

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2013

RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOR : ASET1450009M

PRÉAMBULE

La branche Caisse d'épargne et les organisations syndicales signataires entendent, par le présent accord (2014-2016), poursuivre et amplifier les effets positifs de la politique engagée depuis 2006 avec le premier accord collectif national en faveur de l'emploi des personnes handicapées portant sur les années 2006-2008, signé le 21 juillet 2006, puis avec le deuxième accord portant sur les années 2009-2013, signé le 10 octobre 2008.

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, notamment dans le cadre de la charte de la diversité.

Les deux premiers accords ont permis de déployer de nombreuses actions au sein des entreprises 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.

	SITUATION au 31 décembre 2008	OBJECTIF à la fin de 2013	SITUATION à la fin de 2012
Taux d'emploi global	2,62 %	4,5 %	4,12 %
Taux d'emploi indirect	0,11 %	SO	0,33 %
Recrutements CDI	NS	250	117

Ces résultats traduisent une véritable dynamique collective qui situe dès maintenant la branche Caisse d'épargne parmi les meilleurs taux d'emploi de la profession. Il est toutefois constaté une disparité des résultats entre les entreprises, que le présent accord s'attachera à réduire.

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 entreprises de la branche et les organisations syndicales signataires considèrent que :

- les dispositions de l'accord du 10 octobre 2008 ont eu des effets positifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap qui se traduiront vraisemblablement par un taux d'emploi proche de l'objectif ambitieux qui avait été fixé. En conséquence, ces dispositions méritent, pour l'essentiel, d'être reprises dans le présent accord ;
- le taux d'emploi global, qui se situe à 4,12 % à la fin de 2012, a progressé en moyenne constante de 0,4 % par an lors des quatre derniers exercices connus (2009 à 2012), confirmant l'instal-

lation d'une dynamique dans le temps. Il repose principalement sur l'emploi direct au sein des entreprises. Avec 1 736 travailleurs en situation de handicap en CDI à la fin 2012, le maintien en emploi des salariés en situation de handicap au sein des entreprises doit donc rester la priorité du présent accord ;

- les entreprises de la branche Caisse d'épargne ont ouvert tous leurs emplois aux personnes en situation de handicap. Elles ont ainsi recruté une majorité des CDI en situation de handicap 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 entreprises constitueront également une priorité du présent accord ;
- dans un contexte économique difficile susceptible d'impacter le 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 contrat 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 entreprise 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 4,8 % à la fin de 2016, chaque entreprise de la branche contribuant à cette évolution. Ce taux prend en compte les réalités d'un contexte économique qui laissent supposer une plus grande contrainte sur les recrutements. Il est entendu entre les parties qu'à plus long terme l'ambition demeure d'atteindre un taux d'emploi de 6 %.

Dans le cadre du présent accord, les parties réaffirment en préambule deux convictions :

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

Les principes suivants doivent guider les actions mises en œuvre :

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

Afin de permettre une progression continue du taux d'emploi, le présent accord doit maintenir les meilleures conditions pour permettre :

- de maintenir en emploi les personnes en situation de handicap déjà présentes dans la branche, ou celles dont la situation de handicap se déclarerait durant leur carrière ;
- d'intégrer de nouveaux salariés en situation de handicap ;
- de contribuer activement à la formation en alternance des personnes en situation de handicap ;
- de développer le recours au secteur adapté et protégé.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Bénéficiaires de l'accord

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés :

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

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

Entreprises concernées

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la branche Caisse d'épargne.

CHAPITRE II

MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

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

Par rapport aux prévisions budgétaires inscrites dans l'accord 2009-2013, une plus grande part du budget handicap sera ainsi affectée aux dépenses participant au maintien en emploi.

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

Les aides à la personne apportées aux salariés (chapitre III) et toutes les mesures relatives au développement de l'employabilité (chapitre IV) concourent également à cet objectif.

2.1. Adaptation du poste de travail ou reconsidération du poste occupé

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

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

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

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

La mise en place des mesures de compensation 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 salarié en situation de handicap est orienté, pour tenir compte de ses restrictions à l'emploi, vers un poste de qualification moindre, il bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure (au prorata de son temps de travail).

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

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

- donner une information accessible en permanence et actualisée à l'ensemble des salariés sur leurs droits et les démarches à accomplir en matière de reconnaissance du handicap ;
- veiller à ce que les salariés absents pour longue maladie restent informés de leur situation administrative et financière dans le cadre de cette absence ;
- proposer une expertise et une aide aux démarches administratives à accomplir auprès des organismes compétents, maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

Cette reconnaissance individuelle ne revêt aucun caractère obligatoire.

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

2.3. Suivi des salariés 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 préreprise 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.

2.4. Réunions « maintien en emploi »

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

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

2.5. Recherche de techniques et technologies innovantes

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

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

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

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

CHAPITRE III

AIDES À LA PERSONNE

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

3.1. Aides prises en charge par le budget de l'accord

En conformité avec les règles d'attribution prévues par la réglementation, en particulier par l'AGEFIPH, les entreprises de la branche participent au financement, notamment :

- d'appareillages spécifiques (fauteuils roulants, appareils auditifs...) ;
- de travaux d'aménagement de véhicule pour que le salarié puisse se rendre sur son lieu de travail ;
- de la formation au permis de conduire, lorsque le salarié ne peut emprunter les transports en commun pour se rendre sur son lieu de travail ;
- d'acquisition d'un véhicule pour que le salarié puisse se rendre sur son lieu de travail ;

- d'un ordinateur personnel si le salarié est amené à travailler ou à se former ponctuellement à son domicile dans les conditions décrites au chapitre II, paragraphe 2.5 ;
- du déménagement pour que le salarié puisse évoluer ou conserver son emploi au sein de son entreprise ;
- de la prime d'insertion (AGEFIPH) ;
- de l'aide au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage...

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

3.2. Autres mesures d'accompagnement individuelles (hors budget de l'accord)

Pour faciliter le maintien en emploi des salariés en situation de handicap ainsi que des salariés ayant un conjoint ou un enfant en situation de handicap fiscalement à charge, des aides peuvent être attribuées, en particulier par le biais de la commission sociale de la CGP (et ce sans réduire les prérogatives du conseil d'administration de cette instance définie par le code de la sécurité sociale et ses statuts).

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

Elle transmet dans ce cadre le dossier à l'AGATHE (association pour la gestion de l'accord travailleurs handicapés de l'Ecureuil), qui peut prendre en charge tout ou partie du financement.

L'enveloppe globale pouvant être dévolue à ces financements est constituée par les produits financiers qui auraient été générés par le compte bancaire de l'AGATHE.

CHAPITRE IV

DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

4.1. Parcours professionnel des salariés en situation de handicap

Il est rappelé que toutes les promotions sont ouvertes aux salariés en situation de handicap. Le présent accord ajoute des mesures particulières pour deux catégories de personnes :

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

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

En concertation avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), il est recherché selon les besoins identifiés des adaptations du poste, de l'organisation du travail, des horaires de travail et des conditions de transport.

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

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

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

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

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

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

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

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.

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, notamment par des formations adaptées au handicap (ex. : en langage des signes, en braille...).

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

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

Les entreprises s'engagent à proposer des formations concernant le handicap dans le catalogue DIF.

CHAPITRE V

RECRUTEMENT EXTERNE ET INTÉGRATION DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

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

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

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

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

5.1. Volume prévisionnel des recrutements

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

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

Les embauches feront l'objet d'une prévision annuelle de la part de chaque entreprise de la branche, contribuant à l'atteinte du taux d'emploi pour la branche en 2016, et ce selon une évolution régulière, l'objectif étant à plus long terme d'atteindre 6 %.

Par ailleurs, dans ce nouvel accord, les parties souhaitent désormais inscrire un objectif en nombre de recrutements.

Sur la période triennale d'application de l'accord, les entreprises de la branche se fixent ainsi un objectif minimum d'embauches correspondant à 150 personnes reconnues 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 les recrutements réellement réalisés sur la durée de l'accord, les entreprises se fixent également comme objectif de conclure au minimum 30 % de CDI, y compris les CDI conclus à la suite d'un CDD, d'un contrat en alternance ou d'une mission d'intérim, par exemple.

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

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

5.2. Recherche de candidats

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

- le référencement des services de recrutement spécialisés ;
- les partenariats avec les organismes spécialisés (Tremplin, Cap emploi ou autres organismes à vocation similaire) ;
- la promotion du site internet groupe de recrutement ;
- l'utilisation des sites emploi dédiés au handicap (site emploi de l'AGEFIPH...) ;
- la participation à des événements nationaux (semaine pour l'emploi des personnes handicapées...) ;
- la présence dans les salons de recrutement, les forums, etc. ;
- l'utilisation de la méthode des « habiletés » expérimentée par Pôle emploi ou toute autre méthode reconnue valorisant les compétences de la personne ;
- les structures constituées dans la branche traitant de l'économie sociale ;
- les hôpitaux chargés de la rééducation ;
- les établissements d'éducation et de formation spécialisés.

CHAPITRE VI

ACCUEIL ET INSERTION

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

Le présent accord s'attachera :

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

- à renforcer la sensibilisation des salariés qui sont amenés à travailler avec une personne en situation de handicap.

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

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

6.1. Fonction de l'équipe d'accueil

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

Tutorat

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

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

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

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

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

Parcours d'intégration

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

Formation de l'équipe d'accueil

Dès lors que la personne en situation de handicap accepte que sa situation soit connue au sein de l'entreprise, une formation est dispensée aux salariés de l'équipe accueillante, avant l'arrivée du salarié en situation de handicap. Elle a pour objectifs de les sensibiliser au handicap du nouvel arrivant et de les préparer à adopter un comportement conforme à son attente.

Un module d'accueil construit à cet effet est remis par la mission handicap nationale à chaque entreprise.

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

6.2. Formation des référents

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

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

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

6.3. Formation et communication sur le handicap

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

- certaines sont orientées tous publics et peuvent notamment s'adresser aux salariés qui souhaitent en bénéficier au titre du DIF ; une offre nationale est élaborée à cet effet ;
- d'autres sont plus ciblées et s'adressent aux managers ou professionnels des ressources humaines, et plus particulièrement aux gestionnaires de ressources humaines.

Des actions de formation seront ainsi mises en place selon les besoins :

- formation des gestionnaires RH : le recrutement, l'accueil et l'intégration au poste, le maintien en emploi, le reclassement de travailleurs en situation de handicap, la démarche d'accompagnement individuel ;
- formation des managers : l'accueil, le management au quotidien, le maintien dans l'emploi et l'évolution d'un salarié en situation de handicap ;
- formation de l'ensemble des représentants du personnel : sensibilisation au handicap, orientation des salariés reconnus travailleurs handicapés ou pouvant se faire reconnaître travailleurs handicapés vers les interlocuteurs compétents, accompagnement dans le maintien dans l'emploi ;
- formation des personnes occupant des fonctions qui interviennent dans les domaines du maintien en 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.

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

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

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

CHAPITRE VII

FORMATION DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP

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

A ces fins les démarches suivantes sont menées.

7.1. 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 en situation de handicap.

Les stages, indemnisés, doivent leur permettre d'acquérir une expérience et un savoir-faire, compléments indispensables à leur formation.

La branche Caisse d'épargne forme des personnes en situation de handicap en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et contribue ainsi à la professionnalisation de publics dont les qualifications ne correspondent pas en l'état aux qualifications requises dans les métiers de la banque.

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne facilitent l'intégration de ces jeunes dans les entreprises après l'obtention de leur diplôme.

Pour aider les jeunes en situation de handicap dans leur parcours, des moyens pédagogiques ou matériels peuvent leur être alloués.

7.2. Actions menées avec les établissements de formation initiale ou professionnelle

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

- participer aux forums et salons afin de guider les jeunes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi ;
- collaborer avec des associations (Tremplin...) pour les accompagner et les insérer dans la vie active ;
- encourager le système de parrainage afin de favoriser leur embauche en fin d'études ;
- subventionner l'achat de matériel adapté à destination de ces établissements ;
- financer des bourses d'études (les salariés, parents d'étudiant en situation de handicap sont invités à faire connaître leur situation pour pouvoir en bénéficier) afin de favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap ;
- verser la taxe d'apprentissage au profit d'écoles spécialisées qui accueillent des élèves en situation de handicap ;
- développer des actions et finaliser les projets entrepris avec des centres de rééducation professionnelle de l'assurance maladie, par le biais de ses Unions pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie (UGEAM), et ce éventuellement avec d'autres partenaires du monde financier.

CHAPITRE VIII

PRESTATIONS EXTÉRIEURES

8.1. Recours au secteur adapté et protégé

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est insuffisamment porté par l'emploi indirect : 0,33 % à la fin de 2012 pour 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 leurs ambitions dans cette direction.

Il est convenu entre les parties que le taux d'emploi indirect de la branche sera porté à l'issue de la période triennale au minimum à 0,6 %.

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

- la réalisation d'un diagnostic interne des pratiques de sous-traitance et d'achats permettant à chaque entreprise d'identifier les possibilités et les conditions de recours à la sous-traitance et de partager plus largement les bonnes pratiques entre les entreprises ;
- la mise à jour régulière des établissements pouvant répondre aux besoins d'achats et de prestations souhaités et leur référencement par BPCE achats. Dans ce cadre, la possibilité de communiquer aux entreprises un indicateur permettant de garantir le respect de critères de responsabi-

lité sociale sera étudiée. Une démarche vis-à-vis du secteur adapté et protégé sera engagée en ce sens dès le début de la période de l'accord ;

- l'intégration par les services achats, d'EA et ESAT dans les appels d'offres ;
- la mise en place d'un plan d'actions par la fonction achats au sein de l'entreprise avec l'appui possible de BPCE achats.

Dans le cadre du recours au secteur adapté et protégé, la fonction achats veillera à développer, dans toute la mesure du possible, des prestations s'inscrivant dans la durée.

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

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

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

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

CHAPITRE IX

MOYENS MIS EN ŒUVRE

9.1. Structures de fonctionnement et de pilotage

L'association AGATHE

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

Les comptes de l'AGATHE sont certifiés par un commissaire aux comptes.

L'AGATHE assure la gestion et le contrôle des engagements financiers prévus dans le présent accord.

Pour le bon fonctionnement de l'AGATHE, chaque entreprise applique les procédures administratives et financières communes et utilise le logiciel de gestion fourni par la mission handicap nationale.

Référents handicap en entreprise

Un référent handicap est nommé au sein de chaque entreprise. Rattaché à la direction des ressources humaines, il est chargé des missions principales suivantes :

- l'organisation et la mise en œuvre au sein de l'entreprise des dispositions prises en application du présent accord ;
- la gestion du budget handicap de l'entreprise en conformité avec le présent accord et la réglementation en vigueur ;
- le suivi des résultats obtenus et des moyens financiers affectés ;
- le rapport à la mission handicap nationale des actions mises en œuvre ;
- la communication sur sa mission auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

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

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

Mission handicap nationale

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

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

9.2. Budget de référence

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

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

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

La somme des contributions qu’en l’absence d’accord les entreprises auraient versées à l’AGEFIPH au titre de l’obligation d’emploi constitue ainsi le budget du présent accord.

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

Sur la durée de l’accord, un réajustement du budget pourra être effectué pour tenir compte de l’évolution du taux d’emploi ainsi que des éventuelles modifications législatives ou réglementaires.

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

Ressources de la mission handicap nationale

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

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

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

Ressources des missions handicap entreprises

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

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

CHAPITRE X

SUIVI DE L'ACCORD

10.1. Au niveau de chaque entreprise

Une présentation des dispositions du présent accord est réalisée par les entreprises auprès du comité d'entreprise.

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

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

10.2. Au niveau de la branche

Bilan annuel

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

Il comprend également des données sur les activités de la mission handicap nationale et sur les activités des référents en entreprise.

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

Commission de suivi

Elle est composée de représentants de la DRH groupe, du responsable de la mission handicap nationale et d'un représentant par organisation syndicale signataire. Elle se réunit une fois chaque semestre.

Sa mission consiste à :

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

Représentation à l'assemblée générale et au conseil d'administration de l'AGATHE

Un représentant par organisation syndicale signataire est invité à l'assemblée générale et au conseil d'administration de l'AGATHE.

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS FINALES

11.1. 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 2014.

Le présent dispositif cessera de produire effet le 31 décembre 2016.

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

11.2. Demande de révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec 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 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 l'autorité compétente.

11.3. Clause suspensive

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

11.4. Dépôt

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

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

Fait à Paris, le 6 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

SNE CFE-CGC ;

UNSA.

ANNEXE I

LEXIQUE DES ABRÉVIATIONS UTILISÉES

- ADAPT : association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.
- AFPA : association nationale pour la formation professionnelle des adultes.
- AGATHE : association pour la gestion de l'accord travailleurs handicapés de l'Ecureuil.
- AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- ANACT/ARACT : agence nationale (régionale) pour l'amélioration des conditions de travail.
- APAJH : associations pour adultes et jeunes handicapés.
- APF : association des paralysés de France.
- CDAPH : commission des droits de l'autonomie et des personnes handicapées (ex-COTOREP).
- CGP : caisse générale de prévoyance.
- DGEFP : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.
- DOETH : déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés.
- EA (ex-AP) : entreprises adaptées (remplace les ateliers protégés).
- ESAT (ex-CAT) : établissement et service d'aide au travail (remplace les centres d'aide par le travail).
- FEGAPEI : fédération de référence des associations gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées.
- GESAT : groupement des établissements de service d'aide par le travail et des entreprises adaptées.
- GRETA : groupement d'établissements publics d'enseignement.
- RQTH : reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.
- UGECAM : union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie.
- UNEA : union nationale des entreprises adaptées.
- MDPH : maison départementale des personnes handicapées.

ANNEXE II
BUDGET PRÉVISIONNEL

(En pourcentage.)

TYPE DE DÉPENSE	2014	2015	2016
Maintien en emploi	22	22	22
Aides à la personne	8	8	8
Recrutements extérieurs	15	15	15
Accueil, insertion, sensibilisation	15	15	15
Parcours professionnels et formations	10	10	10
Recours au SAP	10	10	10
Formation et intégration des jeunes en situation de handicap	5	5	5
Pilotage et suivi	15	15	15
Total	100	100	100