

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Accord du 2 octobre 2019

relatif à l'emploi et à l'égalité des chances
des personnes en situation de handicap

NOR : ASET1951417M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SU-UNSA ;

SNE CGC ;

SNP FO ;

SUD Solidaires BPCE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de leur engagement sur la diversité et la promotion de l'égalité de chances, les Caisses d'épargne déploient depuis 2006 une politique visant à favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Leur engagement s'est traduit par la signature de 4 accords successifs, conformément aux dispositions légales prévues dans le cadre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) et plus largement de la loi de 2005.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des précédents accords. Il traduit la volonté des parties prenantes de consolider et amplifier la politique handicap que ce soit au niveau de la branche ou au niveau des entreprises qui la constituent.

Il est conclu dans un contexte particulier car la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Si à date, des décrets d'application sont encore attendus, un certain nombre de mesures applicables dès le 1^{er} janvier 2020 ont d'ores et déjà été arrêtées. Parmi les évolutions actées qui impacteront la situation des entreprises de la branche Caisse d'épargne, on retiendra :

- la suppression dans le calcul du taux d'emploi des unités bénéficiaires liées à la collaboration avec les structures adaptées et protégées. L'achat de produits ou prestations à des entre-

prises adaptées (EA), établissements de service et d'aide par le travail (ESAT) ou travailleurs handicapés indépendants (TIH) ne contribuera donc plus à l'augmentation du taux d'emploi. Il sera néanmoins pris en compte au travers d'une minoration de la contribution libératoire ;

- la suppression des unités de minoration. Ne subsistera que la prise en compte des collaborateurs de plus de 50 ans. Toutefois, cette prise en compte ne se fera plus au travers d'unités de minoration mais par une valorisation majorée au niveau des unités bénéficiaires ;
- la modification des modalités de décompte des collaborateurs en situation de handicap qui seront désormais proratisés au réel de leur temps de travail.

C'est pourquoi, à la synthèse des indicateurs figurant ci-dessous, a été ajoutée une simulation du taux d'emploi pour la branche intégrant, toutes choses étant égales par ailleurs, l'impact des évolutions légales précitées.

	Indicateurs au 31 décembre 2018	Simulation du taux d'emploi 2018 en appliquant les nouvelles dispositions
Taux d'emploi global	5,33 %	5,83 %
Dont taux d'emploi direct	4,89 %	
Dont taux d'emploi indirect	0,44 %	

Indépendamment des évolutions légales, il ressort, du pré-bilan, les indicateurs suivants :

	Indicateurs au 31 décembre 2016	Objectifs accord 2017- 2019	Indicateurs au 31 décembre 2018 à N – 1 de la fin d'accord
Taux d'emploi global	5,23 %	5,3 %	5,33 %
Dont taux d'emploi direct	4,67 %	4,6 %	4,89 %
Dont taux d'emploi indirect	0,56 %	0,7 %	0,44 %
Recrutement	218 sur la durée de l'accord avec 40 % de CDI	150 CDI, alternance, CDD > 6 mois 30 % de CDI	104 recrutements Dont 58 CDI (55,7 % des recrutements)

À partir d'une analyse critique des actions réalisées jusqu'à ce jour, du retour d'expérience des référents handicap et d'une réflexion stratégique au niveau de la mission Handicap groupe, les signataires fixent 5 priorités pour ce nouvel accord :

- permettre le maintien dans l'emploi par une logique d'anticipation et d'approche pluridisciplinaire ;
- maintenir l'employabilité par la formation, le parcours professionnel et la prise en compte des besoins de compensation des collaborateurs en situation de handicap ;
- favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes en situation de handicap ;
- soutenir l'emploi des personnes handicapées travaillant au sein du secteur du travail protégé et adapté par la politique d'achat ;
- poursuivre le travail de changement de regard pour une meilleure inclusion et qualité de vie au travail des salariés en situation de handicap.

Il est convenu que la branche Caisse d'épargne s'engage à atteindre un taux d'emploi (nouvelles modalités de calcul) de 6 % fin 2022 et à mettre tout en œuvre pour le dépasser.

1.1. Les bénéficiaires de l'accord

Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le présent accord concerne les collaborateurs visés par les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail et repris en détail en annexe 1, ainsi que les personnes qui auraient engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier.

Dans l'éventualité où ces derniers n'obtiendraient finalement pas la RQTH*, ils perdraient le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre ou engagées.

S'agissant des collaborateurs ayant engagé une demande de renouvellement de leur RQTH*, ils pourront bénéficier des dispositions du présent accord et être comptabilisés au titre de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) jusqu'à 4 mois après la fin de validité de leur RQTH*, sous réserve qu'ils aient demandé son renouvellement avant la date d'expiration et fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier.

1.2. Les entreprises concernées

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la branche des Caisses d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs. Le détail des entreprises couvertes par l'accord à date de la signature est fourni en annexe.

1.3. Les acteurs de la politique « handicap »

Les directions générales des entreprises de la branche qui impulsent la dynamique handicap, donnent du sens, assurent l'implication de l'ensemble des acteurs et particulièrement du management. Elles s'assurent de la mise en œuvre de la politique arrêtée dans le présent accord.

La mission Handicap groupe qui effectue son rôle d'animation, de mise en œuvre et de suivi des dispositions de l'accord. Elle est rattachée à la direction des ressources humaines groupe.

Le référent handicap de chaque entité de la branche interlocuteur privilégié de l'ensemble des salariés en situation de handicap de son entreprise, agit dans leur intérêt, avec un rôle de coordinateur vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire RH, en s'appuyant sur les services médico-sociaux et l'équipe mission Handicap groupe ainsi que sur tout autre intervenant dont l'expertise pourrait s'avérer nécessaire dans le cadre du dossier concerné.

Le manager dans le cadre de sa mission d'encadrement et de développement des salariés, il agit au quotidien dans l'accompagnement de son collaborateur.

Le service de santé au travail : le salarié en situation de handicap bénéficie d'une surveillance médicale renforcée par la médecine du travail. La réalisation d'actions d'aménagements de poste et de maintien dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié et à la demande expresse du médecin du travail.

Les assistantes sociales interlocuteurs des personnes en situation de handicap, assurent auprès des salariés et/ou de leur famille, écoute, information et orientation. Elles accompagnent les personnes en situation de handicap et peuvent assurer en liaison avec le médecin du travail, la consti-

tution des dossiers de demande de financement et de matériel adapté. Les assistantes sociales jouent un rôle charnière entre les personnes en situation de handicap et le référent handicap.

Les représentants du personnel qui outre leurs prérogatives légales, font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés qui ont vocation à être sollicités pour les mesures et actions menées dans le cadre de la politique handicap.

Les experts : l'aide d'experts tels que ergonomes, psychologues... peut être sollicitée.

Article 2 | *Agir pour le maintien dans l'emploi*

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle et de vieillissement de la population, le maintien dans l'emploi constitue un défi à relever tant au niveau des pouvoirs publics que des entreprises. 1 à 2 millions de salariés en France seraient exposés à un risque de désinsertion professionnelle pour des raisons de santé, soit 5 à 10 % de la population active^[1].

Fortes de l'expérience des précédents accords, les parties réaffirment la nécessité de détecter les situations le plus en amont possible et de favoriser leur prise en charge dans une logique pluridisciplinaire pour élargir le champ des possibles.

Elles rappellent les notions sur lesquelles repose la politique de maintien dans l'emploi :

- la compensation du handicap consistant à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que le handicap ne constitue pas une gêne dans une situation donnée ;
- l'obligation d'aménagement raisonnable^[2] imposant à l'employeur de prendre « toutes les mesures appropriées » pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi, le parcours professionnel... Sous réserve que cela n'entraîne pas de « charges disproportionnées ».

Il est donc rappelé que les actions conduites au titre du maintien dans l'emploi ne visent pas à conférer un traitement préférentiel aux personnes handicapées, considérées en tant que groupe défavorisé, mais à garantir à chaque personne en situation de handicap, une égalité réelle dans une situation concrète de travail et d'emploi.

Ces 2 notions définissent le cadre dans lequel sera menée toute démarche de maintien dans l'emploi au sein de la branche Caisse d'épargne.

Enfin, les mesures extra-légales contenues dans cet accord prennent fin à l'échéance de ce dernier et ne sauraient constituer un usage.

2.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation du maintien dans l'emploi	
Indicateurs d'activité	Montant consacré aux aménagements de situation de travail de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)
	Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi
	Nombre de situations étudiées
	Nombre de situations réglées
Indicateur de contexte	Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de situation de handicap (au titre de la RQTH*, incapacité permanente partielle (IPP), ou pensionnés invalides) hors recrutements

^[1] Rapport IGAS 2017 : « La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés ».

^[2] Guide du Défenseur des Droits « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable ».

Référentiel d'évaluation du maintien dans l'emploi	
Indicateurs d'impact	Part des RQTH* échues ayant donné lieu à un renouvellement
	Étude comparée entre la part des BOETH* licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude

Ces données seront agrégées au niveau de la mission Handicap groupe dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

2.2. Mesures et actions prioritaires

2.2.1. Mesures favorisant la détection des situations et l'anticipation

La détection précoce des situations à risque permet d'agir avec plus de sérénité, de temps et dans une plus grande concertation. À cette fin, seront menées les actions suivantes :

- suivi des arrêts de plus de 90 jours au sein des équipes RH et mise en place d'un dispositif d'information à destination des salariés en arrêt visant à rappeler leurs droits et l'utilité de solliciter une visite médicale de pré-reprise ;
- coordination entre le gestionnaire RH et le référent handicap pour enclencher un suivi particulier des personnes en situation de handicap en arrêt fréquent ou de longue durée ;
- formation des managers de proximité, afin qu'ils exercent une veille et partagent au plus tôt avec les équipes RH et les services de santé au travail les situations de difficultés rencontrées ;
- mise en place d'un numéro vert par la mission Handicap groupe permettant à tout salarié en poste ou en arrêt, d'exposer sa situation et de recevoir un éclairage sur l'utilité de la reconnaissance administrative d'un handicap.

Il est également rappelé que les travailleurs en situation de handicap bénéficient de modalités de suivi adaptées dans le cadre des visites de prévention et d'information des services de santé au travail selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

2.2.2. Mesures visant l'aménagement des situations de travail

■ Accompagnement à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

La démarche de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Elle permet au salarié qui l'effectue de bénéficier des dispositions prévues au présent accord. Pourtant, de nombreux salariés confrontés à des difficultés de santé durables ignorent qu'ils pourraient initier une demande de reconnaissance de leur situation de handicap ou tout simplement hésitent à le faire.

Aussi, afin de permettre aux salariés qui peuvent y prétendre de bénéficier pleinement de l'accord, ils seront sensibilisés par divers moyens à l'utilité d'une RQTH* et à la mise à jour régulière de leur situation vis-à-vis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) :

- travail du réseau des médecins du travail, du réseau handicap et des services sociaux en termes d'information et d'aide à la constitution du dossier si cela est souhaité par le salarié ;
- autorisation d'absence payées dans la limite de deux jours (fractionnables par demi-journées) pour permettre la réalisation des démarches suivantes : démarches administratives de reconnaissance du handicap, suivi médical lié au handicap, rendez-vous avec un prescripteur de matériel de compensation du handicap. Chaque entreprise de la branche Caisse d'épargne est libre de porter ce volume à 3 jours, si le médecin du travail atteste de ce besoin en lien avec la situation de handicap ;

- envoi d'un courrier d'alerte 9 mois avant l'échéance de la RQTH* accompagné des coordonnées du référent handicap et d'un guide pratique concernant les dispositifs de soutien à l'emploi créé à l'occasion de cet accord.

La mission Handicap groupe veillera à une actualisation régulière de l'intranet du groupe afin de donner à voir l'ensemble des dispositifs et mesures de l'accord mobilisables.

■ Gestion pluridisciplinaire des situations via la mobilisation de cellules de maintien dans l'emploi

Le travail en pluridisciplinarité devra se poursuivre et s'intensifier au cours de l'accord. Il s'exprime notamment au travers de la mobilisation de cellules de maintien dans l'emploi (CME) ayant pour objectif de préparer, le plus tôt possible, la reprise du travail ou le maintien dans l'emploi d'une personne rencontrant un problème de santé faisant peser un risque sur le maintien de son activité professionnelle. Les signataires rappellent ici l'importance de :

- associer étroitement le salarié à la démarche ;
- respecter le cadre de confidentialité et les règles de déontologie de chacun ;
- déclencher une CME* le plus tôt possible ;
- assurer un pilotage de chaque situation traitée en CME* ;
- tracer les étapes successives de recherches de solutions ;
- encourager les retours et les partages d'expériences.

Les modalités d'organisation de ces cellules (fréquence, condition de mise en place, composition) sont définies par chaque entreprise de la branche Caisse d'épargne. Elles associent à minima les RH, le référent handicap, le service de santé, le management et impliquent que le salarié soit étroitement associé à l'analyse de la problématique et à la recherche de solutions.

Les CSE sont informés une fois par an *a minima*, dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, de l'ensemble des actions conduites par ces CME* dans le respect de la confidentialité des situations individuelles.

■ Recherche des solutions au poste et au-delà et suivi de l'efficacité des mesures prises

L'égalité de traitement passe par une forme d'adaptation active et continue aux besoins de la personne en situation de handicap, dès lors que son handicap le justifie.

Les solutions de maintien dans l'emploi sont d'abord recherchées au poste initial par l'aménagement de l'organisation du travail (temps de travail, organisation des horaires, tâches et missions...) et/ou par l'aménagement technique du poste (à cette fin, une expertise peut être mobilisée : ergonomes, ergothérapeutes, spécialistes de la déficience visuelle ou auditive, psychologues du travail...).

En l'absence de solution, la recherche est élargie vers d'autres métiers du groupe sur le site d'appartenance et sur les autres sites, sur des métiers compatibles avec les restrictions à l'emploi et les compétences exigées. Des formations de remise à niveau pourront être proposées à cette fin. Enfin, la solution de maintien dans l'emploi peut également passer par la réalisation d'un projet professionnel à l'externe.

Les aménagements des situations de travail sont financés par le budget de l'accord restant à la main de l'entreprise et des éventuelles offres de services de l'AGEFIPH ouvertes aux entreprises couvertes par un accord agréé sur la durée du présent accord. Il est demandé pour chaque dossier :

- que le médecin du travail atteste de ce besoin d'aménagement par un courrier ;
- que le bénéficiaire soit reconnu BOETH* ou en cours de reconnaissance.

Le référent handicap coordonne la démarche avec les autres membres de la CME*, si cette dernière a été sollicitée.

Tous les aménagements suivants (matériels et prestations – liste non exhaustive) sont pris en charge par l'accord sous réserve des fonds disponibles à l'accord au titre de l'aménagement exclusif de la situation de travail, sans exclure les situations particulières de télétravail, à la condition que les besoins permettent de compenser le handicap :

- étude ergonomique, adaptation du poste au regard des capacités de la personne ;
- équipements et outillages spécifiquement adaptés au handicap (sièges, bureaux à hauteur variable...) ;
- solutions d'accompagnement, d'évaluation, de reconversion et de bilans de compétences ;
- prestations spécifiques de formation ;
- étude et aménagement d'un dispositif de télétravail ;
- prise en charge d'une interface de communication pour les collaborateurs sourds et malentendants ;
- matériels et logiciels informatiques pour personnes mal ou non voyantes, dyslexiques, dyspraxiques ;
- prestations d'interprétation en LSF^[1] ou LPC^[2] ;
- mise en place d'un transport adapté pour les trajets domicile-travail rendue impérative pour le maintien en emploi (pas de possibilité d'un autre mode de transport en raison du handicap) ;
- réalisation d'un bilan professionnel, notamment lorsqu'un salarié, sur avis du médecin du travail, ne peut plus ou ne pourra plus à terme occuper son poste d'origine. Ces bilans qui permettent de préciser les aptitudes comme le potentiel d'évolution vers d'autres activités sont pris en charge dans le budget de l'accord, s'ils sont directement en lien avec une problématique de maintien dans l'emploi.

Toutes les personnes en situation de handicap accompagnées au titre du maintien dans l'emploi font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap. L'objectif est notamment de s'assurer de la bonne mise en place des mesures adaptées décidées et de déterminer si ces dernières doivent être ajustées ou complétées.

Par ailleurs, il est rappelé que dans le cas particulier où la solution de maintien dans l'emploi passe par un reclassement à un poste de qualification moindre, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération (au prorata de son temps de travail) ainsi que de sa classification antérieure.

Enfin, l'accord s'inspire des dispositions de l'accord relatif à la GPEC groupe de décembre 2017 pour adapter favorablement l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite pour les salariés reconnus travailleurs handicapés :

- accès au dispositif 1. Temps partiel de fin de carrière

Ce dispositif peut intervenir sur une durée comprise entre 24 et 48 mois (contre 36 pour l'ensemble des salariés) précédant immédiatement le départ en retraite, sur demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise. Les salariés autorisés à travailler à temps partiel dans ce cadre bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 9 % de leur rémunération brute annuelle de base proratisée ;

- accès au dispositif 2. Aménagement du temps de travail sous forme d'un congé de fin de carrière

Ce dispositif est établi pour une durée de 24 mois précédant impérativement le départ en retraite, à la demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise. Les salariés optant pour cette mesure disposent d'une rémunération brute annuelle de base calculée sur la base de 60 % d'un temps complet. À titre dérogatoire, ils bénéficient d'une majoration de 9 % de leur rémunération annuelle de base proratisée.

^[1] LSF : langue des signes française.

^[2] LPC : langage parlé complété.

Pour être éligible à ces mesures d'aménagement des fins de carrière, le salarié doit être en capacité de justifier du bénéfice du statut de travailleur handicapé sur une durée minimum de 5 ans au sein du groupe BPCE.

2.2.3. Aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

Le maintien en emploi durable peut également passer par l'adoption par l'entreprise de mesures visant à maintenir l'employabilité de ses salariés en situation de handicap en les aidant à faire face à des besoins de compensation de leur handicap dans un champ professionnel et personnel. Il s'agit ainsi d'aider les salariés en situation de handicap à prévenir ou compenser des désavantages qui pèsent sur eux, notamment dans le domaine de l'emploi.

Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail (art. 2.2.2) par le fait :

- que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale ;
- qu'elles interviennent toujours en dernier lieu après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, AGEFIPH, MDPH au titre de la prestation de compensation du handicap [PCH]...).

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants indiqués en annexe :

- participation au passage d'un permis de conduire adapté ;
- aide à l'adaptation du véhicule ou à l'acquisition d'un véhicule justifiée par le handicap ;
- participation aux frais d'un déménagement imposé par une situation de handicap ;
- financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise (ex. prothèse auditive).

Ces aides sont non soumises à l'assiette des cotisations sociales, sous réserve :

- qu'elles soient strictement accordées aux collaborateurs BOETH* ;
- que le lien entre l'aide consentie et le handicap soit établi (à ce titre, un écrit est demandé au médecin du travail ou à l'assistante sociale) ;
- que cette aide soit attribuée non pas de manière automatique mais après examen individualisé du dossier par une personne compétente en la matière (assistante sociale) ou une commission ad hoc (CME*).

2.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne ont pu au cours des accords précédents mettre en place des mesures ou actions complémentaires. Dans un souci de partage et de démultiplication de ces bonnes pratiques, citons par exemple :

- la mise en place de chèques CESU visant à aider à un meilleur équilibre de vie ;
- la signature d'un accord de dons de jours dont les bénéfices peuvent être ouverts aux salariés dits aidants et aux salariés en situation de handicap ;
- la mise en place d'un réseau d'ambassadeurs en situation de handicap, point d'écoute et de relais supplémentaire offert aux salariés en difficulté de santé et souhaitant s'adresser à un réseau de pairs ;
- le développement de dispositifs d'immersion (d'une durée variable) permettant tout à la fois :
 - la découverte d'un nouveau métier (pour les dispositifs courts de type « vis ma vie ») ;
 - le deuil d'un ancien métier ne pouvant plus être exercé en raison du handicap ;
- le développement de compétences en vue de la construction et l'aboutissement d'un projet d'évolution professionnelle (pour les dispositifs plus longs).

Article 3 | Agir pour l'employabilité : garantir l'égalité des chances dans l'accès à la formation et les parcours professionnels

La direction et les organisations syndicales représentatives signataires souhaitent faire en sorte que, par les mesures de l'accord, les travailleurs en situation de handicap puissent développer un projet professionnel en rapport avec leurs ambitions, leurs aptitudes et les opportunités offertes par les entreprises de la branche Caisse d'épargne, sans que le handicap constitue une entrave.

Un rapport souligne en effet que 80 % des réclamations^[1] de travailleurs en situation de handicap au défenseur des droits concernent d'éventuelles perturbations de l'évolution professionnelle en rapport avec le handicap (promotion, formation, salaire, etc.), loin devant la question de l'accès à l'emploi (discrimination à l'embauche).

Par ailleurs, dans un double contexte d'allongement de la vie professionnelle et de fortes mutations techniques et technologiques liées notamment à la digitalisation, les signataires entendent également poser les enjeux de la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap.

3.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne sont invitées à collecter et suivre les indicateurs suivants sur la durée de l'accord et à remonter ces données à la mission Handicap groupe dans le cadre du suivi de l'accord :

Référentiel d'évaluation : accès à la formation et parcours Pro. des BOETH	
Indicateur d'activité	A minima ,1 examen de situation comparée au cours de l'accord concernant le nombre d'augmentations individuelles et le nombre de promotion (changement de classification) des collaborateurs TH, par rapport à l'ensemble de la population.
Indicateur de résultat	Part des salariés BOETH* ayant accédé à une formation (autre que réglementaire) dans l'année versus population globale Part des salariés BOETH* n'ayant suivi aucune formation au cours des 3 dernières années

En parallèle, la mission Handicap groupe fournira aux entreprises de la branche Caisse d'épargne une enquête en ligne qu'elles pourront déployer au dernier semestre de l'année 2021. Cette enquête conduite auprès des salariés en situation de handicap permettra de recueillir des informations qualitatives sur :

- le processus de recrutement et d'intégration pour les nouveaux intégrés ;
- le processus d'accompagnement et de maintien dans l'emploi ;
- l'accès à la formation et les parcours professionnels ;
- leur connaissance des dispositifs de l'accord et des réseaux d'appuis ;
- leur perception de leur qualité de vie au travail.

La consolidation de cette étude sera menée par la mission Handicap groupe et permettra aux entreprises de la branche Caisse d'épargne d'orienter leur programme d'actions ainsi que celui de la mission Handicap groupe.

3.2. Mesures prioritaires

3.2.1. Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de formation

Avec l'objectif d'accompagner le projet professionnel, d'assurer l'employabilité et si nécessaire de permettre le retour ou le maintien à l'emploi, une attention toute particulière est appor-

^[1] Rapport Défenseur des Droits 2005-2015 « 10 ans d'actions pour la Défense des Droits des personnes handicapées ».

tée par les managers à la formation des salariés en situation de handicap de leurs équipes, (sous réserve que cette information ait été partagée par le salarié avec son manager).

Le plan de formation individuel du salarié doit tenir compte, si besoin, des particularités liées au handicap. Le gestionnaire RH, en lien avec les managers, et le référent handicap, veille à ce que les formations internes ou externes soient mises en œuvre selon des modalités appropriées compatibles avec le handicap de la personne. Une attention devra tout particulièrement être apportée à la situation des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi à temps partiel.

Il est rappelé que le budget de l'accord peut permettre la prise en charge des surcoûts suivants permettant l'accès à la formation d'un collaborateur bénéficiaire : prestations d'interprétariat en LSF* ou LPC*, traductions sous forme de sous-titrage écrit en temps réel (vélotypie), allongement de la durée de formation (pour faire face à des besoins de soins par exemple). Il en va de même pour les éventuels surcoûts en lien avec le handicap et relatifs aux transports vers les lieux de formation ou à des besoins spécifiques d'hébergement.

Une attention particulière sera demandée lors de la conception des cahiers des charges de formation, afin que ces derniers soulignent les attendus concernant l'accessibilité des parcours de formation (présentiel, e-learning, blended learning...) à tout type de handicap, et notamment aux handicaps sensoriels.

Par ailleurs, les dispositifs permettant d'accroître le niveau de qualification des personnes en situation de handicap doivent être promus auprès des personnes concernées, notamment celui concernant la VAE ou tout autre dispositif de formation bancaire diplômante. Les équipes RH veilleront notamment à apporter un éclairage aux salariés reconnus travailleurs handicapés sur le nouveau dispositif de compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF) et sur sa majoration (décret n° 2019-566 du 7 juin).

Enfin, les référents handicap devront être informés de la situation particulière des BOETH* n'ayant pas suivi de formation autre que réglementaire depuis 3 ans. Un contact sera établi dans les meilleurs délais avec eux afin de comprendre les causes de cette situation et d'y remédier si nécessaire.

3.2.2. Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de parcours professionnel

Dès lors que l'existence d'une situation de handicap est partagée par le collaborateur avec son manager, ce dernier veille tout particulièrement à la bonne adéquation des aménagements effectués, à l'intégration au sein de l'équipe, à l'acquisition et au développement des compétences, comme au parcours professionnel. Ces points sont abordés lors de l'entretien d'évaluation professionnelle et de l'entretien professionnel.

Tout besoin identifié en lien avec le handicap est à remonter au plus tôt au référent handicap et au gestionnaire RH.

Il est entendu que l'état de capacité après aménagement optimal de la situation de travail doit être pris en compte par le manager dans la fixation des objectifs. Il peut pour cela s'appuyer sur l'analyse du médecin du travail et la connaissance de la situation par le référent handicap, afin de juger de la pertinence d'une telle action.

Pour favoriser un juste partage des situations de handicap, un guide à destination des salariés en situation de handicap sera élaboré dès la signature de l'accord par la mission Handicap groupe et mis à disposition des entreprises de la branche Caisse d'épargne. Il aura pour vocation de les appuyer dans la préparation et conduite des différents entretiens pour leur permettre de les aborder dans les meilleures conditions et d'être aidé pour ce qui concerne l'évocation de leurs besoins professionnels en lien avec leur situation de handicap. Un guide sera réalisé en parallèle à destination des managers afin de les aider à accorder dans les entretiens une juste place au handicap,

notamment en vue de leur permettre de prendre en compte les éventuelles spécificités liées à la situation de handicap, dans une approche équitable vis-à-vis des autres salariés.

En cas de projet de mobilité impliquant une mobilité géographique entre deux entreprises du groupe, le référent handicap de l'entreprise de départ, veille à prendre contact avant l'arrivée de la personne avec l'entreprise d'arrivée. Il sera notamment évoqué :

- la nécessité de faire suivre en temps utiles un éventuel aménagement de poste ;
- le souhait/besoin de procéder à une information et sensibilisation du management et/ou de l'équipe ;
- la nécessité de mobiliser l'appui d'une assistante sociale, notamment pour le bon transfert des éléments administratifs ou exécution d'aides de compensation du handicap dans la sphère personnelle (changement de MDPH*, continuité des droits de PCH*, soutien à la recherche d'un logement adapté...).

3.2.3. Actions en faveur de l'accessibilité

Un lieu de travail est considéré comme accessible aux personnes en situation de handicap lorsque celles-ci peuvent y accéder, se repérer, y circuler, communiquer, et si nécessaire les évacuer avec la plus grande autonomie et dans les meilleures conditions de sécurité possibles.

Concernant les obligations d'accessibilité des locaux de travail, il convient de distinguer :

- la maîtrise d'ouvrage qui a une obligation de moyens, autrement dit de respecter les prescriptions techniques déterminées par l'arrêté 27 juin 1994 et complétées par un décret en 2009 indiquant que « les lieux de travail construits depuis 2010, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur type de handicap » ;
- l'employeur qui est soumis à une obligation de résultat face à un besoin de mise en accessibilité pour un salarié et ce quelle que soit la date de construction du bâtiment, sous réserve que cet aménagement ne constitue pas une charge disproportionnée. L'employeur ne peut donc se limiter à la seule conformité des locaux aux règles de construction et aux prescriptions techniques mais a le choix de l'aménagement à réaliser dans les limites de la non-discrimination.

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne veilleront à être vigilantes sur le respect de ces obligations en qualité de propriétaire ou lors de la signature de baux de location à usage professionnel.

Les demandes concernant l'accessibilité des locaux formulées pour répondre à des besoins spécifiques d'un travailleur en situation de handicap doivent être examinées avec la plus grande réactivité et l'avis du salarié pris en compte pour la recherche de solutions. Seuls ces travaux relatifs à un besoin clairement identifié pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi ou la mobilité d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé donnent lieu à un financement dans le cadre de l'accord handicap.

Il est également rappelé que :

- les procédures d'évacuation des locaux, et l'aménagement des signaux de sécurité doivent prendre en compte les personnes présentant un handicap. Lors de l'arrivée d'un nouveau salarié en situation de handicap, ou de l'aggravation d'une situation existante, l'établissement propose un exercice individuel d'évacuation personnalisé. Cet exercice permet notamment d'identifier les éventuelles actions à réaliser pour assurer une future évacuation dans des conditions optimales ;
- l'accessibilité porte également sur l'accès à l'information et à la formation (intranet, plaquette, vidéo...). À ce titre, un module de formation en e-learning consacré à l'accessibilité numérique est à disposition de l'ensemble des entreprises du groupe BPCE via la plateforme

Click & Learn. Toutes les personnes en charge de projets numériques (fonctions RH, responsables communication, responsables IT...) sont invitées à le suivre afin de savoir comment prendre en compte l'accessibilité à son niveau et à chaque étape d'un projet numérique.

3.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne réfléchiront à d'autres mesures pouvant favoriser la prise de confiance des travailleurs en situation de handicap en leur potentiel d'évolution, le soutien managérial au développement des compétences des salariés concernés par un handicap, les moyens de compenser le handicap au poste et dans l'accès à la formation, la capacité des salariés en situation de handicap à se projeter dans un nouveau projet professionnel dans un contexte suffisamment sécurisant pour eux. L'ensemble de ces éléments apparaissent en effet comme des déterminants clés des parcours professionnels des personnes touchées par un handicap.

Les actions et initiatives suivantes sont encouragées, sans que cela ne constitue une liste exhaustive :

- mise en place de coachings pour favoriser la prise de confiance et l'évolution de travailleurs en situation de handicap compétents et volontaires vers des postes à responsabilité ;
- ouverture de dispositifs de mentoring pour des salariés en situation de handicap volontaires ;
- propositions de dispositifs de type « vis ma vie » visant à faire découvrir d'autres métiers, à aider un salarié en situation de handicap à s'y projeter (notamment en termes de compatibilité entre les exigences du poste et la situation de handicap) ;
- travail sur les fiches métiers afin de mettre en évidence les exigences principales en termes de contraintes physiques, sensorielles, d'organisation du travail...

Article 4 | Favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes handicapées

Il est unanimement constaté un écart majeur d'insertion sur le marché du travail entre les personnes handicapées et le reste de la population : 35 % des personnes reconnues handicapées sont en emploi contre 64 % dans l'ensemble de la population^[1]. Les personnes en situation de handicap ont^[2] :

- 3 fois moins de chances d'être en emploi que les personnes non handicapées ayant les mêmes caractéristiques ;
- 2 fois plus de risque d'être au chômage ;
- une durée de recherche d'emploi plus longue d'au moins un an par rapport au reste de la population (63 % des personnes en situation de handicap contre 45 % pour le reste de la population).

En parallèle, la branche Caisse d'épargne est confrontée à des enjeux spécifiques en termes de recrutement de collaborateurs en situation de handicap :

- la pyramide des âges de son effectif en situation de handicap laisse présager une potentielle baisse du taux d'emploi direct si de nouveaux collaborateurs en situation de handicap ne viennent pas compenser les départs naturels en inactivité (38 % ont plus de 55 ans) ;
- la technicité des métiers et les niveaux de diplômes requis rendent le sourcing de travailleurs handicapés complexe ;
- les nouvelles dispositions légales prévoient que les achats au secteur adapté et protégé ne seront plus pris en compte dans le calcul du taux d'emploi. C'est désormais sur l'emploi direct uniquement que reposera le taux d'emploi, impliquant pour les entreprises de porter leur effort prioritairement sur le recrutement et le maintien dans l'emploi.

^[1] Auvigne F., Walraet E., Branchu C. et Drolez B. (2017) « Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés », IGF-IGAS, décembre.

^[2] Barhoumi M. (2017) « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ? », Dares Analyses, n° 032, mai.

4.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne s'engagent sur un minimum de 180 recrutements sur 3 ans. Les recrutements pris en compte pourront prendre la forme de CDI, de CDD de plus de 6 mois ou de contrats en alternance (professionnalisation ou d'apprentissage). Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap, les parties signataires réaffirment leur volonté d'accueillir par ailleurs des stagiaires en situation de handicap.

Avec l'aide de la mission Handicap groupe, ces objectifs seront ensuite déclinés au niveau des entreprises dans les 6 mois suivants la signature de l'accord, en fonction de leur contexte et de leur potentiel de recrutement, étant entendu que la somme des recrutements devra permettre d'atteindre les 180 recrutements précités.

Sur ces recrutements, les entreprises de la branche Caisse d'épargne veillent à conclure une part minimale de 30 % de CDI (soit *a minima* 54 recrutements en CDI). Le calcul du taux inclut les CDD, contrats en alternance ou missions d'intérim pérennisés par un CDI.

Ces recrutements sont réalisés en cohérence avec les principes de non-discrimination et d'égalité des chances prévus par les textes et portés par les valeurs des Caisses d'épargne. À ce titre :

- tout recrutement de personne en situation de handicap est avant tout basé sur l'évaluation des compétences. L'état de santé ou le handicap (hors inaptitude constatée par la médecine du travail) ne peut constituer un motif valable pour écarter un candidat du processus de recrutement ;
- le processus de recrutement, s'il est intégré à la politique de recrutement générale de l'entreprise, pourra néanmoins être adapté dans l'hypothèse où la situation de handicap le justifierait (présence d'un interprète en LSF* lors des entretiens par exemple ou autre mesure de compensation du handicap).

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation de l'embauche et insertion des BOETH	
Indicateurs de résultats	Nombre de recrutements de BOETH*
	Flux d'embauche consacré aux BOETH* (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)
	Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH* et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socio professionnelle/type de contrat/filière métier

Ces données seront agrégées au niveau de la mission Handicap groupe dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

4.2. Mesures prioritaires

Les actions prioritaires visent 3 objectifs : la professionnalisation des personnes en situation de handicap, le sourcing de candidats et l'accompagnement de l'intégration.

4.2.1. Actions au service de la professionnalisation des personnes en situation de handicap

Dans une perspective de professionnalisation et de développement de l'employabilité, les entreprises de la branche Caisse d'épargne favoriseront l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap au travers de stages ou de contrats en alternance.

Ces derniers constituent en effet un moyen efficace d'élever le niveau de formation des personnes en situation de handicap, de couvrir les besoins ultérieurs de recrutement et de faire progresser le taux d'emploi du présent accord.

Tous les types de stages seront favorisés étant entendu que les nouvelles dispositions légales prévoient désormais une prise en compte des stages quelle que soit leur durée dans le calcul du taux d'emploi direct.

Toutes les opportunités de partenariats avec des associations (ex. Tremplin), écoles ou universités seront étudiées, que leur objet soit d'accueillir des stagiaires en situation de handicap dans les entreprises ou de donner de la visibilité aux métiers de la banque en général, à la politique Handicap de la branche Caisse d'épargne en particulier.

S'agissant de l'alternance, la branche Caisse d'épargne mettront en œuvre des dispositifs d'alternance en vue d'accueillir des jeunes en situation de handicap. Compte tenu de la structure des métiers de la branche Caisse d'épargne, les cursus de formation en alternance auront principalement pour objet d'accompagner des personnes en situation de handicap vers les métiers de la banque de détail à travers des formations telles que licence professionnelle banque ou BTS banque. Un travail sera engagé dès la signature de l'accord avec les entreprises de la branche en vue d'étudier la possibilité de participer au dispositif HandiFormaBanques.

La branche Caisse d'épargne expérimentera d'autres dispositifs comparables existants ou qui pourraient émerger durant la période de l'accord et en particulier des programmes qui pourraient être montés ad hoc, avec l'AGEFIPH notamment.

4.2.2. Actions au service du sourcing et du recrutement

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne entendent poursuivre leurs actions visant à rechercher et repérer des candidats en situation de handicap susceptibles de les rejoindre. À cet égard, la participation à des forums d'emploi, présentiels ou virtuels, ainsi que les partenariats ayant vocation à donner un maximum de visibilité des offres d'emploi auprès des candidats en situation de handicap seront poursuivis.

La politique de recrutement de personnes en situation de handicap sera portée par des campagnes de communication externe et par le site internet visant à donner de la visibilité aux métiers, à valoriser l'engagement en matière d'emploi de personnes en situation de handicap pour au final, drainer des candidatures.

Par ailleurs, le processus de recrutement, depuis la pré-sélection jusqu'à la sélection finale pourra être adapté au regard des caractéristiques générales de la population des personnes en situation de handicap demandeuses d'emploi et des besoins individuels des candidats en matière de compensation. Pour ce faire, les équipes RH, recruteurs et managers seront sensibilisés et formés aux principes de non-discrimination appliqués au handicap et, de manière pratico-pratique aux clés de lecture d'un CV ou à la conduite des entretiens. La notion de compétences transposables et les méthodes d'évaluation des habiletés seront valorisées compte tenu des écarts pouvant exister entre le niveau de formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap et les exigences habituellement requises par les entreprises de la branche Caisse d'épargne.

La mission Handicap groupe maintiendra son rôle en matière de recrutement et d'intégration :

- en développant des partenariats nationaux avec les acteurs du placement et de l'insertion de personnes en situation de handicap ;
- en mettant à disposition des outils et supports visant à dynamiser quantitativement et qualitativement le recrutement et l'intégration.

4.2.3. Actions visant à optimiser les chances de réussite d'une intégration

Afin de garantir une bonne prise en compte du handicap dans le cadre de l'intégration d'un salarié en situation de handicap, les entreprises de la branche Caisse d'épargne veilleront à intégrer la dimension du handicap dans le dispositif d'intégration Onboarding lorsque celui-ci a été mis en place. Une attention particulière sera portée à la question de la confidentialité et du partage de la situation de handicap avec le manager et les collègues, à la tenue du poste et l'adéquation entre la situation de travail et l'état de santé du collaborateur, à la qualité de l'intégration dans l'équipe. Le cas échéant, différentes mesures d'accompagnement pourront être mises en place : sensibilisation de l'équipe sous réserve de l'accord du salarié concerné, aménagement de la situation de travail, suivi individualisé, soutien d'un partenaire extérieur expert... Les éventuelles mesures d'accompagnement seront pilotées par les référents handicap des entreprises de la branche Caisse d'épargne, en lien avec le management, les services de santé au travail et les salariés directement concernés.

4.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

En complément des actions prioritaires précitées, les entreprises de la branche Caisse d'épargne se tourneront vers une diversification des filières de recrutement :

- en confiant des missions de recrutement à des cabinets spécialisés ;
- en introduisant, dans les contrats cadre avec des entreprises de travail temporaire des objectifs chiffrés sur le placement d'intérimaires en situation de handicap ;
- en recherchant des missions à confier aux nouvelles entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ;
- en créant des dispositifs de parrainage d'étudiants en situation de handicap.

À noter, une mesure mise en place à titre expérimental par le gouvernement jusqu'à la fin de l'année 2021 : la possibilité de recourir à l'intérim sur le seul critère du statut de travailleur handicapé.

Dans le même objectif de diversification des filières de recrutement, la participation à de nouvelles opérations telles que des salons virtuels qui pourront émerger durant la période de l'accord sera envisagée.

Des partenariats seront également mis en place directement par chaque entreprise de la branche Caisse d'épargne sur son bassin d'emploi, nombre de structures spécialisées dans le placement de personnes en situation de handicap étant implantées en local.

Article 5 | **Soutenir l'emploi externe de personnes handicapées par la politique d'achats**

Le développement de politiques d'achats responsables et solidaires de la part des entreprises représente un enjeu fort au plan national. Les établissements et service d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA) offrent un cadre de travail adapté et assurent un accompagnement de qualité via un cadre de soutien adapté à près de 140 000 personnes handicapées momentanément ou durablement éloignées de l'emploi en milieu ordinaire.

L'État souhaite d'ailleurs doubler^[1] d'ici 2022 le nombre de salariés en EA dont le modèle économique et social démontre son efficacité pour l'emploi de personnes handicapées.

En recourant aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés (TIH), les entreprises de la branche Caisse d'épargne entendent :

- soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap les plus fragilisées ;

^[1] Juillet 2018 : signature de l'engagement national « pour l'entreprise inclusive 2018-2022 » entre l'État, l'UNEA et quelques grandes associations représentatives des personnes handicapées.

- répondre à des besoins d'achats via des collaborations avec des structures performantes à vocation sociale et solidaire dans le cadre de la démarche PHARE (politique handicap et achats responsables) ;
- diminuer la contribution par le développement des achats en complément de l'emploi direct (nouvelles modalités de valorisation des achats suite à l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

5.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

À compter du 1^{er} janvier 2020, les achats au secteur du travail protégé et adapté (STPA) ne donnent plus lieu à des unités bénéficiaires et ne sont plus comptabilisés dans le calcul du taux d'emploi. Dorénavant et en application de l'article L. 5212-10-1, la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des ESAT*, EA* ou TIH* donneront lieu à une déduction permettant de diminuer le montant de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi. Les règles d'application en sont les suivantes :

- application d'un taux de 30 % au prix total hors taxes des fournitures, travaux ou prestations achetés duquel sont déduits tous les coûts autres que ceux liés à la main d'œuvre (notion de CA utile) ;
- puis déduction de cette somme du montant de la contribution dans la limite de 50 % si l'entreprise emploie moins de 3 % de BOETH dans ses effectifs ou de 75 % si l'entreprise se situe à 3 % ou au-delà^[1].

L'objectif pour la branche Caisse d'épargne est de faire progresser le CA utile confié au STPA* et aux TIH* de 10 % sur la durée de l'accord (ce dernier s'élevait à 3 041 000 € à fin 2018).

Les indicateurs retenus dans le cadre de cette politique au niveau de chaque entreprise et au niveau de la mission Handicap groupe sont les suivants :

Référentiel d'évaluation : achats au secteur protégé, adapté et TIH	
Indicateur d'activité	Au national : part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH* dans l'année
Indicateur de résultat	Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH*
Indicateur d'impact	Montant de baisse de contribution générée par ces achats

5.2. Mesures prioritaires

■ Repérer les partenaires possibles et ouvrir les contrats cadre

Cette ambition passe par :

- la mise en place d'un plan d'actions par chaque fonction achats des entreprises de la branche Caisse d'épargne dans l'année suivant la signature de l'accord avec l'appui de BPCE Achats pour atteindre l'objectif fixé à l'accord ;
- un travail de veille, de rencontre et de promotion des nouvelles structures, ou des activités récemment développées par des partenaires plus anciens par les acheteurs de BPCE Achats et les référents handicap ;
- une intégration de ces structures de la manière la plus systématique possible dans les appels d'offres ;
- une insertion d'un critère social portant sur le développement de la co-traitance dans les appels d'offres conclus avec des prestataires ordinaires.

^[1] Exemple : une entreprise de 800 salariés en ETP a une obligation d'emploi de 48 travailleurs handicapés. Elle s'en acquitte à hauteur de 25,5 unités. À ce titre, sa contribution brute s'élèverait à un peu plus de 135 K€ pour un Smic horaire à 10,03 € (22,5 d'unités manquantes × 600 × 10,03). En recourant à des achats auprès du STPA et de TIH à hauteur de 180 000 € (de CA utile), elle pourra diminuer sa contribution de 54 000 € car son taux d'emploi est supérieur à 3 % et 54 000 € se situe dans la limite de 75 % de la contribution (1UB est valorisée 600 fois le SMIC).

■ Faire connaître l'étendue des possibles et convaincre du bien-fondé de ces achats

Le développement des achats au STPA* souffre encore d'un manque de connaissance de ces structures et d'une persistance de représentations contre lesquelles il convient de lutter en faisant découvrir l'étendue de leur offre de services et leur professionnalisme.

À ce titre, les actions suivantes sont encouragées :

- action permettant la rencontre directe avec des ESAT* et EA* (visite sur site, dégustation de plateaux-repas avec les assistantes d'équipe, organisation d'un handi-marché de Noël...) ;
- poursuite de l'information sur le STPA* et les TIH* via notamment la mise à disposition d'outils de type annuaire qualifié ;
- poursuite des sensibilisations des acheteurs locaux et des prescripteurs ;
- sensibilisation des Instances représentatives du personnel pour leurs activités d'œuvres sociales.

■ Accompagner les EA* et ESAT* et veiller à la qualité des emplois de nos partenaires

Un soutien matériel, financier, ou encore sous forme d'apport de compétences pourra être apporté aux EA* et ESAT* pour répondre à des besoins de la branche Caisse d'épargne, non encore ou incomplètement satisfaits par le secteur.

Au préalable de la passation d'un contrat, les entreprises sont invitées à demander à leur partenaire de transmettre les agréments délivrés par les autorités compétentes attestant bien de leur appartenance au STPA* ou de leur titre de TIH*.

Par ailleurs, les projets permettant de recourir sur site aux compétences de travailleurs handicapés employés au sein du STPA sont encouragés. Dès le début de l'accord la mission Handicap groupe sera en veille de la création d'EATT (entreprise adaptée de travail temporaire) afin de communiquer aux entreprises de la branche Caisse d'épargne les coordonnées de ces dernières présentes dans leur périmètre géographique. Ces entreprises adaptées de travail temporaire constituent une innovation pour les entreprises adaptées et une nouvelle piste d'action pour la branche. Il s'agit en effet de faire émerger un spécialiste de l'intérim de travailleurs handicapés dans les conditions fixées par le cadre réglementaire du travail temporaire, en utilisant les opportunités d'emploi pour mettre les travailleurs handicapés en situation d'acquérir une expérience professionnelle, une qualification dans le cadre d'un parcours d'accompagnement individualisé en vue de leur accès à un emploi durable chez les autres employeurs d'un territoire.

■ Acheter et valoriser avec justesse

Un audit sera réalisé en année 1 de l'accord conjointement par BPCE Achats et la mission Handicap groupe en vue de s'assurer que les processus sont posés pour une valorisation juste et exhaustive des achats, et ce dès la déclaration à renseigner en 2021 (en parallèle de la DSN) au titre de l'obligation d'emploi de 2020.

Article 6 | *Poursuivre le travail de changement de regard sur le handicap*

En 2017, une étude^[1] démontre que, si la loi de 2005 a permis un progrès, un important travail pour déconstruire les représentations reste à faire si nous voulons aller plus loin. Ainsi, 77 % des entreprises interrogées estiment que leurs métiers sont difficilement compatibles avec l'emploi de personnes en situation de handicap et 60 % soulignent qu'une intégration de travailleur handicapé ne peut se faire sans un suivi important du manager.

Sensibiliser et former pour déconstruire les idées reçues qui sont autant d'obstacles à des intégrations professionnelles nombreuses et de qualité s'impose donc toujours comme un pré-requis de la politique d'emploi volontariste de la branche Caisse d'épargne.

^[1] 2017 « Baromètre de l'emploi en entreprises des personnes handicapées » (mené auprès de 600 entreprises), Fondation handicap de Malakoff Médéric.

Cet axe de ce 5^e accord demeure donc primordial pour soutenir la réalisation de nos ambitions qualitatives et quantitatives.

Pour cet accord, il est apparu particulièrement important :

- de doter les entreprises de la branche Caisse d'épargne d'un kit de communication complet permettant le portage rapide et efficace de ce nouvel accord triennal ;
- de renforcer l'information directe aux salariés en situation de handicap pour favoriser leurs contacts avec le réseau d'appui et l'accès aux dispositifs de l'accord afin de mener une vie professionnelle conforme à leurs aptitudes et ambitions ;
- de poursuivre l'information et professionnalisation d'acteurs clés au premier rang desquels les managers, référents handicap et service de santé au travail ;
- de permettre le partage d'expériences et de valoriser les équipes engagées.

6.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

En matière d'information, de communication et de formation, les indicateurs de suivi se situent au niveau de la mission Handicap groupe. Les référents handicap de chaque entreprise sont invités une fois par an à remonter ces éléments de bilan en portant une appréciation sur l'efficacité des actions proposées par le groupe et/ou réalisées localement, afin d'orienter le plan d'actions.

Référentiel d'évaluation : information, sensibilisation, formation	
Indicateur d'activité	Revue annuelle des actions proposées par la mission Handicap groupe et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche

6.2. Promouvoir l'accord et son contenu

Le groupe :

Il apparaît important d'assurer un portage rapide des ambitions de ce nouvel accord auprès de tous les acteurs clés. À cette fin, la mission Handicap groupe fournira aux entreprises de la branche Caisse d'épargne dans les 3 mois suivants la signature un kit complet de communication. Ce dernier pourrait contenir :

- un logo de la mission Handicap groupe déclinable par entreprise afin de renforcer la visibilité et identification des actions conduites en la matière ;
- un support de présentation de l'accord ;
- un guide pratique de l'accord pour les salariés en situation de handicap en poste ou qui nous rejoindront au cours de cet accord ;
- une vidéo présentant les moyens pour chacun de s'engager.

Les entreprises :

Le portage de ce nouvel accord commencera dans les 6 mois suivants sa signature, par une présentation en CODIR des ambitions de la branche par le référent handicap de l'entreprise. C'est l'occasion de partager l'objectif concernant la progression du taux d'emploi fixé à l'accord et d'enclencher la réflexion sur les objectifs de recrutement de l'entreprise et plus largement ses priorités de plan d'actions. Il sera également présenté au CSE de chaque entreprise.

6.3 Agir pour faire évoluer les représentations et favoriser l'emploi

Les actions de sensibilisation visent à déconstruire les représentations qui sont autant d'obstacles à l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap. La mission Handicap groupe poursuivra son action pour mettre à disposition des entreprises de la branche Caisse d'épargne des outils de communication et de sensibilisation adaptés, sous différents formats. Les outils s'attacheront notamment à faire comprendre la prédominance des formes de handicaps invisibles et les potentiels besoins associés.

Les référents handicap seront régulièrement sollicités pour faire remonter les besoins des entreprises en la matière, que ce soit sur les cibles prioritaires à toucher, les thématiques à aborder ou les formats à privilégier.

À partir de ces éléments, les entreprises construiront leur plan d'action annuel et à mèneront des actions de leur propre initiative, à l'occasion par exemple de la semaine européenne pour l'emploi de personnes handicapées (SEEPH).

S'agissant de la communication externe, les parties signataires soulignent qu'elle doit être conduite dans l'objectif :

- de rechercher des candidats en situation de handicap en faisant connaître la marque employeur et l'engagement du groupe en la matière ;
- de participer à des échanges interentreprises ou des projets de recherche sur le thème de l'emploi des personnes handicapées, si l'opportunité se présente.

Enfin, les actions de formation plus ciblées visent à professionnaliser des acteurs clés de cette politique d'emploi. La mission Handicap groupe est en charge de développer une offre groupe de formations, pouvant être déclinées en tant que de besoin par les entreprises de la branche Caisse d'épargne. Parmi cette offre mobilisable :

- formation des nouveaux référents handicap ;
- formation continue des référents handicap en place et de la mission Handicap groupe ;
- formation des gestionnaires RH et des recruteurs ;
- formation des managers ;
- formation des représentants du personnel ;
- formation des équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap ;
- formation des acheteurs ;
- formation des personnes occupant des fonctions pouvant jouer un rôle dans le maintien en emploi (moyens généraux, informatique...).

La mission Handicap groupe sera en veille au cours de cet accord pour faire évoluer cette offre de formation en ouvrant de nouvelles formations pouvant par exemple s'adresser aux salariés en situation de handicap pour les aider à mieux vivre et partager leur handicap au travail ou encore à être acteur de leur parcours professionnel. Une nouvelle formation consacrée aux entretiens d'aide et des groupes d'analyse de pratiques seront également proposés aux référents handicap.

Article 7 | *Piloter, animer et suivre l'accord*

L'accord engage à la fois la branche et les entreprises de la branche Caisse d'épargne. Le pilotage est essentiel à la réussite de l'accord, permettant la mobilisation de tous sur le respect des objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'accord et un travail permanent d'ajustement aux enjeux pouvant émerger en cours d'accord.

Le pilotage s'organise à 3 niveaux :

- la mission Handicap groupe est en charge de piloter le plan d'actions global et d'être en appui des entreprises pour la réussite de leur plan d'actions ;
- un comité de pilotage au sein de la DRH de chaque entreprise est en responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'actions annuel conforme aux engagements de l'accord et tenant compte des spécificités et du contexte de l'entreprise ;
- un référent handicap par entreprise agit pour la mise en œuvre opérationnelle et le déploiement de l'accord au plus près du terrain.

7.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

La mission Handicap groupe est en charge chaque année de :

- la consolidation des déclarations relatives à l'OETH* ;
- un bilan financier permettant de donner à voir l'utilisation des fonds alloués dans le cadre des règles de fonctionnement propres à un accord dit dérogatoire ;
- un bilan annuel et un pré-bilan à 6 mois de la date de fin de l'accord pour la branche Caisse d'épargne à destination de la commission de suivi et de l'autorité d'agrément de l'accord.

À noter qu'à partir du 1^{er} janvier 2020, la déclaration relative à l'OETH* ne s'effectuera plus via la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés) mais via la DSN (déclaration sociale nominative) avec l'URSAFF comme organisme collecteur et de contrôle.

En complément des indicateurs suivis dans ce cadre (taux d'emploi, unités générées par l'emploi direct, déduction de contribution au titre des achats...), la mission Handicap groupe suivra dans le cadre de cet accord 2 indicateurs supplémentaires attestant de la manière dont l'accord est piloté :

Référentiel d'évaluation : pilotage, animation et suivi de l'accord	
Indicateur d'activité	Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord
	Part des entreprises ayant un référent handicap disposant d'une lettre de mission signée
	Temps moyen dédié à cette mission

7.2. Organisation et moyens dédiés au pilotage de l'accord

7.2.1. La mission Handicap groupe

La mission Handicap groupe assurée par la DRH du groupe BPCE et composée de 2 ressources en ETP, 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 groupe sur les questions relatives à l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- animer et professionnaliser le réseau des référents handicap avec notamment une visée de partage d'expériences ;
- apporter son appui et expertise aux référents handicap et aux entreprises en matière de recrutement, d'alternance, d'intégration, de maintien dans l'emploi, d'aides aux salariés en situation de handicap ;
- être en veille et nouer tout partenariat national utile à la réussite de la politique de la branche avec des acteurs du handicap ;
- accompagner les entreprises de la branche Caisse d'épargne dans la conception de leur plan d'action annuel ;
- organiser et consolider les résultats obtenus par le biais des dispositifs de déclaration (DSN* et DOETH* en début de chaque année pour ce qui concerne les achats et le recours à des intérimaires en situation de handicap) mais aussi des comptes rendus internes fournis par les entreprises de la branche Caisse d'épargne ;
- assurer le suivi budgétaire et veiller notamment à l'utilisation du budget selon les priorités fixées à l'accord et des règles d'imputation budgétaire définies par l'État ;
- préparer les éléments nécessaires pour la tenue de la commission de suivi de l'accord ;
- assurer les relations avec l'autorité d'agrément, et permettre à cette dernière d'évaluer la mise en œuvre effective de l'accord.

7.2.2. Le comité de pilotage handicap

La politique handicap groupe doit être portée au plus haut niveau et bénéficier d'un soutien et d'une impulsion des directions. À ce titre, les entreprises de la branche Caisse d'épargne mettent en place pendant toute la durée de l'accord un comité de pilotage handicap.

Ce comité est en charge de garantir une dimension collective à la mise en œuvre de l'accord sur son périmètre. Ses missions sont les suivantes :

- suivre les indicateurs témoignant de l'avancée de la politique d'emploi de personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise, dans le respect des engagements de l'accord de branche ;
- élaborer un plan d'actions et suivre sa mise en œuvre effective pour chacun des axes d'engagement (recrutement, maintien en emploi, achats, formation et parcours professionnels des salariés en situation de handicap) et de soutien (information, communication, formation des acteurs) ;
- être force de propositions.

Sa composition et sa fréquence de réunion sont laissées à l'appréciation de chaque entreprise de la branche Caisse d'épargne, sachant que la présence de la direction des ressources humaines, du référent handicap et de la fonction achats est impérative. Le comité de pilotage handicap peut ainsi être ouvert aux membres du service de santé au travail, à l'assistant(e) social(e), aux représentants des organisations syndicales signataires, à un représentant de la direction de la communication, à des représentants de la ligne managériale ou encore à des salarié(s) en situation de handicap ou pas désireux de s'investir.

Leur première action consiste à se réunir dans les 6 mois suivant la signature de l'accord pour définir le plan d'action de l'année 2020 et les grandes priorités d'actions sur les 3 ans de l'accord.

7.2.3. Les référents handicap des entreprises

Chaque entreprise de la branche Caisse d'épargne nomme et missionne un référent handicap, appartenant à la filière RH.

Ce dernier anime la politique handicap de son entreprise et coordonne, avec le comité de pilotage handicap dont il est membre de droit, la mise en œuvre du plan d'actions au sein de son entreprise.

Pour ce faire, chaque référent handicap :

- dispose d'une lettre de mission signée par sa direction (modèle en annexe de l'accord – cette lettre de mission doit être adressée à la mission Handicap groupe qui s'assurera que chaque référent handicap dispose bien d'une lettre de mission comprenant un temps de travail dédié) ;
- suit les formations mises en place par la mission Handicap groupe pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- participe chaque année au réseau des référents handicap réuni à 3 reprises (2 réunions et une réunion de travail sur une thématique choisie) ;
- est membre de droit du comité de pilotage handicap ;
- dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre ;
- voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel ;
- développe le rôle du référent handicap.

Le temps de travail consacré à cette mission ne peut être inférieur à 30 % du temps d'activité du référent handicap. Cette charge abordée lors de l'entretien annuel sur la base d'un bilan de l'année écoulée peut être révisée pour l'année suivante.

7.2.4. Les représentants du personnel

Au niveau de la branche :

Les organisations syndicales signataires sont parties prenantes de la mise en œuvre des engagements de l'accord. Elles participent à sa déclinaison, notamment au travers de son suivi dans le cadre de la commission de suivi de branche.

Au niveau de l'entreprise :

Les instances représentatives du personnel sont informées et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par le code du travail et les dispositions en vigueur.

Enfin, les élus du personnel sont des relais importants pour contribuer au changement de regard sur le handicap et peuvent faciliter la remontée d'informations de terrain.

Une présentation des dispositions du présent accord sera réalisée par les entreprises auprès de leur CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord.

7.3. Suivi de l'accord

L'agrément de l'accord génère une obligation en termes de suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation des fonds dédiés à cette politique.

Pour ce faire, le dispositif suivant est prévu.

7.3.1. Suivi au niveau de la branche

Une commission de suivi de l'accord, composée des organisations syndicales signataires, se réunit une fois par an pour étudier le bilan quantitatif et qualitatif de l'année écoulée, le bilan financier et le plan d'actions de l'année en cours. Elle peut demander un amendement de ce plan d'action au regard des difficultés rencontrées, ou encore de nouvelles priorités d'actions qui émergeraient. L'ensemble des documents étudiés sont remis aux membres de la commission de suivi de branche au moins 7 jours avant la tenue de la réunion.

7.3.2. Suivi au niveau des entreprises

Le CSE est en charge du suivi annuel de la mise en œuvre des actions prévues et du budget consacré à leur réalisation. Concernant les règles liées à la confidentialité du statut de travailleur handicapé, il est rappelé :

- que le code du travail ne s'oppose pas à ce que soit communiqué en séance aux représentants du CSE le nom des bénéficiaires d'aménagement de poste au titre du handicap, sauf désaccord explicite du salarié. À titre préventif, on veillera toutefois à ne pas porter le nom de ces personnes sur le PV du CSE ;
- qu'en revanche, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est confidentielle et ne doit en aucun cas être divulguée aux représentants du personnel, aux IRP ou à toute autre personne en dehors des représentants officiels de l'entreprise.

7.3.3. Bilan à l'autorité d'agrément de l'accord

Chaque année, un rapport complet permettant d'apprécier l'évolution de la situation de l'emploi de personnes en situation de handicap dans toutes ses dimensions est adressé et présenté à l'autorité d'agrément de l'accord.

Un pré-bilan est également réalisé à 6 mois de la fin de l'accord en vue d'éclairer la réflexion de toutes les parties sur l'élaboration d'un nouvel accord triennal.

Pour faciliter la réalisation de ces bilans, la mission Handicap groupe va engager avec les référents handicap d'entreprises un travail en vue d'améliorer les pratiques de reporting permettant de consolider les actions menées, les résultats obtenus et d'amplifier la logique de partage de bonnes pratiques.

7.4. Budget de l'accord handicap

Il est rappelé que :

- selon l'article R. 5212-13, en cas d'accord de branche, les organisations d'employeur de la branche consacrent au financement du programme pluriannuel de l'accord un montant au moins égal à celui qui aurait dû être versé à l'organisme collecteur, sans toutefois prendre en compte le montant de la déduction correspondant aux dépenses déductibles mentionnées à l'article L. 5212-11 ;
- Il ne peut être consacré plus de 25 % du budget de l'accord aux actions de sensibilisation et de pilotage ;
- les actions financées entièrement par un organisme tiers ou réalisées en application d'une autre obligation légale ou réglementaire ne sont pas prises en compte dans le cadre de l'accord.

Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectue au niveau de chaque entreprise.

Le budget consacré au financement du programme pluriannuel de l'accord est au moins égal, par année, aux contributions qui auraient dû être versées aux URSSAF par les entreprises entrant dans le périmètre de l'accord.

Ce montant sera révisé chaque année sur la base du montant des contributions qui auraient dû être réellement versées l'année de référence. Les montants prévus mais non dépensés au titre d'une année peuvent être reportés sur l'année suivante.

Pour le budget prévisionnel de l'année 2020 et compte tenu des nouvelles modalités de calcul de la contribution, une estimation sera effectuée sur la base des éléments de la DOETH 2019 auxquels seront appliquées les modalités définies par la loi à partir de 2020.

Le budget prévisionnel sur 3 ans est fourni en annexe 7 du présent accord.

7.4.1. Ressources de la mission Handicap groupe

Pour financer les actions de la mission Handicap groupe et plus particulièrement les actions permettant une mutualisation d'action et de moyens entre les entreprises de la branche Caisse d'épargne, chaque entreprise versera à la mission Handicap groupe, l'équivalent de 25 % de sa contribution théorique chaque année (si l'entreprise n'atteint pas son obligation d'emploi).

L'appel de fonds est réalisé au 31 mars de l'année sur la base de la contribution de l'année N – 1. Le budget non utilisé une année est reporté sur l'exercice suivant.

En raison des baisses des fonds disponibles, aucun frais de personnel affecté à l'animation de la mission Handicap groupe ne sera imputé sur ce budget. Enfin, les entreprises qui ne disposent pas de budget du fait de leur taux d'emploi dégagent des budgets internes pour continuer à mener des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

7.4.2. Ressources des Missions Handicap des entreprises

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d'actions spécifique 75 % du montant de sa contribution théorique due au titre de l'OETH*. Elle mènera son action dans le respect des grandes masses des arbitrages par ligne budgétaire définis nationalement.

Une mutualisation des soldes non consommés par certaines entreprises pourra être réalisée, cette mutualisation pouvant permettre de soutenir l'action des entreprises de la branche Caisse

d'épargne les plus avancées et confrontées à une baisse des fonds disponibles à consacrer à cette politique d'emploi.

Il est rappelé que les rémunérations des référents handicap ne sont pas imputées sur le budget du présent accord.

Article 8 | Les dispositions finales

8.1. 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 2020 au 31 décembre 2022.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, à savoir le ministre de l'emploi pour cet accord de branche. À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

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

8.2. Demande de révision

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

Jusqu'à la fin de la durée de l'accord, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

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

8.3. Dépôt et publicité

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

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

Fait à Paris, le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)

Le présent accord est applicable à tous les salariés rattachés aux établissements couverts par l'accord et par les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

Sont visés :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées par le biais d'une RQTH ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (anciennement carte d'invalidité) ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sous certaines conditions, les veufs, veuves et orphelins de guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

Par conséquent, en vertu de la législation nationale, les employeurs ne sont tenus à une obligation d'aménagement raisonnable que pour autant que le candidat à un emploi ou le salarié, bien qu'étant handicapé, justifie d'une reconnaissance administrative de son handicap au titre de l'une de ces différentes catégories.

Annexe 2 Liste des entreprises couvertes par l'accord

Réseau des Caisses d'épargne

Aquitaine Poitou-Charentes.

Auvergne Limousin.

Bourgogne Franche-Comté.

Bretagne Pays de Loire.

Côte d'Azur.

Grand Est Europe.

Hauts-de-France.

Île-de-France.

Languedoc-Roussillon.

Loire Centre.

Loire Drôme Ardèche.

Midi-Pyrénées.

Normandie

Provence Alpes Corse.

Rhône-Alpes.

Fédération nationale des Caisses d'Epargne (statut association Loi 1901).

Organismes communs

Ensemble protection sociale.

Finances et pédagogie.

Fondation Belem.

GIE Nord-Ouest recouvrement (GIE NOR).

CRC écureuil @PCEN.

GIE écureuil multicanal.

BPCE solutions crédit.

IT-CE.

Autres

Écolocale.

Annexe 3 Lettre de mission du référent handicap entreprise

Les engagements de la branche Caisse d'épargne en faveur de l'intégration professionnelle des salariés en situation de handicap sont formalisés dans le cadre d'un accord 2020-2022.

Dans ce cadre, (entreprise) désigne M/Mme (NOM, prénom) comme référent handicap.

Il (elle) a notamment en charge de :

- faire connaître l'accord au sein de l'entreprise, notamment au sein du CODIR lors de la signature de l'accord ;
- conseiller la DRH et les lignes managériales sur les dispositions de l'accord ;
- formuler des propositions pour faire progresser le taux d'emploi de l'entreprise et faire respecter sa contribution aux engagements de l'accord de branche en participant au comité de pilotage handicap ;
- assurer la promotion de l'accord auprès de tous les collaborateurs mais aussi des partenaires externes ;
- connaître les travailleurs en situation de handicap de son périmètre, les informer de l'ensemble des dispositifs de l'accord et aides dont ils peuvent bénéficier, d'activer les relais locaux chaque fois que nécessaire (service de santé au travail, assistants sociaux, RH, expert externe...) ;
- s'assurer que les processus d'aménagements des situations de travail sont enclenchés dans les meilleurs délais et sont efficaces ;
- développer des partenariats avec des partenaires externes pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap sous toutes ses formes (stages, alternance, embauche, intérim, achats...) ;
- relayer sur son périmètre les actions de sensibilisation, communication et formation proposées par la mission handicap groupe ;
- mettre à jour régulièrement les données concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la gestion du budget handicap d'entreprise et le reporting nécessaire auprès de la mission Handicap groupe ;
- réaliser le suivi des actions prévues au plan d'actions et préparer leur bilan annuel (engagements quantitatifs et objectifs qualitatifs) en consolidant les données sur son périmètre et en les transmettant à la mission Handicap nationale via un compte-rendu interne.

Pour ce faire, il (elle) :

- suit les formations mises en place par la mission Handicap groupe pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- participe chaque année au réseau des référents handicap réuni à 2 reprises ainsi qu'à une réunion de travail sur une thématique choisie ;
- est membre de droit du comité de pilotage handicap ;
- voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel ;
- dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre.

Vous consacrez pour cela de l'ordre de % de votre temps de travail à cette mission.

Signature du/de la DRH de l'entreprise

Annexe 4 Synthèse des objectifs chiffrés de l'accord

Taux d'emploi

Atteindre un taux d'emploi (nouvelles modalités de calcul) de 6 % fin 2022 pour la branche Caisse d'épargne.

Recrutement

Recruter un minimum de 180 personnes reconnues BOETH sur 3 ans (recrutements pris en compte : CDI, CDD de plus de 6 mois ou contrats en alternance-professionnalisation ou d'apprentissage) dont une part minimale de 30 % de CDI (soit un minima de 54).

Déclinaison au niveau des entreprises dans les 6 mois suivants la signature de l'accord de ces objectifs, étant entendu que la somme des recrutements permettra d'atteindre les 180 recrutements.

Achats au STPA et aux TIH

Faire progresser le CA utile confié au STPA et aux TIH de 10 % sur la durée de l'accord (ce dernier s'élevait à 3 041 000 € à fin 2018).

Annexe 5 Synthèse des indicateurs de suivi constituant le référentiel d'évaluation

	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
Maintien dans l'emploi et employabilité		
Montant consacré aux aménagements de situation de travail de BOETH	X	X
Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi	X	X
Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de la situation de handicap	X	X
Part des RQTH échues ayant donné lieu à un renouvellement	X	X
Étude comparée entre la part des BOETH licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude	X	X
A minima 1 examen de situation comparée au cours de l'accord concernant le nombre d'augmentations individuelles et le nombre de promotion (changement de classification)	X	X
Part des salariés BOETH ayant accédé à une formation dans l'année versus population globale	X	X
Part des salariés BOETH n'ayant suivi aucune formation au cours des 3 dernières années	X	X
Embauche et insertion		
Nombre de recrutements de BOETH	X	X
Flux d'embauche consacré aux BOETH (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)	X	X
Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socio professionnelle/type de contrat/filière métier	X	X
Achats au secteur adapté et TIH		
Part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH dans l'année	X	
Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH	X	X
Montant de baisse de contribution générée par ces achats	X	X
Information, sensibilisation, formation		
Revue annuelle des actions proposées par la mission Handicap groupe et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche	X	

	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
Pilotage, animation et suivi		
Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord	X	
Part des entreprises ayant un référent handicap disposant d'une lettre de mission signée	X	
Temps moyen dédié à cette mission		
Budget alloué au titre de l'année	X	X
Budget dépensé au titre de l'année	X	X
Éléments consolidés de réponse à l'obligation d'emploi		
Effectif d'assujettissement	X	X
Effectif de BOETH employés	X	X
Nombre d'unités bénéficiaires générées par l'emploi	X	X
Taux d'emploi (direct)	X	X
Contribution brute et contribution nette après déductions possibles (achats, intérim, ECAP)	X	X

Annexe 6 Détail des aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail par le fait :

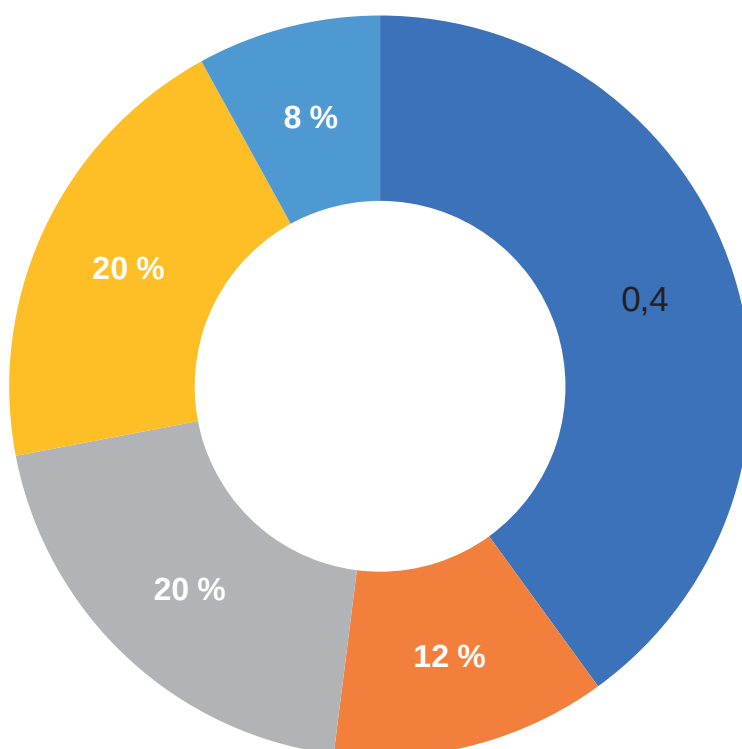
- que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale ;
- qu'elles interviennent toujours en dernier lieu après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, AGEFIPH, MDPH au titre de la PCH...).

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants ci-dessous :

Type d'aides	Montant et conditions
Participation au passage d'un permis de conduire adapté	1000 € maximum une fois dans la vie professionnelle du salarié
Aide à l'adaptation d'un véhicule ou à l'acquisition d'un véhicule justifiée par le handicap et permettant l'accès ou le maintien en emploi	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées : 3 500 € maximum sur la durée de l'accord
Participation aux frais de déménagement imposé par la situation de handicap (par exemple : accès à un logement répondant aux besoins d'accessibilité)	1000 € maximum sur la durée de l'accord
Financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées : 1 000 € par appareillage maximum sur la durée de l'accord (montant porté à 1 500 € pour un fauteuil roulant)

Annexe 7 Répartition du budget prévisionnel sur 3 ans (2020-2022)

- Maintien dans l'emploi
- Formation et parcours professionnels des BOETH
- Embauche et insertion
- Information, sensibilisation et pilotage
- Soutien à l'emploi externe via la politique d'achats



Annexe 8 Glossaire

- AGEFIPH – Association de gestion des fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées.
- BOETH – Bénéficiaire de l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés.
- CDAPH – Commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées.
- CME – Cellules de maintien dans l’emploi.
- DOETH – Déclaration obligatoire d’emploi de travailleurs handicapés.
- EA – Entreprise adaptée.
- ESAT – Établissement de service et d’aide par le travail.
- LPC – Langage parlé complété.
- LSF – Langue des signes française.
- MDPH – Maison départementale des personnes handicapées.
- OETH – Obligation d’emploi de travailleurs handicapés.
- PCH – Prestation de compensation du handicap.
- RQTH – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- STPA – Secteur du travail protégé et adapté.
- TIH – Travailleur handicapé indépendant.