

Accord du 29 novembre 2024
relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2451011M

IDCC : 478

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

ASF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPBA CGT ;

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances ;

FEC CGT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conscients de la nécessité de garantir et de promouvoir les principes d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ainsi que la diversité dans l'entreprise, valeurs importantes pour la branche des sociétés financières, les partenaires sociaux ont conclu le 20 février 2008 un accord relatif à la diversité dans l'entreprise et le 1^{er} juin 2010 un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À travers le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent poursuivre la politique engagée en faveur de l'insertion, de l'évolution professionnelle, du maintien dans l'emploi et de la formation professionnelle des salariés en situation de handicap.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche rappellent que toute politique en faveur des salariés en situation de handicap doit non seulement privilégier le recrutement direct des salariés en situation de handicap, mais doit également s'assurer de leur maintien dans l'emploi et de leur évolution professionnelle notamment par la mise en œuvre d'actions au niveau des entreprises de la branche concernant la prévention, l'adaptation, la formation, la sensibilisation... pour mieux appréhender la pluralité des situations.

1. Les bénéficiaires

Selon l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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 ».

L'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'« est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Indépendamment de cette définition, l'article L. 5212-2 du code du travail crée une obligation particulière d'emploi pour les entreprises de 20 salariés et plus, à savoir que tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Cette obligation concerne la liste des bénéficiaires telle que prévue par l'article L. 5212-13 du code du travail :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 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 d'un régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- 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 ;
- 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 ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Conformément à l'article L. 5212-13-1 du code du travail, les dispositions légales relatives aux travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées s'appliquent également aux personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail visé ci-dessus à l'exception des bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre c'est-à-dire les conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité ou concubins d'un pensionné de guerre ou en charge d'un enfant mineur de ce pensionné ainsi que ses enfants à certaines conditions.

2. Les acteurs de la politique d'emploi des salariés en situation de handicap

Le chef d'entreprise et les acteurs des ressources humaines

Le chef d'entreprise impulse la politique d'emploi menée dans le cadre du handicap au sein de l'entreprise selon des modalités qu'il définit afin de matérialiser son engagement en matière

d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il assure l'implication de l'ensemble des acteurs et particulièrement du responsable hiérarchique.

La mobilisation de l'ensemble des acteurs des ressources humaines (responsable des ressources humaines, gestionnaire des ressources humaines, responsable de la formation, service paie...) est indispensable à la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le responsable hiérarchique

Sur le plan général, le responsable hiérarchique assure une mission d'encadrement des salariés. Plus spécifiquement, il agit au quotidien dans l'accompagnement de son collaborateur en situation de handicap en ayant une attention particulière concernant l'organisation du travail.

Le médecin du travail et le service de santé au travail

Le salarié en situation de handicap bénéficie d'un suivi médical renforcé 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.

Un point de suivi par le médecin du travail peut être réalisé 24 mois après le premier rendez-vous médical notamment dans le cadre de la prévention de licenciements pour inaptitude.

L'assistant(e) social(e), quand il/elle est présent(e) dans l'entreprise, est sollicité(e) pour l'analyse des dossiers et l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Les instances représentatives du personnel

Les représentants du personnel font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés. Ils sont informés et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolus par le code du travail. Ils ont vocation à être sollicités pour la mise en œuvre d'actions dans le cadre de la politique handicap, notamment par le biais du comité économique et social (CES). Ils sont des relais importants pour contribuer au changement de regard sur le handicap et peuvent faciliter la remontée d'informations de terrain.

Il est rappelé que dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés, la commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) se voit confier, par délégation du CES, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité. Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du comité sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Elle dispose, par l'intermédiaire des membres de la délégation du personnel qui la composent, du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent.

Le référent handicap

Il est rappelé l'obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Celui-ci devra participer à la demande du salarié concerné au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail, ainsi qu'aux échanges prévus par le dernier alinéa de l'article L. 4624-2-2 du code du travail relatif à la visite médicale de mi-carrière.

Cependant, les entreprises de 11 salariés à 249 salariés peuvent désigner un référent handicap en faisant appel au volontariat ou sur propositions de candidatures que pourrait faire le cas échéant le CES.

Le référent handicap agit, en toute indépendance, dans l'intérêt du salarié en situation de handicap, avec un rôle de coordinateur vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire des

ressources humaines, en s'appuyant sur le service de santé au travail ainsi que sur tout autre intervenant dont l'expertise pourrait s'avérer nécessaire dans le cadre du dossier concerné.

Il peut être également sollicité par le salarié en situation de handicap afin de l'accompagner dans les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé (BOETH) ^[1].

Chaque entreprise détermine le cadre dans lequel le référent handicap doit exercer sa mission.

Les entreprises peuvent également inviter les référents handicap à rejoindre le réseau des référents handicap de l'Agefiph afin de partager notamment leur expérience et leur pratique.

Dans les entreprises qui ne bénéficient pas de référents handicap, les salariés en situation de handicap sont invités à consulter la liste des référents handicap des organisations syndicales.

Les experts

L'aide d'expert tels que les ergonomes, les psychologues, les agents du service prévention de la Carsat... peut être sollicitée par la médecine du travail dans le cadre d'échanges et de propositions d'actions adaptées aux besoins du salarié.

Article 2 | *Le recrutement et l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap*

1. Favoriser le recrutement afin d'augmenter le taux d'emploi de personnes en situation de handicap

Afin d'améliorer l'emploi de personnes en situation de handicap, la question du handicap est abordée dès la phase du recrutement. Aussi, toutes les offres d'emploi des entreprises de la branche doivent pouvoir être accessibles aux personnes en situation de handicap. Pour cela, les entreprises sont invitées à diffuser leurs offres aux réseaux et organismes en lien avec l'insertion des personnes en situation de handicap.

Les entreprises sont invitées également dans leur démarche de recrutement à collaborer avec tous les acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap, qu'ils soient publics ou privés (par exemple : Agefiph, Cap emploi, France Travail, hanploi.com, les missions locales...).

En complément, les entreprises de la branche sont invitées à se tourner vers une diversification des filières de recrutement en confiant des missions de recrutement à des cabinets spécialisés, en recherchant des missions à confier aux EATT (entreprises adaptées de travail temporaire), en créant des dispositifs de parrainage d'étudiants en situation de handicap...

Les entreprises de la branche sont invitées également à lier des partenariats avec des associations, des écoles ou universités dans la perspective d'accueillir des alternants ou des stagiaires en situation de handicap et à participer à des forums d'emploi.

Afin de favoriser les possibilités de recrutement des personnes en situation de handicap, tous les types de contrats de travail (les contrats à durée indéterminée, les contrats à durée déterminée, les contrats en alternance...) ainsi que les conventions de stage sont concernés.

Pour répondre aux principes de non-discrimination, le recrutement est fondé sur les compétences professionnelles et personnelles des candidats ainsi que leur capacité à occuper l'emploi à pourvoir. L'état de santé ou le handicap (hors inaptitude constatée par le médecin du travail) ne peut constituer un motif valable pour écarter un candidat du processus de recrutement.

[1] Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le chef d'entreprise, les acteurs des ressources humaines et les responsables hiérarchiques sont sensibilisés et formés notamment aux principes de non-discrimination appliqués au handicap y compris dans le cadre des recrutements.

S'agissant de l'entretien de recrutement, il doit être réalisé par voie dématérialisée (type skype, teams...) en cas de difficultés du candidat à se déplacer.

Le processus de recrutement à un poste de travail reste le même pour l'ensemble des candidats.

Néanmoins, les entreprises s'engagent à réduire les obstacles au recrutement des personnes en situation de handicap.

Les entreprises mettent en place des indicateurs de suivi dans le cadre du recrutement tels que :

- le nombre de salariés femmes/hommes en situation de handicap embauchés en CDI/CDD/temps plein/temps partiel comparé au nombre de salariés femmes/hommes non reconnus en situation de handicap embauchés en CDI/CDD/temps plein/temps partiel ;
- le nombre d'alternants en situation de handicap ;
- le nombre de stagiaires en situation de handicap.

Les entreprises sont invitées à indiquer expressément dans leurs annonces l'accessibilité du poste aux personnes en situation de handicap.

2. Accessibilité des lieux et postes de travail

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu de travail (bâtiments, sanitaires, restaurant d'entreprise, parking dédié à l'entreprise), et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap en veillant notamment à faciliter l'utilisation des outils numériques selon les préconisations de la médecine du travail, sachant que des financements peuvent être accordés à ce titre par l'association de gestion du fonds de l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

3. Modalités d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés en situation de handicap

Le parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés en situation de handicap

Avant l'arrivée du nouveau salarié en situation de handicap et avec son accord écrit, le chef d'entreprise et/ou les acteurs des ressources humaines, le cas échéant, accompagnent le responsable hiérarchique dans la recherche de l'organisation la plus adaptée et veillent au bon déroulement de l'intégration du salarié. Dans ce cadre, et sous réserve de l'accord du salarié en situation de handicap, l'équipe sera sensibilisée et le responsable hiérarchique accueillant le salarié sera formé afin de favoriser la prise de poste et la bonne intégration du salarié au sein du collectif de travail. La médecine du travail peut intervenir dans le parcours d'accueil et d'intégration de salariés souffrant notamment de pathologies mentales importantes.

Durant la période d'essai, un suivi du salarié en situation de handicap sera assuré par le responsable hiérarchique afin de veiller à une bonne intégration dans l'équipe et de répondre, en lien avec la médecine du travail, aux éventuels besoins d'aménagements dans les meilleurs délais.

Le parcours d'accueil et d'intégration des salariés en alternance et des stagiaires en situation de handicap

Le développement des dispositifs d'alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) est un facteur clé pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi de personnes en situation de handicap puisqu'il permet à la fois de développer des compétences et de favoriser l'intégra-

tion dans l'entreprise. Un suivi particulier des alternants en situation de handicap est demandé au responsable hiérarchique et au tuteur/maître d'apprentissage qui auront été formés en amont après accord écrit de l'alternant.

Tout comme l'alternance, la présence des stagiaires en situation de handicap dans l'entreprise répond à plusieurs objectifs tels qu'offrir des opportunités de stage aux étudiants afin d'acquérir un savoir-faire indispensable à leur cursus de formation ou encore sensibiliser les salariés du service accueillant le stagiaire après accord écrit de celui-ci.

Article 3 | Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doit constituer une priorité nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche, y compris celle du salarié lui-même.

En effet, le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel pour l'inclusion des salariés en situation de handicap confrontés à des situations ou risques d'inaptitude. L'adaptation du salarié à son emploi peut notamment se poser lorsque le médecin du travail constate la survenue d'un handicap du salarié au cours de sa carrière, ou une évolution du handicap, ou lorsque le poste de travail du salarié en situation de handicap évolue (notamment en cas d'adaptation nécessaire du poste aux mutations technologiques).

Les partenaires sociaux conviennent en conséquence que l'implication des équipes de direction, des hiérarchies, des instances représentatives du personnel, du référent handicap et de la médecine du travail, constitue un facteur nécessaire au succès d'une démarche de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans le respect des dispositions légales, après étude de la situation avec le salarié et sur préconisation écrite du médecin du travail, des mesures telles que celles visées ci-dessous peuvent être mises en place lorsque la situation de handicap l'exige :

1. Mesures liées à l'aménagement des conditions de travail

Les solutions de maintien dans l'emploi sont d'abord recherchées, dans la mesure du possible, au poste initial par :

- l'aménagement de l'organisation du travail : aménagement de la charge du travail, du rythme de travail, des horaires de travail, des tâches/missions, mise en place du temps partiel en fonction des nécessités du service (indépendamment du temps partiel thérapeutique et du temps partiel lié à l'invalidité)... ;
- et/ou par l'aménagement technique du poste de travail (matériel, logiciels...). Dans ce cadre, une expertise doit être sollicitée auprès du médecin du travail, et le cas échéant auprès d'un ergonome, ergothérapeute, spécialiste de la déficience visuelle et auditive, psychologue du travail... ;
- la mise en œuvre d'actions de formations.

Les dépenses de l'entreprise liées à l'aménagement du poste de travail du salarié en situation de handicap peuvent faire l'objet d'une demande de subvention notamment auprès de l'association de gestion du fonds de l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

À défaut de solutions, la recherche peut être élargie vers d'autres postes disponibles au sein de l'entreprise, compatibles avec l'état de santé du salarié et avec les compétences requises. À cet effet, des formations pourront être proposées au salarié concerné.

En tout état de cause, les entreprises de la branche rechercheront les solutions les plus adaptées à la situation personnelle du salarié concerné et toutes les possibilités d'aménagement des postes de travail. Le poste de travail sera aménagé dans le cadre des prescriptions légales.

2. Mesures liées à l'aménagement des modalités de travail : le télétravail

Sous réserve que le poste soit éligible au télétravail, et en concertation avec la médecine du travail, le recours au télétravail peut être une réponse adaptée pour maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap notamment en cas de difficultés de mobilité du salarié en situation de handicap.

L'accord collectif d'entreprise ou la charte établie par l'employeur après avis du CSE s'il existe précise les modalités d'accès des salariés en situation de handicap à une organisation en télétravail en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail. Dans ce cadre, un ordinateur supplémentaire pourra si nécessaire être proposé au salarié en situation de handicap afin de lui éviter de transporter son ordinateur entre le domicile et l'entreprise.

Si l'entreprise a mis en place le télétravail, il est rappelé que le refus de télétravail à un salarié en situation de handicap doit être écrit et motivé par l'employeur.

En tout état de cause, les partenaires sociaux invitent les entreprises à prévoir un nombre de jours de télétravail plus important pour les salariés en situation de handicap quand la situation le justifie et en concertation avec la médecine du travail.

3. Mesures liées au reclassement

L'employeur ou le service des ressources humaines, le cas échéant en lien avec le responsable hiérarchique et le médecin du travail, participe à la recherche des possibilités de reclassement en analysant toutes les possibilités de postes adaptées au sein de l'entreprise.

En cas de licenciement économique collectif, et sans préjudice des obligations de reclassement à l'égard des autres salariés de l'entreprise, les salariés en situation de handicap concernés bénéficieront d'une recherche prioritaire de reclassement afin de leur proposer un poste en adéquation avec leurs qualifications et leurs aptitudes professionnelles.

À cet effet, l'ASF s'engage à diffuser les CV des salariés concernés à tous les adhérents de l'ASF afin d'optimiser leurs chances de reclassement.

4. Mesures complémentaires

Des aménagements ponctuels dans les horaires de travail peuvent être proposés par le service et la direction concernés afin que le salarié en situation de handicap puisse se rendre aux rendez-vous médicaux nécessaires au suivi de son état de santé ou puisse accomplir les démarches administratives nécessaires à la reconnaissance ou au renouvellement de sa qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Nonobstant les dispositions légales en vigueur relatives au congé de proche aidant (articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1 du code du travail), pour tout salarié s'occupant d'une personne visée aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail dont le handicap lui demande une disponibilité régulière particulière et justifiée, un aménagement de ses horaires de travail pourra être proposé par le service et la direction concernés sur présentation de justificatifs par l'intéressé, en fonction des possibilités organisationnelles du service et de l'établissement, et ce, afin de faciliter son intervention en qualité de proche aidant. Un recours au télétravail pourra être également favorisé.

Aide à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à prendre des mesures spécifiques pour inciter le salarié en situa-

tion de handicap à effectuer les démarches administratives afin de faire reconnaître son handicap : par exemple, l'attribution de jours de congés supplémentaires, l'attribution d'un chèque emploi service universel (CESU) au salarié une fois son handicap reconnu, etc.

Aide aux déplacements domicile-travail : les entreprises s'engagent, dans la mesure du possible :

- à ce que des places de parking soient attribuées aux salariés en situation de handicap quand un parking dédié à l'entreprise existe ;
- à étudier des solutions pour participer au financement d'un mode de déplacement alternatif nécessité par des contraintes particulières en termes de mobilité liées au handicap.

Aide aux déplacements professionnels : les entreprises prennent en charge le surcoût éventuel occasionné en cas de déplacement professionnel du salarié en situation de handicap (accompagnateur SNCF, assistant de vie, hébergement adapté...).

Portabilité des équipements : en cas de mobilité professionnelle, la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des salariés en situation de handicap est prévue par une convention entre les deux entreprises concernées. Ce transfert d'équipements suppose que le poste de travail comporte les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise.

Article 4 | L'employabilité par l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination en raison du handicap lors de l'embauche, ou en matière de rémunération, ou d'évolution professionnelle et de promotion ou encore d'accès à la formation.

1. L'égalité salariale

Afin de garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap, les entreprises de la branche procèdent conformément à l'article 6 *duodecies* de la convention collective à un examen attentif de ces priorités lors de la négociation annuelle obligatoire ou, à défaut, chaque année. Si des écarts sont constatés à cette occasion, les entreprises doivent définir les moyens spécifiques d'ordre financier à mettre en œuvre pour supprimer lesdits écarts. Les entreprises communiquent chaque année à l'ASF le bilan des mesures ainsi mises en œuvre.

2. Évolution de carrière des salariés en situation de handicap

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en situation de handicap doivent pouvoir accéder aux promotions et mobilités au sein de l'entreprise au même titre que les autres salariés sans que ce handicap soit considéré comme un blocage ou un frein à son épanouissement professionnel. Dans ce cadre, il est rappelé l'obligation de proposer à chaque salarié, au minimum tous les deux ans, un entretien professionnel conformément à l'article 46 *quinquies* de la convention collective.

L'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant validée.

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes. À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique et/ou le service en charge des ressources humaines pour que soient examinés leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

3. La formation professionnelle

a) En faveur des salariés en situation de handicap

La branche rappelle que les salariés en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'actions de formations au même titre que les salariés de l'entreprise, sans contraintes particulières.

Une attention toute particulière est apportée par les responsables hiérarchiques à la formation des salariés en situation de handicap travaillant au sein de leurs équipes, sous réserve que cette information ait été partagée par le salarié avec son responsable hiérarchique.

Les formations individuelles demandées par le salarié en situation de handicap et prévues au titre du plan de développement des compétences feront l'objet d'une attention particulière dans le cadre du bon déroulement de leur carrière.

Le plan de développement des compétences individuel du salarié doit tenir compte, si besoin, des particularités liées au handicap. Le gestionnaire des ressources humaines, en lien avec les responsables hiérarchiques, 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 du salarié. Si nécessaire, des mesures spécifiques liées au transport, à l'hébergement, aux matériels informatiques spécifiques... peuvent être prises en faisant appel à des aides financières extérieures.

Le salarié en situation de handicap bénéficie d'une priorité d'accès à toute formation (technique, acquisition de compétences...) lui permettant de s'adapter aux nouvelles organisations de travail et aux mutations technologiques. L'aménagement des postes de travail du salarié en situation de handicap peut nécessiter des formations spécifiques.

La branche encourage les initiatives liées à la mise en œuvre d'un bilan de compétences prévu à l'article 46 *quinquies* de la convention collective pour tout salarié en situation de handicap qui souhaiterait évoluer dans son poste ou dans tout autre poste. Elle rappelle également que ce dispositif peut être engagé pour tout salarié en situation de handicap qui connaîtrait des difficultés dans le maintien de son poste, afin que puisse être anticipée une éventuelle impossibilité à moyen ou long terme à l'occuper, et une possible reconversion professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) prévu à l'article 46 *quinquies* de la convention collective ou tout autre dispositif permettant d'accroître le niveau de qualification des salariés en situation de handicap doit être promu auprès des personnes concernées.

Des conseils en évolution professionnelle peuvent être sollicités par le salarié en situation de handicap soit au sein de l'OPCO de la branche, soit au sein d'organismes de placement spécialisés qui peuvent être conseillés par l'Agefiph.

Le compte personnel de formation (CPF) permet à chaque personne de se former tout au long de sa vie active. Le salarié en situation de handicap bénéficie d'un montant en euros de son CPF supérieur aux salariés qui ne sont pas reconnus en situation de handicap. À titre d'exemple pour une année pleine, un salarié reconnu travailleur handicapé bénéficie pour 2024 d'un crédit de 800 euros (articles D. 6323-3-3 et R. 6323-3-1 du code du travail).

b) En faveur des collaborateurs de l'entreprise

Les responsables hiérarchiques ayant des salariés en situation de handicap dans leurs équipes suivront des actions de formation relatives à des situations de handicap spécifiques.

Le référent handicap qui a pour mission au sein des entreprises d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en situation de handicap doit pouvoir bénéficier d'une formation adaptée à sa mission, dès le démarrage de celle-ci, pour en favoriser le succès.

Un programme de formation dédié au « Référent handicap en entreprise » et plus généralement à l'ensemble des salariés de l'entreprise (employeurs, responsables hiérarchiques, salariés, représentants du personnel) pourra être mis en œuvre en collaboration avec l'ASFFOR pour former à la lutte contre les stéréotypes ou les représentations des personnes en situation de handicap, à la prévention des risques professionnels pour la santé physique et mentale, aux conditions d'accueil, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Plus généralement les entreprises de la branche sont invitées à s'impliquer au sein du dispositif de formation *HandiFormaFinance*^[1] qui permet de développer l'inclusion et l'emploi des salariés en situation de handicap dans les métiers de la finance.

Article 5 | Sensibilisation et communication

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à sensibiliser et à informer régulièrement l'ensemble des salariés sur le handicap. Ils considèrent que communiquer collectivement sur le handicap permet d'établir un climat de confiance propice à l'engagement des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Ils rappellent cependant que déclarer son handicap est de l'ordre de la liberté individuelle et que par conséquent l'entreprise ne doit pas contraindre de quelle que manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.

Les partenaires sociaux considèrent comme essentiel de largement communiquer sur les principes contenus dans le présent accord, en particulier pour les entreprises de moins de 20 salariés. À cet effet, les partenaires sociaux invitent les entreprises à découvrir l'ensemble des mesures proposées par l'Agefiph destinées à permettre de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, notamment en prenant contact sur l'espace employeur du site Agefiph : <https://www.agefiph.fr/employeur>. Ils souhaitent également attirer l'attention des entreprises sur la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).

Par ailleurs, des actions de sensibilisation et de communication peuvent être mises en œuvre au sein des entreprises telles que la réalisation de plaquettes d'information et/ou des vidéos de sensibilisation sur le handicap en entreprise (guide pratique, témoignages...), la création de pages d'information dédiées au handicap sur l'intranet de l'entreprise... afin de faciliter l'accueil, l'intégration professionnelle, l'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour mettre en place des actions de sensibilisation, les entreprises, notamment celles à partir de 20 salariés sont encouragées à s'adresser à des structures de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leur participation active à l'implication des salariés en situation de handicap.

Article 6

Un point de situation sur le handicap sera effectué chaque année dans le cadre de l'examen des données sociales de la branche en mesurant le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, le nombre de salariés en situation de handicap par sexe, âge, niveau de qualification et de rémunération, le nombre de salariés en situation de handicap ayant fait l'objet d'une promotion ou d'une mobilité par rapport à l'ensemble des salariés.

[1] *HandiFormaFinance* est un parcours de formation inclusif, évolutif et gratuit, ouvert aux diplômés en situation de handicap, à partir de Bac+2.

Article 7

Le présent accord entrera en vigueur le 2 janvier 2025.

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords d'entreprise ou aux chartes portant sur le même objet et pouvant contenir des stipulations différentes.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de sa signature.

Fait à Paris, le 29 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)