

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Accord du 22 décembre 2022

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

NOR : ASET2350678M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE CFE-CGC ;

Sud Solidaires BPCE ;

SU UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au cœur des engagements des entreprises de la branche Caisse d'épargne en faveur de la diversité au sens large et de la promotion de l'égalité de chances, l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap occupe une place de premier choix.

Il s'agit pour elles de s'engager au quotidien pour intégrer professionnellement des personnes en situation de handicap dans les meilleures conditions, concilier les contraintes liées à leur handicap et leur situation professionnelle, et leur faire bénéficier des mêmes perspectives d'évolution que les autres salariés.

Cette mobilisation relève tout à la fois :

- d'une responsabilité sociale ;
- d'un enjeu de performance lié à l'accueil et à la mise en valeur de tous les talents ;
- d'une marque nécessaire et légitime de solidarité quand une situation de handicap fragilise la vie professionnelle.

Cette politique, déployée dans toutes les entreprises de la branche et du groupe BPCE, se traduit par une augmentation de l'emploi des personnes en situation de handicap depuis plusieurs années. Cette évolution positive repose sur plusieurs dispositifs structurants au premier rang

desquels, les accords handicap successifs conclus depuis 2007, qui déterminent le cadre, fixent les objectifs et permettent de mobiliser des moyens.

La situation au moment de la renégociation de l'accord est la suivante :

	Situation à fin 2019, dernière année de l'accord précédent	Objectifs Accord 2020/2022	Indicateurs au 31 décembre 2021 à N-1 de la fin d'accord
Nombre de BOETH présents au 31 décembre	2 044	Pas d'objectif défini	2056
Taux d'emploi (direct)	4,76 % (non comparable du fait du changement des modalités de calcul)	Atteindre 6 %	6,97 %
Nombre de BOETH recrutés (CDI, alternants et CDD ≥ à 6 mois)	158 recrutements dont 58 % en CDI sur la durée de l'accord 2017-2019	180 recrutements dont au moins 30 % en CDI	113 recrutements dont 62 % en CDI
Montant des achats au secteur du travail protégé et adapté	CA utile 3,3 M €	Faire progresser le CA utile de 10 % sur la durée de l'accord	CA utile 3,3 M €

Les nouveaux engagements qualitatifs et quantitatifs de ce 6^e accord ont été en grande partie élaborés sur la base des retours d'expérience du réseau des référents handicap et de la 1^{re} enquête conduite en 2021 auprès de l'ensemble des BOETH de la branche (1 036 répondants pour la branche Caisse d'épargne, soit un taux de réponse de 68,3 %).

Ce 6^e et dernier accord agréé (en l'état actuel de la législation) entend poursuivre les ambitions de la branche en matière d'inclusion.

Il devra permettre de relever les enjeux suivants :

- poursuivre la politique de prévention de la désinsertion professionnelle et en faveur du maintien dans l'emploi ;
- 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 en situation de handicap travaillant au sein du secteur du travail protégé et adapté par la politique d'achat ;
- renforcer la lutte contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes ou préjugés en matière de handicap et faire évoluer le regard au sein de l'entreprise par l'information et la communication ;
- anticiper la fin programmée de l'accord collectif agréé et envisager dès la fin du 1^{er} semestre 2025 les meilleures conditions offertes à cette date pour poursuivre cet engagement.

La mise en œuvre de ces actions implique de :

- développer les connaissances et les compétences des acteurs clés du portage et de la mise en œuvre de la politique handicap (référents handicap, RH, acteurs de la santé au travail, membres des CSSCT, managers...) ;
- faciliter et encourager l'acceptation par chacun des situations de handicap afin de permettre aux collaborateurs concernés d'oser en parler et ainsi de mieux concilier leur handicap avec leur vie professionnelle ;
- renforcer les interactions et les échanges de bonnes pratiques entre les différentes entreprises de la branche et du groupe BPCE ;

- coordonner les dispositifs prévus par le présent accord avec ceux des autres accords applicables dans la branche et notamment l'accord sur la qualité de vie au travail pour développer les solidarités et le soutien aux salariés aidants.

La branche Caisse d'épargne s'engage à maintenir un taux d'emploi supérieur à 6 % tout au long de l'accord et encourage chaque entreprise à viser cet objectif ou à se maintenir au-dessus des 6 % pour celles ayant déjà atteint l'obligation légale.

Article 1^{er} | Champ d'application

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 ».

Cette définition démontre le caractère multiple et situationnel du handicap et doit inviter à mener pour chaque situation une analyse en vue d'apporter, si nécessaire, une solution spécifique adaptée.

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.

Enfin, il est rappelé que le décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018, relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé prévoit pour éviter les situations de rupture de droits au moment du renouvellement de la RQTH*, que les effets du bénéfice de la RQTH délivrée au titre de la précédente décision par la CDAPH sont prorogés pour une durée de 4 mois maximum sous réserve que :

- la demande de renouvellement intervienne avant l'échéance de cette décision ;
- la CDAPH ait statué avant et au plus tard 4 mois après la réception de la demande réputée recevable.

Le bénéfice de la prorogation demeure acquis quelle que soit la décision finale.

En conséquence, les salariés dans cette situation 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*.

1.2. Les entreprises concernées

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Caisses d'épargne mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires. 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 »

En déclinaison de la politique de branche définie dans cet accord, la direction générale de chaque entreprise définit et est responsable sur son périmètre des conditions de mise en

œuvre. Elles impulsent une dynamique notamment auprès de la ligne managériale sur toutes les dimensions de l'accord (embauche, intégration, formation, maintien en emploi...).

La mission handicap nationale 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 nationale 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, 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 constitution 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

L'enquête conduite en 2021 auprès des BOETH de la branche met en évidence que :

- pour 72 %^[1] des répondants, la situation de handicap s'est déclarée après leur intégration au sein du groupe ;
- pour 59 % des répondants, un aménagement de leur poste a été mis en place et que cela a eu pour effet d'améliorer leur qualité de vie au travail ;
- l'absence de partage concernant la situation de handicap (dans 87 % des cas invisible) a entraîné une perte de chance de bénéficier d'un aménagement : 57 % de non-aménagement pour ceux n'ayant pas partagé avec leur manager contre 41 % pour l'ensemble des répondants ;
- l'absence d'aménagement peut encore trouver sa source dans une inquiétude à faire part de son handicap ou dans une méconnaissance des dispositifs de l'accord.

Par ailleurs, selon une estimation de l'IGAS, 1 à 2 millions de salariés, soit 5 à 10 %^[2] d'entre eux, sont à court ou moyen terme exposés à un risque de désinsertion professionnelle en raison de leur état de santé ou d'un handicap.

[1] L'ensemble des données relatives à l'enquête conduite en 2021 auprès de l'ensemble des BOETH du groupe BPCE et citées dans l'accord portent sur les scores obtenus au sein de la branche Caisse d'épargne.

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

Enfin, la loi du 2 août 2021, qui vise à faire de la prévention le principe cardinal d'action en matière de santé au travail, fait de la prévention de la désinsertion professionnelle un axe stratégique.

Fortes de l'expérience des précédents accords, des résultats de l'enquête, et des dernières inflexions données par la loi santé au travail d'août 2021, les parties réaffirment la nécessité de :

- détecter les situations le plus en amont possible ;
- d'œuvrer pour des environnements de travail sereins, permettant à chacun d'exprimer son unicité et de parler des conséquences d'une situation de handicap visible ou invisible ;
- de favoriser une prise en charge des situations de manière coordonnée et pluridisciplinaire.

Les signataires 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^[1] imposant à l'employeur de prendre « toutes les mesures appropriées » en fonction des besoins dans une situation concrète pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi, la formation, 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.

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
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 nationale dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

[1] Guide du Défenseur des droits « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable ».

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 de tous les collaborateurs sous la responsabilité des équipes RH et mise en place d'un dispositif d'information à destination des salariés en arrêt visant à rappeler leurs droits et leur possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail. Ce dernier se réalise en présence du service de prévention et de santé au travail, pour tout arrêt de travail dès un mois. Il vise, si le salarié le souhaite, à préparer son retour dans l'entreprise et à l'informer des mesures d'accompagnement mobilisables. La présence du référent handicap est possible à la demande du salarié ;
- mobilisation de l'assistante sociale pendant l'arrêt de travail ;
- recours à la visite médicale de pré-reprise, entre le salarié et le médecin du travail, désormais ouverte à tous les salariés en arrêt de travail d'un mois contre trois mois jusqu'ici. Dans le cadre de cette visite, le médecin du travail peut proposer, en fonction de l'état de santé du salarié, des mesures d'aménagement de poste ;
- 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 ;
- poursuite sur toute la durée de l'accord du numéro vert « Handicap & vie au travail » tenu par un cabinet externe permettant à tout salarié en poste ou en arrêt, d'exposer sa situation, de questionner sur l'utilité de la reconnaissance administrative d'un handicap ou de disposer d'un éclairage sur toute question relative aux droits des salariés reconnus travailleurs handicapés. Cette ligne permet l'accès à des consultants handicap, à des ergonomes ou encore à des psychologues du travail et garantit la confidentialité des échanges.

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)

88 % des répondants à l'enquête conduite en 2021 auprès des BOETH* de la branche conseileraient à une personne en situation de handicap de se faire reconnaître travailleur handicapé et de le faire connaître au sein de leur entreprise.

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. Il est en effet rappelé que la démarche de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel.

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 d'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 payée dans la limite de deux jours par an (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. Cette mesure s'applique à tous les salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et non aux seuls titulaires d'une RQTH*. Les justificatifs à fournir à l'entreprise peuvent être de diverses natures : attestation sur l'honneur, attestation du médecin ou de tout professionnel agissant au titre d'un besoin de compensation du handicap (audioprothésiste par exemple), bulletin de situation ou d'hospitalisation... 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 de la plaquette « Le handicap, parlons-en » élaboré au cours de l'accord précédent et qui sera mise à jour.

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

Le travail en pluridisciplinarité est à poursuivre et à intensifier. 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 *a 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, via l'adoption de mesures appropriées. Par mesures appropriées, il faut entendre des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap permettant de garantir une égalité de traitement à l'égard du travailleur handicapé concerné. Ces mesures dépassent le cadre des simples aménagements ergonomiques du poste de travail. Elles visent à garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés dans toutes les situations de travail et d'emploi.

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 : ergonomiste, ergothérapeute, spécialiste de la déficience visuelle ou auditive, psychologue 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 selon la situation de la branche et de chaque entreprise :

- si la branche présente un taux d'emploi global de 6 % ou plus^[1], les entreprises peuvent faire appel aux aides financières de l'Agefiph ;
- si la branche ne présente pas un taux d'emploi de 6 %, les entreprises ne peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides de l'Agefiph à l'exception de l'accompagnement Cap emploi, de l'accompagnement emploi handicap réalisé par l'Agefiph, de l'aide financière liée à la reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH) et des aides individuelles (art. 2.2.3). Elles financent alors par elles-mêmes les aménagements de poste selon le budget libéré par l'accord agréé (lorsque l'entreprise est sous les 6 %). En cas de budget insuffisant ou nul, l'entreprise finance l'aménagement au même titre que les autres aménagements qui seraient demandés par le médecin du travail pour des salariés non reconnus travailleurs handicapés.

Il est demandé pour chaque dossier que :

- le médecin du travail atteste de ce besoin d'aménagement par un courrier ;
- 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 ou par l'Agefiph (selon son offre de services à l'instant T), 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 ;
- 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^[2] ou LPC^[3]... ;
- 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

[1] L'atteinte du taux d'emploi s'apprécie au niveau où a été signé l'accord.

[2] LSF : langue des signes française.

[3] LPC : langage parlé complété.

sont pris en charge dans le budget de l'accord, s'ils sont directement en lien avec une problématique de maintien dans l'emploi.

Dans le cadre du développement du télétravail ainsi que de sa mise en œuvre, les entreprises de la branche veillent à ce que le principe de non-discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap soit respecté.

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.

Concernant les dispositifs de fin de carrière, ils sont prévus par l'accord relatif à la GEPP groupe du 12 juillet 2022. Le présent accord adapte favorablement l'aménagement des fins de carrière et la transmission entre activité et retraite pour les salariés reconnus travailleurs handicapés.

Accès au dispositif n° 1 : temps partiel de fin de carrière

Ce dispositif de temps partiel constitue une aide destinée aux salariés à temps complet et désirant passer à temps partiel. Il intervient sur une durée comprise entre 24 et 48 mois (contre 36 pour l'ensemble des salariés) précédant immédiatement le départ volontaire à la retraite sur demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés autorisés à travailler à temps partiel dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 9 % de leur rémunération brute annuelle de base proratisée. Cette majoration est exclusive de toute autre dispositif de majoration de la rémunération des salariés à temps partiel en vigueur dans l'entreprise. Le dispositif le plus favorable au salarié sera appliqué.

Accès au dispositif n° 2 : aménagement du temps de travail sous forme de congé de fin de carrière (CFC)

Ce dispositif est établi pour une durée de 12 ou 24 mois précédant impérativement le départ volontaire à la retraite, à la demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

L'entrée de ce dispositif est réservée aux salariés travaillant *a minima* à 80 %. Il donne lieu avant sa mise en œuvre à la formalisation d'un avenant spécifique au contrat de travail, matérialisant les engagements réciproques des parties et l'acceptation d'un congé de fin de carrière.

Le salarié reconnu travailleurs handicapés entrant dans le congé de fin de carrière perçoit une rémunération annuelle brute égale à 80 % du salaire de base annuel, proratisé en considération de son taux d'activité le cas échéant.

Pour être éligible à ces mesures d'aménagement des fins de carrière, le salarié reconnu travailleur handicapé doit avoir 5 années d'ancienneté minimum au sein du groupe à la date d'entrée dans le dispositif.

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 les aidant à faire face à des besoins de compensation de leur handicap dans un champ professionnel et per-

sonnel. 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 après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, MDPH au titre de la prestation de compensation du handicap [PCH]...) mais en amont de l'aide possible de l'Agefiph.

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 aménagé 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).

Il est rappelé que les aides de l'Agefiph ne peuvent pas être attribuées postérieurement à la date de réalisation de l'action ou prendre effet après cette date et que le financement sur le budget de l'accord doit intervenir en amont des aides de l'Agefiph.

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 (cette mesure ne peut pas être financée sur le budget de l'accord handicap) ;
- 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. Sous l'animation du référent local, leurs missions peuvent prendre des formes diverses comme :
 - écouter et conseiller des collègues en situation de handicap ou des collègues aidants d'un enfant ou conjoint handicapé ;
 - apporter vécu et idées afin d'améliorer la mise en œuvre de l'accord tant au niveau local que sur sollicitation de la mission handicap nationale ;
 - participer à l'alimentation de supports de communication sur le sujet du handicap ;
 - contribuer au rayonnement de l'engagement handicap de l'entreprise ;

- 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 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*

L’enquête conduite auprès des BOETH de la branche de la Caisse d’épargne et du groupe BPCE invite à poursuivre l’engagement en faveur de l’égalité des chances dans l’accès à la formation et pour les parcours professionnels.

La direction et les organisations syndicales représentatives signataires réaffirment en conséquence l’importance 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.

3.1. Mesures prioritaires

3.1.1. 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 apportée 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.

Lors de sa conception, le cahier des charges formation prendra en compte 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).

Les référents handicap sont invités lors de leurs échanges avec les salariés en situation de handicap à accorder une attention particulière à l’accès à la formation autre que réglementaire

et à agir pour celles et ceux n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 2 ans, afin de comprendre les causes de cette situation et d'y remédier si nécessaire.

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

L'enquête a démontré que si 82 % des répondants de la branche ont partagé leur situation de handicap avec leur manager, les entretiens annuels ne sont que dans 3 cas sur 10 une occasion d'évoquer l'incidence du handicap et les éventuels besoins associés.

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 à aborder lors de l'entretien d'évaluation professionnelle et de l'entretien professionnel. Les référents handicap seront invités en amont de chaque campagne annuelle des entretiens annuels à remettre respectivement aux managers, ainsi qu'aux salariés en situation de handicap une fiche pratique élaborée par la mission handicap nationale. Elle a pour vocation de les aider à accorder dans les entretiens une juste place au handicap.

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

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. Si nécessaire, un appui externe peut être mobilisé pour compléter cette évaluation.

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...).

3.1.3. 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, plaque, 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.

3.2. 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...

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

Le taux de chômage des personnes handicapées s'établit à la fin du premier trimestre 2022 à 14 % (contre 8 % pour l'ensemble de la population), un taux encore presque deux fois plus élevé que la population générale.

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 (40,9 % des BOETH de la branche ont plus de 55 ans au 31 décembre 2021) ;
- la technicité des métiers et les niveaux de diplômes requis rendent le sourcing de travailleurs en situation de handicap complexe.

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).

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. Elles s'engagent aussi à réaliser l'accueil d'au moins 10 alternants en situation de handicap par an.

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 nationale, ces objectifs seront déclinés au niveau des entreprises dans les 3 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.

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 de la branche Caisse 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).

[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.

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 (T/C)/type de contrat/filière métier

Ces données seront agrégées au niveau de la mission handicap nationale 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 dispositions légales en vigueur depuis 2020 permettent une prise en compte des stages quelle que soit leur durée dans le calcul du taux d'emploi direct.

Toutes les opportunités de partenariat avec des associations, 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, les entreprises de 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.

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 biais décisionnels, 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 nationale 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 ;
- 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, chaque entreprise de la branche Caisse d'épargne veillera à intégrer la dimension du handicap dans le dispositif de « Onboarding » (anticipation et accompagnement à la prise de poste), dès lors qu'elle le met en place. À cette fin, la mission handicap nationale met à disposition des entreprises des contenus à intégrer pour informer les nouveaux collaborateurs sur la politique handicap (présentation de la politique handicap, infographie des résultats annuels, document d'information sur la reconnaissance). D'autres informations peuvent être mises à disposition comme le texte de l'accord de branche, le contact des acteurs internes de l'entreprise, le Cerfa de demande de RQTH et les éventuelles mesures complémentaires en cas d'accord locaux.

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. Différentes mesures d'accompagnement peuvent être mises en place lors de l'intégration : aménagement de la situation de travail, suivi individualisé, soutien d'un partenaire extérieur expert...

Une sensibilisation du manager et/ou de l'équipe sera désormais systématiquement proposée par le référent handicap et mise en place, sauf désaccord exprimé par le collaborateur intégré, que ce soit dans le cadre d'une première intégration dans l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité. En effet, l'enquête de 2021 a démontré que des sensibilisations avaient été organisées seulement dans 3 intégrations sur 10, alors qu'il existe une relation très significative entre la réalisation d'une sensibilisation jugée utile et le score moyen de qualité de vie au travail (+ 1 point), et le score moyen d'intégration dans l'équipe (+ 0,5 point).

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 entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ;
- en créant des dispositifs de parrainage d'étudiants en situation de handicap.

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 services d'aide par le travail (ESAT au nombre de 1 450 en France) et les entreprises adaptées (EA – près de 800) offrent un cadre de travail adapté et assurent un accompagnement de qualité via un cadre de soutien adapté à près de 150 000 personnes handicapées momentanément ou durablement éloignées de l'emploi en milieu ordinaire.

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 ;
- 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 pour les entreprises sous les 6 %.

5.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Depuis le 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.

L'objectif pour la branche Caisse d'épargne est de maintenir et de valoriser des actions favorisant les achats confiés à ces structures dans le cadre d'un engagement porté par la RSE et la direction des achats solidaires.

Les indicateurs retenus dans le cadre de cette politique au niveau de chaque entreprise et au niveau de la mission handicap nationale 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 pour les entreprises sous les 6 %

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 annuel par chaque fonction achats des entreprises de la branche Caisse d'épargne 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.

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. La mission handicap nationale poursuivra

sa veille afin d'informer les entreprises de la création de nouveaux EATT en France (entreprise adaptée de travail temporaire) afin de communiquer aux entreprises de la branche 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

Chaque année, BPCE achats et la mission handicap nationale accompagnent les référents handicap dans la collecte des attestations des fournisseurs du STPA en vue de s'assurer que les processus sont posés pour une valorisation juste et exhaustive des achats, en vue de la déclaration en DSN au titre de l'obligation d'emploi.

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

L'enquête conduite en 2021 auprès des BOETH de la branche met en évidence que :

66 % des répondants estiment que la vision du handicap a évolué positivement au sein de leur entreprise au cours des dernières années.

Au niveau national, une enquête datant de 2021^[1] portant sur la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap attire notre attention sur le fait que :

- les Français ont majoritairement une vision stéréotypée du handicap et en méconnaissent les réalités plurielles : moins de 10 % des personnes interrogées savent que 80 % des handicaps sont invisibles ;
- si l'embauche de personnes handicapées est jugée majoritairement difficile, la présence de salariés en situation de handicap dans l'entreprise est aussi vue comme une opportunité ;
- les salariés qui travaillent avec des personnes en situation de handicap émettent des jugements plus positifs. Si ces derniers estiment très largement que travailler aux côtés d'une personne handicapée nécessite des aménagements concrets (74 %), ils sont aussi particulièrement nombreux à penser qu'il s'agit aussi de l'occasion de mettre en place de nouvelles manières de faire (80 %) et que cela ne change rien dans leur quotidien (69 %).

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

Cet axe de ce 6^e accord demeure donc primordial pour soutenir la réalisation des ambitions.

Pour cet accord, il est apparu particulièrement important de :

- poursuivre 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 ;
- poursuivre l'information et professionnalisation d'acteurs clés au premier rang desquels les managers, référents handicap et service de santé au travail ;
- permettre le partage d'expériences et de valoriser les équipes engagées.

[1] 4^e édition du baromètre Agefiph-Ifof auprès des entreprises, des salariés et du grand public.

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 nationale. 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 nationale et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche

6.2. Promouvoir l'accord et son contenu

■ La mission handicap nationale :

Il apparaît important d'assurer un portage rapide des ambitions de ce nouvel accord auprès de tous les acteurs clés. En conséquence, la mission handicap nationale dotera les référents handicap d'un kit de communication permettant de présenter l'accord auprès de différentes parties prenantes clés (CODIR, CSSCT, salariés en situation de handicap, managers) dès le début de sa mise en œuvre.

■ Les entreprises :

Le portage de ce nouvel accord commence dans les 3 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 combattre et dépasser les représentations qui sont autant d'obstacles à l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap.

La mission handicap nationale 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. L'accès aux Hand'E passeports via la plateforme interne Click & Learn sera maintenu sur toute la durée de l'accord.

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 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 ;
- participer à des échanges interentreprises ou des projets de recherche sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap, 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 nationale est en charge de développer une offre groupée 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 au travers d'un parcours en 4 étapes : entretien avec la mission handicap nationale/formation socle d'une journée/formation à l'outil de pilotage et de reporting POPEI/journée d'échanges de pratiques 4 à 6 mois après la prise de mission ;
- formation continue des référents handicap et de la mission handicap nationale ;
- 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 nationale 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.

Enfin, un nouvel échange trimestriel sera proposé à l'ensemble des référents handicap sous forme de groupes d'analyses de pratiques. Le but est de les aider à prendre du recul sur les situations parfois difficiles qu'ils accompagnent et à trouver auprès de leurs pairs des ressources.

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 nationale 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 nationale 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.

Il est rappelé que depuis le 1^{er} janvier 2020, la déclaration relative à l'OETH* ne s'effectue plus via la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés) mais via la DSN (déclaration sociale nominative) avec l'Urssaf 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 nationale 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 3 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 (cf. lettre de mission en annexe)

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

7.2.1. La mission handicap nationale

La mission handicap nationale, assurée par la DRH du groupe BPCE et composée d'une personne, 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 groupes 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 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 handicap 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 qu'il est composé *a minima* de la direction des ressources humaines, du référent handicap et de la fonction achats. Le comité de pilotage handicap peut 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 2023 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 et assure la continuité d'activité.

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 nationale 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 nationale pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- participe chaque année au réseau des référents handicap réuni à 2 reprises ;
- participe à des réunions thématiques qui pourront également être organisées en cas de besoin ;
- est membre de droit du comité de pilotage handicap ;
- dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés du périmètre de son entreprise ;
- 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

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement de la mise en œuvre de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

■ 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 notamment lors de la présentation du rapport de la mission handicap dans le cadre de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale et les consultations relatives aux inaptitudes.

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 3 mois suivant 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 représentatives dans la branche Caisse d'épargne, 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 10 jours avant la tenue de la réunion.

Les représentants des organisations syndicales signataires qui participent à la commission de suivi bénéficient d'un temps forfaitaire de trois heures de préparation au cours de la matinée qui précède la tenue de la réunion.

Le temps passé par les membres de la commission de suivi de la branche lors des réunions et le temps de préparation sont considérés comme le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

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

Une instruction DGEFP du 7 janvier 2021 précise les modalités de mise en œuvre des accords agréés en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés, conclus en application de l’article L. 5212-8 du code du travail.

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.

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 et au titre de la période correspondant à la durée 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.

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

7.4.1. Ressources de la mission handicap nationale

Pour financer les actions de la mission handicap nationale 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 nationale, 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 début du mois de juillet 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 nationale ne sera imputé sur ce budget.

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 groupement.

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.

7.5. Préparation de l'après accord

Le groupe BPCE réaffirme dès à présent l'importance que la politique handicap se poursuive et demeure active lorsque le présent accord agréé aura pris fin ; les dispositions légales en vigueur lors de la signature ne permettant effectivement pas de poursuivre l'engagement sous la forme d'un nouvel accord de branche dérogatoire au-delà du 1^{er} janvier 2026.

Pour ce faire, chaque action conduite sur les années 2023-2024-2025 devra être pensée et orientée de façon à implémenter durablement au sein de chacune des entreprises des compétences, une animation et des actions en faveur de l'inclusion et de l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap.

Dans les 12 mois qui précèdent la date d'expiration du présent accord, des réunions seront organisées par la DRH groupe avec les DRH des entreprises de la branche et la commission de suivi de l'accord afin d'exposer les différentes options contractuelles qui se présenteraient pour le groupe, pour la branche ou pour chaque entreprise afin de poursuivre une politique handicap efficace.

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 2023 au 31 décembre 2025.

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 avenue.

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 22 décembre 2022.

(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-Comte
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'épargne (statut association loi 1901)
Organismes communs
SGAPS Ensemble protection sociale
Finances et pédagogie
GIE Nord Ouest recouvrement (GIE NOR)
CRC Ecureuil @PCEN
E-Multicanal (anciennement GIE Ecureuil multicanal)
GIE BPCE Solutions clients (anciennement GIE Ecureuil Crédit)
GIE Mobiliz
Autres
Ecolocale

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 2023-2025.

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 nationale ;
- 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 nationale ;
- 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 nationale 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

Maintenir un taux d'emploi au-dessus de 6 % tout au long de l'accord 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).

Accueillir *a minima* 30 alternants en situation de handicap sur la durée de l'accord.

Déclinaison au niveau des entreprises dans les 3 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

Maintenir et valoriser des actions favorisant les achats confiés aux structures du STPA dans le cadre d'un engagement porté par la RSE et la direction des achats solidaires.

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
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 pour les entreprises sous les 6 %	X	X
Information, sensibilisation, formation		
Revue annuelle des actions proposées par la mission handicap nationale et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche	X	
Pilotage, animation et suivi		
Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 3 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

	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
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

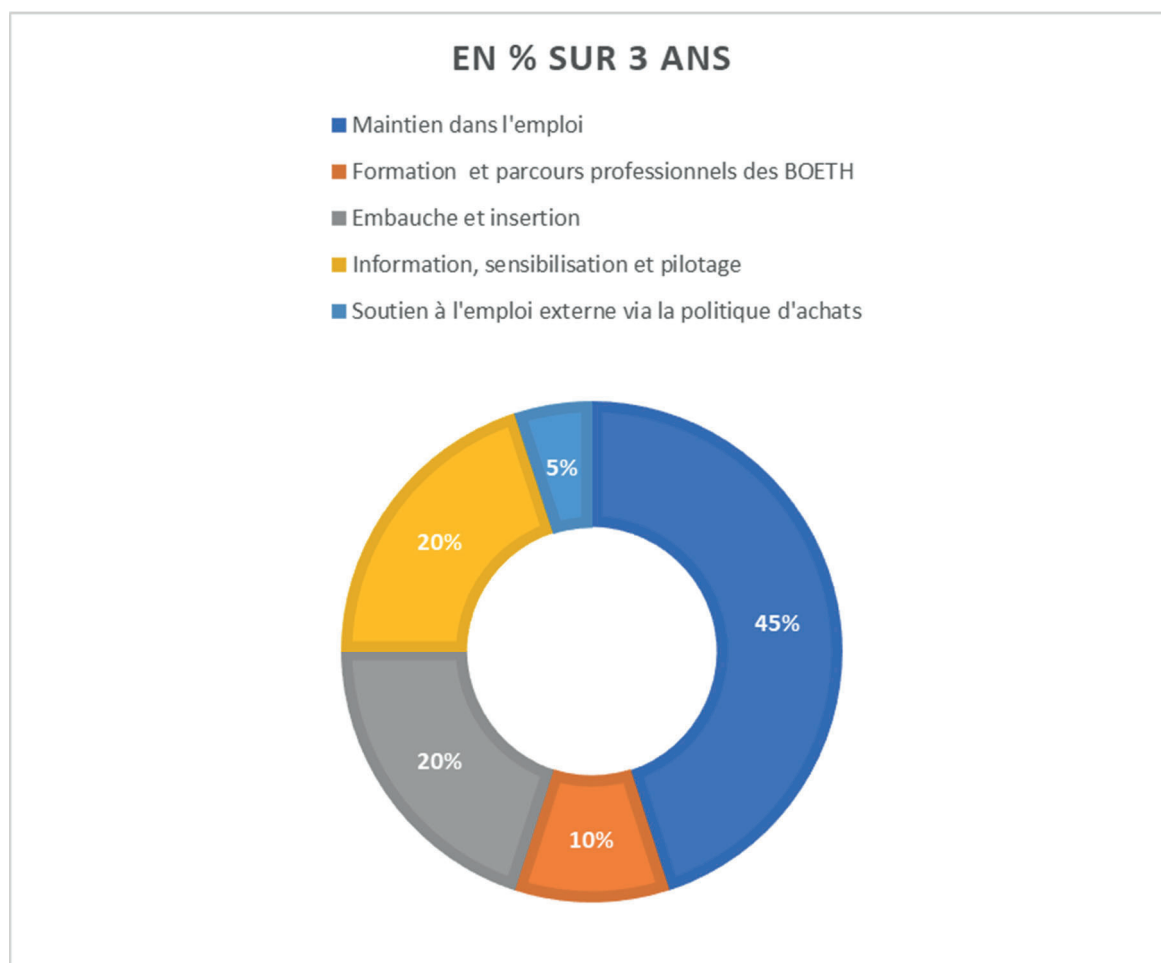
Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail par le fait :

- 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 après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, MDPH au titre de la PCH...) mais en amont de l'éventuelle aide de l'Agefiph.

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	1 000 € maximum une fois dans la vie professionnelle du salarié
Aide à l'adaptation 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 : 4 000 € maximum sur la durée de l'accord
Aide à l'acquisition d'un véhicule adapté hors boîte automatique 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 : 4 000 € 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)	1 000 € 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 et avant aide éventuelle de l'Agefiph : – 800 € par prothèse et 1 600 € pour 2 prothèses sur la durée de l'accord ; – montant porté à 2 000 € pour un fauteuil roulant : attribuable au maximum 1 fois sur la durée de l'accord.

Annexe 7 Répartition du budget prévisionnel sur 3 ans (2023-2025)



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 – Cellule de maintien en 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.

RLH – Reconnaissance de lourdeur du handicap.

STPA – Secteur du travail protégé et adapté.

TIH – Travailleur handicapé indépendant.