accords, notamment à travers la réflexion partagée sur la construction des plans d'action et sur l'échange de bonnes pratiques entre les référents handicap entreprise. Pour poursuivre la dynamique impulsée, au minimum deux réunions annuelles auxquelles participent les référents handicap entreprise sont organisées par la mission Handicap nationale.

Lors de ces réunions, des experts du handicap peuvent être invités afin d'éclairer les échanges des participants. Les délégués syndicaux de branche des organisations syndicales signataires sont conviés à ces apports d'expertise.

9.4. Représentants du personnel

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Il est rappelé que les institutions représentatives du personnel peuvent intervenir dans les démarches de maintien dans l'emploi notamment lors de l'identification des besoins d'adaptation des postes ou de l'organisation du travail.

A ce titre et conformément aux articles L. 2323-30 et L. 4612-11 du code du travail, le comité d'entreprise et le CHSCT sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou remise au travail des travailleurs en situation de handicap. Une présentation des dispositions du présent accord est réalisée par les entreprises auprès de leurs CHSCT et comité d'entreprise.

10. Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent d'un nécessaire suivi de la mise en œuvre de l'accord de branche. Pour ce faire, le dispositif suivant est prévu.

10.1. Suivi au niveau de la branche

Le suivi au niveau de la branche est assuré par une commission de suivi de l'accord. Cette commission étudie le bilan de la mise en œuvre de l'accord et peut contribuer à son évolution en proposant, au regard des résultats obtenus et/ou des difficultés rencontrées, d'éventuels ajustements.

Deux réunions par an de la commission de suivi de la branche sont organisées :

Première réunion : présentation du plan d'action de la branche de l'année en cours.

Seconde réunion :

- bilan de l'emploi des personnes en situation de handicap, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, sur l'exercice écoulé ;
- bilan financier global de l'année écoulée et orientation de l'année en cours.

Les éléments sont remis aux membres de la commission de suivi de la branche 7 jours avant la tenue des réunions.

La commission de suivi de la branche est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la DRH groupe BPCE, dont un représentant de la mission Handicap nationale.

Le temps passé par les membres de la commission de suivi de la branche lors des réunions est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Effectués sur le temps de travail les délais de route ne doivent pas excéder une demi-journée pour l'aller ainsi que le retour. Cette limite est portée à une journée pour les collaborateurs des Banques populaires situées en dehors du territoire métropolitain.

Les frais de repas et d'hébergement sont remboursés sur la base des frais réels engagés dans la limite d'un montant fixé par l'organe central et communiqué aux organisations syndicales. Chaque demande de prise en charge est accompagnée des justificatifs originaux.

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions de la commission de suivi sont remboursés dans les mêmes conditions.

10.2. Suivi au niveau des entreprises

Les parties au présent accord soulignent le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises veillent au partenariat avec les partenaires sociaux dans le cadre de leurs missions respectives.

Elles présentent à ce titre aux CHSCT et comité d'entreprise :

- le plan d'action handicap de l'entreprise ;
- le bilan de l'emploi de l'année écoulée des personnes en situation de handicap de l'entreprise tant sur le plan quantitatif que qualitatif à partir des critères du présent accord et du plan d'actions de l'entreprise ;
- le bilan financier global de l'année écoulée.

Aucune information sur les situations individuelles ne pourra être communiquée.

10.3. Bilan à la DGEFP

Chaque année un rapport complet permettant d'apprécier l'évolution de la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'évolution du taux d'emploi et l'état d'avancement du plan d'action prévu dans l'accord est adressé et présenté à la DGEFP.

Cette présentation fait l'objet d'une analyse des réussites, mais aussi des difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord et de la recherche de mesure de réajustement permettant d'atteindre, à l'issue de l'accord, les objectifs fixés.

11. Budget de l'accord Handicap

Le calcul de l'obligation d'emploi pour chacune des Banques populaires s'effectue au niveau de chaque entreprise.

La somme des DOETH de toutes les Banques populaires permet :

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

Chaque entreprise réalise à partir de l'outil mis à disposition sa DOETH au plus tard pour le 28 février de l'année.

Un reporting détaillé des dépenses effectuées tant par la mission Handicap nationale que par les entreprises est réalisé sur un outil de gestion spécifique.

Le budget prévisionnel de l'accord est fourni en annexe II du présent accord à titre indicatif.

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.

11.1. Ressources de la mission Handicap nationale

Pour financer les actions de la mission Handicap nationale et plus particulièrement les actions faisant l'objet d'une mutualisation entre les Banques populaires, chaque entreprise versera, à la mission handicap nationale, l'équivalent de 25 % de son budget défini par sa DOETH au titre de la première année.

Au cours des 3 années d'application de l'accord, il est procédé à un réajustement du budget et de la quote-part nationale au regard des actions réalisées et des montants des contributions dus.

L'appel de fonds de la quote-part nationale est réalisé pour l'année au 31 mars sur la base du montant prévisionnel déterminé par les DOETH remontées à la mission Handicap nationale et fait l'objet d'un réajustement le 31 mars de l'année suivante après établissement de la DOETH définitive. Le budget non utilisé une année est reporté sur l'exercice suivant.

Il est convenu entre les parties que 90 % du budget non consommé du précédent accord est reporté sur le présent accord sur une ligne budgétaire spécifique, sous réserve de l'accord de l'autorité d'agrément.

Ce report est destiné à financer les projets nationaux suivants :

- l'accompagnement des entreprises dans le développement de l'accessibilité des postes de travail notamment des collaborateurs déficients visuels et auditifs et le soutien aux innovations technologiques ;
- la mise en œuvre de dispositifs de formation favorisant le développement des compétences et de la qualification des personnes en situation de handicap au sein des entreprises ;
- la dynamisation des achats auprès du secteur adapté et protégé dans le prolongement du programme PHARE.

Chaque projet fait l'objet d'une présentation lors des commissions de suivi de branche.

11.2. Ressources des missions handicap entreprises

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d'actions spécifique 75 % du montant de sa DOETH dans le respect des arbitrages par ligne budgétaire définis nationalement.

Toutefois, une mutualisation des soldes non consommés par certaines entreprises pourra être réalisée sur la base de l'accord de chacune des entreprises concernées.

12. Durée. – Révision. – Publicité

12.1. Durée de l'accord et conditions de validité

Le présent accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016.

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.

A défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenue.

Les conditions de validité remplies, il est entendu que les avantages tirés de ce présent accord cesseront de plein droit de produire leurs effets au 31 décembre 2016, date de fin d'application de celui-ci. Cet accord ne pourra en aucun cas, 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.

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.

12.2. Demande de révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis 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 3 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.

12.3. 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 sup-

port 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 8 octobre 2013.

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

SNB CFE-CGC ;

UNSA.

ANNEXE I

GLOSSAIRE

| | |
|------------|--|
| AGEFIPH | Association pour la gestion du fonds d'insertion des personnes handicapées |
| AFIJ | Association pour la facilitation de l'insertion des jeunes diplômés |
| CDAPH | Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Elle octroie la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et a remplacé la COTOREP |
| Cap emploi | Réseau spécialisé dans le placement de personnes handicapées |
| Tremplin | Club d'entreprise en charge de l'insertion des personnes handicapées |
| ESAT | Etablissement et services d'aides par le travail |
| EA | Entreprise adaptée |
| RQTH | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé |
| CRP | Centre de rééducation professionnelle |
| DOETH | Déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleur handicapé |
| PRITH | Programme régional d'insertion des travailleurs handicapés |
| LSF | Langue des signes française |
| RLH | Reconnaissance de la lourdeur du handicap |
| MDPH | Maison départementale des personnes handicapées |
| DGEFP | Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle |

ANNEXE II

BUDGET DE L'ACCORD

| | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------------------|-------|-------|-------|
| Maintien dans l'emploi | 30 % | 30 % | 30 % |
| Formation | 17 % | 17 % | 17 % |
| Embauche et insertion | 15 % | 15 % | 15 % |
| Information, sensibilisation | 15 % | 15 % | 15 % |
| Pilotage et suivi | 13 % | 13 % | 13 % |
| Recours au SAP | 10 % | 10 % | 10 % |
| Total | 100 % | 100 % | 100 % |