

**Accord relatif à l'insertion et au maintien en emploi
des personnes en situation de handicap sur le périmètre BPCE**

Accord – 2026/2028

Entre les soussignées :

BPCE SA, les filiales de BPCE SA ainsi que les GIE en France, Natixis SA et les filiales de Natixis SA en France entrant dans le champ d'application du présent accord et dont la liste figure en annexe 1.

Représentées par Directrice des Ressources Humaines de BPCE

Ci-après dénommées ensemble « BPCE »

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives entrant dans le champ d'application du présent accord, prises en la personne de leurs représentants désignés et habilités à négocier et signer le présent accord,

D'autre part,

Il est conclu le présent accord.

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	6
ARTICLE 1.1 : APPLICATION DE L'ACCORD AU SEIN DE BPCE	6
ARTICLE 1.2 : DEFINITION DU HANDICAP	6
ARTICLE 1.3 : BENEFICIAIRES DE L'ACCORD.....	7
1.3.1 – BENEFICIAIRES DE L'ACCORD AU TITRE D'UNE RECONNAISSANCE HANDICAP.....	7
1.3.2 – ELARGISSEMENT DU BENEFICE DE L'ACCORD AUX SALAIRES RELEVANT D'UNE AFFECTION LONGUE DUREE EXONERANTE....	8
CHAPITRE 2 : LES ACTEURS ET LEURS ROLES	8
ARTICLE 2.1 : LE COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP OU D'AFFECTION LONGUE DUREE EXONERANTE	9
ARTICLE 2.2 : LA MISSION HANDICAP	9
ARTICLE 2.3 : LE REFERENT HANDICAP	10
ARTICLE 2.4 : LES MANAGERS.....	10
ARTICLE 2.5 : LES RESPONSABLES RESSOURCES HUMAINES	11
ARTICLE 2.6 : LES MEDECINS DU TRAVAIL ET LES SERVICES DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL	11
ARTICLE 2.7 : LES SERVICES SOCIAUX DU TRAVAIL	11
ARTICLE 2.8 : LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	12
ARTICLE 2.9 : LES EQUIPES RECRUTEMENT	12
CHAPITRE 3 : RECRUTEMENT ET INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	13
ARTICLE 3.1 : OBJECTIFS DE RECRUTEMENT.....	13
ARTICLE 3.2 : MOYENS MIS EN ŒUVRE.....	13
3.2.1 – UNE MARQUE EMPLOYEUR ENGAGEE	14
3.2.2 – DES DISPOSITIFS DE SOURCING DEDIES.....	14
3.2.3 – DES PARTENARIATS CIBLES.....	14
3.2.4 – LE DEVELOPPEMENT DES STAGES ET DES CONTRATS EN ALTERNANCE.....	14
3.2.5 – LA FORMATION DES EQUIPES RECRUTEMENT	15
ARTICLE 3.3 : AFFECTATION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE	15
ARTICLE 3.4 : DISPOSITIFS D'ACCUEIL ET D'INTEGRATION	15
CHAPITRE 4 : MAINTIEN EN L'EMPLOI	16
ARTICLE 4.1 : ACCOMPAGNEMENT DANS LA DEMARCHE D'OBTENTION OU DE RENOUVELLEMENT DE LA RECONNAISSANCE DE QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)	16
ARTICLE 4.2 : MESURES DE COMPENSATION DU HANDICAP	17
4.2.1 – MESURES DE COMPENSATION ET AMENAGEMENTS DE POSTE	17
4.2.2 – AIDES INDIVIDUELLES.....	19
4.2.3 – AMENAGEMENT DES ESPACES PARTAGES	19
4.2.4 – PROCESS DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE COMPENSATION	20
4.2.5 – COMMISSION DE COMPENSATION	20
ARTICLE 4.3 : MESURES COMPLEMENTAIRES	20
ARTICLE 4.4 : SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS DE HANDICAP	22
ARTICLE 4.5 : PREVENTION ET GESTION DES SITUATIONS D'INAPTITUDE.....	23
CHAPITRE 5 : EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP OU D'AFFECTION LONGUE DUREE EXONERANTE	24
ARTICLE 5.1 : FORMATION PROFESSIONNELLE.....	24
ARTICLE 5.2 : GESTION DES CARRIERES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP OU D'AFFECTION LONGUE DUREE EXONERANTE	24
CHAPITRE 6 : COMMUNICATION ET SENSIBILISATION AU HANDICAP.....	25

ARTICLE 6.1 : COMMUNICATION SUR L'ACCORD HANDICAP	26
6.1.1 – DISPOSITIFS DE DEPLOIEMENT ET DE COMMUNICATION A LA SIGNATURE DU PRESENT ACCORD.....	26
6.1.2 – DISPOSITIFS DE COMMUNICATION PENDANT LA DUREE DE L'ACCORD	26
ARTICLE 6.2 : DEPLOIEMENT D' ACTIONS DE SENSIBILISATION	26
ARTICLE 6.3 : FORMATION DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE A LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP.....	26
CHAPITRE 7 : COLLABORATION AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE (STPA)	27
CHAPITRE 8 : OBJECTIF DE PROGRESSION DU TAUX D'EMPLOI.....	28
CHAPITRE 9 : AIDES ATTRIBUEES AUX SALARIES AYANT DES ENFANTS OU UN CONJOINT EN SITUATION DE HANDICAP.....	28
ARTICLE 9.1 : ATTRIBUTION D'UNE ALLOCATION POUR ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP	28
9.1.1 – ENFANT A CHARGE DE MOINS DE 20 ANS	29
9.1.2 – ENFANT A CHARGE DE PLUS DE 20 ANS.....	29
ARTICLE 9.2 : ATTRIBUTION D'UNE ALLOCATION POUR CONJOINT EN SITUATION DE HANDICAP	29
ARTICLE 9.3 : MONTANT ET MODALITES DE VERSEMENT	30
ARTICLE 9.4 : JUSTIFICATIFS	30
ARTICLE 9.5 : DEROGATIONS.....	31
ARTICLE 9.6 : AUTORISATIONS D'ABSENCES REMUNEREES SPECIFIQUES.....	31
ARTICLE 9.7 : RAPPEL DES DISPOSITIFS DON DE JOURS ET CONGES PROCHE AIDANT.....	31
CHAPITRE 10 : SUIVI DE L'ACCORD	32
CHAPITRE 11 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	33
CHAPITRE 12 : REVISION.....	33
CHAPITRE 13 : DEPOT ET PUBLICITE.....	34
ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES ET GIE ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD A LA DATE DE SA SIGNATURE	35
ANNEXE 2 : INDICATEURS DE SUIVI L'ACCORD (PAR ANNEE CIVILE)	36
ANNEXE 3 : GLOSSAIRE.....	37

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique diversité et inclusion de BPCE, ainsi que dans le cadre du Programme « Health & Care » de BPCE, qui vise notamment à :

- Renforcer la prévention et la sensibilisation autour des enjeux de santé ;
- Soutenir les collaborateurs confrontés à des difficultés de santé, que cela les concerne directement ou leurs proches, au cours de leur vie professionnelle ;
- Favoriser un environnement de travail de qualité préservant la santé et facteur de bien-être au travail ;
- Positionner BPCE comme un employeur responsable et engagé.

BPCE regroupe les Pôles Solutions et Expertises Financières, Assurance, Digital et Paiements, Technologies et Opérations, les directions fonctionnelles de BPCE SA et les métiers de Gestion d'actifs et de fortune et de Banque de grande clientèle réunis au sein de Natixis.

Jusqu'au 31 décembre 2025, deux accords collectifs distincts, agréés par la Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIETS), couvraient le périmètre BPCE et régissaient l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap au sein de ce périmètre.

Conformément aux termes de l'accord relatif à la négociation collective et au dialogue social du 5 novembre 2025, les parties ont décidé d'engager une négociation unique à l'échelle du périmètre BPCE.

Il est rappelé qu'à compter du 1^{er} janvier 2026, en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises relevant du périmètre du présent accord ne pourront plus conclure de nouvel accord handicap agréé.

Elles relèveront à compter de cette date du régime de droit commun de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), impliquant :

- Le respect du taux légal d'emploi de travailleurs handicapés ;
- Le versement, en tant que de besoin, de la contribution à l'AGEFIPH en cas de non atteinte du taux d'obligation légal ;
- Le maintien des obligations déclaratives annuelles via la déclaration sociale nominative (DSN).

Dans ce contexte, BPCE réaffirme ses engagements et actions en matière d'insertion professionnelle et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap, malgré ce contexte plus contraignant, notamment d'un point de vue budgétaire.

Par ailleurs, soucieuse d'accompagner plus largement les situations de fragilité de santé, et en cohérence avec le Programme Health & Care, BPCE souhaite favoriser la conciliation entre maladie et activité professionnelle et élargit ainsi le bénéfice de l'accord aux salariés en situation d'Affectation de Longue Durée exonérante.

La politique handicap de BPCE définie dans le présent accord est structurée autour de 5 piliers :

- Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap via un suivi régulier et l'adaptation des postes et conditions de travail. Pour ce faire, BPCE sollicitera les différentes possibilités de financement externe, notamment les aides et services mobilisables auprès de l'AGEFIPH pour l'aménagement des situations de travail. Les parties s'engagent également à prendre toutes mesures permettant de prévenir et accompagner les situations d'inaptitude. Une attention particulière sera également portée à l'équité de traitement concernant l'accès aux formations et l'accompagnement de l'évolution professionnelle.

- Développer un plan de recrutement et améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, notamment par le biais d'actions de sourcing mutualisées en lien avec les équipes dédiées au recrutement ;
- Conduire des actions de communication et de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés de BPCE afin de continuer à sensibiliser pour déconstruire les représentations sur le handicap au travail et faire connaître les engagements et la politique de BPCE ;
- Maintenir une politique d'achats engagée auprès du secteur du travail protégé et adapté ;
- Proposer des mesures spécifiques d'accompagnement aux parents d'enfants en situation de handicap ainsi qu'aux conjoints de personnes en situation de handicap.

L'ensemble de ces mesures s'inscrit dans le respect des principes d'égalité des chances en matière d'évolution professionnelle et de lutte contre toute forme de discrimination, tant à l'embauche qu'au cours de la carrière professionnelle.

Le présent accord est conclu en application des lois et réglementations en vigueur en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

CHAPITRE 1 : Champ d'application de l'accord

Article 1.1 : Application de l'accord au sein de BPCE

Le présent accord s'applique à BPCE SA, les filiales de BPCE SA ainsi que les GIE en France, Natixis SA et ses sociétés filiales, situées en France, ayant du personnel relevant d'un contrat de droit français, dont le siège social se trouve sur le territoire français et non couvertes par un accord de Branche relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

La liste de ces entreprises est annexée au présent accord (cf. annexe n°1).

- **Entrée au sein du périmètre BPCE**

Toute nouvelle société, remplissant les conditions précédemment mentionnées, souhaitant adhérer au présent accord après sa signature devra se conformer aux conditions et aux modalités fixées à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

- **Sortie d'une société du périmètre BPCE**

Au cas où une société appliquant le présent accord sortirait du périmètre de BPCE défini en annexe 1, celui-ci cessera de plein droit de produire effet pour cette société à la date à laquelle elle sortira du périmètre.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où une société demanderait à sortir du périmètre de l'accord, cette démarche se ferait après information et consultation du Comité Social et Economique, si cette instance existe dans l'entreprise, avec indication dans le dossier du délai de mise en œuvre au regard de la nature du dossier.

- En cas d'évolution dans la composition du périmètre de BPCE, la liste actualisée des sociétés et GIE entrant dans le champ d'application du présent accord sera communiquée aux organisations syndicales représentatives sur ce périmètre et aux sociétés composant le périmètre.

Article 1.2 : Définition du handicap

Conformément à la loi n°2005-102 du 11 février 2005 : « *constitue un handicap (...) 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* ».

On distingue sept principaux types de handicap¹, auxquels il faut ajouter la spécificité des personnes polyhandicapées qui conjuguent plusieurs handicaps.

- **Le handicap moteur** concerne les personnes atteintes d'une diminution partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs. Elles rencontrent des difficultés à se déplacer, conserver ou changer de position, effectuer certains gestes et parfois des difficultés à oraliser (trouble de la dextérité, troubles musculaires, troubles musculo squelettiques, fibromyalgie, lombalgie, rhumatisme, malformation, paralysie, Accident Vasculaire Cérébral...).
- **Le handicap auditif** se caractérise par une difficulté, voire une impossibilité à

¹ Source Agefiph – Qu'est-ce que le handicap ?

percevoir et localiser les sons et la parole (acouphène, surdité légère à profonde). Ce handicap peut être présent dès la naissance ou acquis durant la vie de la personne.

- **Le handicap visuel** (myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme...) se caractérise par une perte de l'acuité visuelle pouvant aller jusqu'à la cécité.
- **Le handicap psychique** se traduit par un dysfonctionnement de la personnalité et se caractérise par des efforts permanents pour s'adapter et entrer en relation avec les autres ou des difficultés de concentration (troubles obsessionnels compulsifs, phobies, addictions, dépression, bipolarité...).
- **Le handicap mental** se traduit par des difficultés de réflexion, de conceptualisation, de communication et de décision (trisomie 21, ...).
- **Le handicap cognitif** se caractérise par l'altération des processus cérébraux permettant d'acquérir et de traiter des informations, il peut concerner les personnes souffrant de troubles de l'attention ou de la perception tels que la dyslexie ou dyspraxie, ou de troubles du spectre autistique.
- **Les maladies invalidantes**, il s'agit de toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses (diabète, hémophilie, sida, cancer, hyperthyroïdie, hypertension, insuffisance cardiaque, allergie, eczéma, cancer, épilepsie.....). Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Elles entraînent une restriction d'activité en termes de mobilité ou de quantité de travail à accomplir, en durée ou en intensité.

Article 1.3 : Bénéficiaires de l'accord

1.3.1 – Bénéficiaires de l'accord au titre d'une reconnaissance handicap

Les parties s'accordent pour appliquer les termes du présent accord aux personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du Code du travail, à savoir :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles,
- 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, 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 au moins des deux tiers 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 la 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.

S'ajoutent à cette liste, les collaborateurs ayant entamé, sur la base du volontariat, les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et ayant fourni à la Mission handicap ou à leur Référent handicap le courrier d'accusé de réception de leur

demande auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), et ceci afin de pouvoir prendre en charge le traitement de leur demande de compensation du handicap au plus tôt.

Dans l'éventualité où la RQTH ne serait pas accordée par la MDPH ou la CDAPH, ou sans retour dans les 9 mois qui suivent le dépôt de la demande, le salarié perdrait le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions déjà mises en œuvre jusqu'à cette date.

Par ailleurs, pour éviter les situations de rupture de droits au moment du renouvellement de la RQTH, les effets du bénéfice de la RQTH sont prorogés pour une durée de 6 mois sous réserve que la demande de renouvellement intervienne avant l'échéance de cette décision et soit justifiée par la transmission à l'entreprise du récépissé de dépôt. En conséquence, les salariés dans cette situation pourront bénéficier des dispositions du présent accord jusqu'à la notification de la décision finale de la CDAPH.

1.3.2 – Elargissement du bénéfice de l'accord aux salariés relevant d'une Affection Longue Durée exonérante

BPCE attache une attention toute particulière aux situations de santé de ses salariés.

La Direction des Ressources Humaines a notamment mis en place un programme dédié de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement déployé tout au long de l'année au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs de BPCE. Dans ce cadre, BPCE souhaite notamment renforcer l'accompagnement des salariés souffrant de maladies chroniques et / ou invalidantes et s'engage ainsi à ouvrir le bénéfice des mesures du présent accord aux salariés atteints d'une maladie figurant dans la liste des Affections de Longue Durée de la Sécurité Sociale de l'article D. 322-1 du Code de la Sécurité sociale, ou qualifiée d'exonérante par l'Assurance Maladie.

Par cette mesure, BPCE réaffirme sa volonté de soutenir plus largement les salariés confrontés à des situations de fragilité de santé et de faciliter ainsi la conciliation entre maladie et activité professionnelle.

CHAPITRE 2 : Les acteurs et leurs rôles

Les signataires du présent accord sont conscients qu'une politique d'insertion professionnelle et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap doit s'appuyer sur une organisation structurée permettant un dispositif d'animation et de suivi performant, car de ce dispositif dépendra l'efficacité des actions de l'accord.

A cet effet, il est réaffirmé que chaque acteur a un rôle déterminant dans la mise en œuvre des dispositifs et des actions définies dans le cadre du présent accord.

Article 2.1 : Le collaborateur en situation de handicap ou d’Affection Longue Durée exonérante

Le collaborateur est libre d’informer son manager et ses collègues, son Référent handicap, son Responsable Ressources Humaines, le médecin du travail ou le Service social de sa situation de handicap ou d’Affection Longue Durée exonérante, si celle-ci a des effets sur sa situation de travail. Cette information doit notamment permettre la mise en place des mesures de compensation et d’intégration dans son environnement de travail adaptées à sa situation.

Article 2.2 : La Mission handicap

Acteur central de la politique handicap, la Mission handicap est responsable du pilotage et du déploiement du présent accord pour l’ensemble du périmètre concerné.

La Mission handicap assure notamment :

- le pilotage, le déploiement et le suivi des engagements pris dans le cadre du présent accord,
- la coordination des actions déployées dans le cadre du présent accord,
- l’animation du réseau des Référents handicap des entités relevant du présent accord et l’apport d’une expertise sur la politique handicap,
- les actions de communication communes, internes et externes, de sensibilisation et de formation au sein du périmètre BPCE,
- la représentation de BPCE, notamment de sa politique handicap, auprès des associations et organismes extérieurs (administration, associations, missions handicap des universités et écoles, centres de formation spécialisés...),
- la relation privilégiée avec l’AGEFIPH aux fins de mobilisation des aides et services proposés,
- la consolidation des résultats et le suivi du budget global de l’accord,
- la réalisation des déclarations annuelles obligatoires pour l’ensemble des sociétés relevant du périmètre de l’accord,
- la préparation des commissions de suivi de l’accord.

La Mission handicap soutient chaque fois que nécessaire les entreprises du périmètre de l’accord dans la mise en œuvre de leurs actions.

De par son expertise, elle assure la professionnalisation constante des acteurs de la filière Ressources Humaines (Référents handicap, Responsables Ressources Humaines, Recruteurs, ...). A cette fin, elle se tient informée des évolutions législatives et réglementaires, et les diffuse au niveau du réseau des Référents handicap.

Elle anime le réseau des Référents handicap sur la base minimale d’une réunion par trimestre organisée à son initiative.

Par ailleurs, elle réalise un reporting régulier sur l’avancée des engagements et actions définis au présent accord auprès du Comité de Direction RH de BPCE, permettant ainsi aux DRH de Pôle de suivre le déploiement de la politique handicap et le cas échéant de proposer des actions complémentaires répondant à nos objectifs et engagements.

Article 2.3 : Le Référent handicap

Chaque entreprise du périmètre désigne un Référent handicap en charge du déploiement de la politique handicap au niveau de son entité, en liaison avec la Mission handicap. Il est rappelé que la désignation de ce référent est obligatoire pour toute société de plus de 250 salariés.

Le Référent handicap participe aux rencontres organisées par la Mission handicap sur la base minimale d'une réunion par trimestre, dans le cadre de l'animation du réseau des référents.

Le Référent handicap a pour missions, au niveau de son périmètre, de :

- Promouvoir et mettre en œuvre les dispositifs prévus dans le présent accord,
- Être l'interlocuteur privilégié des bénéficiaires du présent accord de son périmètre et des collaborateurs qui s'interrogent sur l'intérêt de déclarer leur situation pour y accéder. Il les informe des dispositifs de l'accord et des aides dont ils peuvent bénéficier.
- Assurer le suivi individuel des collaborateurs en situation de handicap ou d'Affection Longue Durée exonérante et accompagner la mise en place des aménagements de poste préconisés. A ce titre, il peut être amené à activer, chaque fois que nécessaire, les relais locaux (Services de prévention et de santé au travail, Services sociaux, RH, experts externes, ...) pour coordonner la mise en œuvre des mesures de maintien en emploi,
- Interagir en accord avec le salarié, avec son Responsable Ressources Humaines, pour identifier toutes les actions d'accompagnement en termes de gestion de carrière qui pourraient être envisagées,
- Conseiller le manager et l'équipe accueillant un collaborateur en situation de handicap ou d'Affection Longue Durée exonérante (si nécessaire et avec l'accord du salarié concerné) pour favoriser la mise en place de l'ensemble des mesures d'accompagnement individuel ou collectif adaptées,
- Rechercher des solutions face aux situations d'inaptitude ou de restrictions d'aptitude en lien avec les équipes Ressources Humaines et les Services de prévention et de santé au travail,
- Suivre le taux d'emploi de son périmètre et assurer le suivi des titres de reconnaissance, notamment lorsque ceux-ci arrivent en fin de reconnaissance ou si les collaborateurs n'ont pas entamé de démarche de renouvellement.

Dans ce cadre, le Référent handicap dispose du temps nécessaire pour assurer les missions relevant spécifiquement de ce rôle et continuer à se professionnaliser sur la thématique.

Article 2.4 : Les managers

Le rôle du manager est pivot dans l'intégration et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap ou de fragilité de santé.

Il oriente, le cas échéant, le collaborateur vers les personnes relais (médecins du travail, Service social, Référent handicap, Responsable Ressources Humaines) qui pourront les accompagner.

Il veille, au fil du temps, à l'évolution des besoins du collaborateur, notamment si celui-ci venait à lui faire part d'une demande spécifique en lien avec une éventuelle aggravation de sa situation.

Le cas échéant, il participe aux commissions de compensation qui peuvent être mises en œuvre sur son périmètre et est un acteur clé dans la mise en œuvre des solutions retenues pour accompagner les situations spécifiques qui le nécessitent.

Enfin, il porte une attention particulière à l'accompagnement des collaborateurs dans le cadre d'un projet de changement de poste ou dans un contexte d'évolution organisationnelle.

Article 2.5 : Les Responsables Ressources Humaines

Le Responsable Ressources Humaine accompagne le collaborateur en lien avec son Référent handicap et son manager sur toutes les problématiques RH en tenant compte de la situation de santé du collaborateur, sous réserve que celui-ci l'en ait informé.

Article 2.6 : Les médecins du travail et les services de prévention et de santé au travail

Le médecin du travail, salarié de l'entreprise ou rattaché à un service interentreprises, est un acteur central de la prévention de la santé et de l'accompagnement des politiques santé et handicap. Soumis au secret médical, il veille à la santé des salariés et conseille l'employeur sur l'ensemble des problématiques liées aux conditions de travail.

Le médecin du travail reçoit les collaborateurs à l'embauche afin de faciliter l'intégration et préparer lorsqu'elle est nécessaire, l'organisation ou l'adaptation de leur poste de travail.

Par ailleurs, les Services de prévention et de santé au travail détectent, conseillent et accompagnent les collaborateurs susceptibles de bénéficier d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Le médecin du travail assure le suivi individuel des collaborateurs en situation de handicap ou d'Affection Longue Durée exonérante et préconise les besoins d'aménagements nécessaires le cas échéant.

Lors des réunions de la commission de compensation du handicap, le médecin du travail qui suit le collaborateur concerné devra être présent ou se faire représenter par un confrère de son choix. Il lui revient de préciser les préconisations d'aménagements et éventuelles restrictions d'aptitude qui permettront la mise en place des mesures de compensation nécessaires pour les collaborateurs concernés.

La Direction s'assurera que tous les Services de prévention et de santé au travail disposent bien de la documentation présentant nos dispositifs santé et handicap au travail ainsi que la liste des différents acteurs internes, afin d'orienter au mieux les collaborateurs.

Lors de l'entrée en vigueur du présent accord, une réunion de présentation des dispositifs qui y figurent sera organisée avec l'ensemble des médecins du travail intervenant sur le périmètre BPCE, pour leur permettre une bonne appropriation de l'ensemble des mesures applicables à ce titre.

Article 2.7 : Les Services sociaux du travail

Les services sociaux du travail sont des interlocuteurs privilégiés des salariés en situation de handicap et des salariés ayant un enfant ou un conjoint en situation de handicap.

Ils assurent une écoute, une information et l'orientation, en toute confidentialité.

Ils accompagnent les personnes en situation de handicap dans la constitution ou le renouvellement de leur dossier de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et d'invalidité en lien avec les services de santé compétents.

Ils accompagnent également les salariés ayant un enfant ou un conjoint en situation de handicap dans la constitution de leur demande d'allocation telle que prévue dans le présent accord et font le lien avec les services Paie. Ils les orientent également vers les dispositifs externes qu'ils peuvent solliciter afin d'être aidés dans leur situation.

Ils peuvent être mobilisés par les collaborateurs pour constituer des demandes de financement d'aides individuelles auprès d'organismes externes (AGEFIPH, MDPH, ...).

Afin de les soutenir dans leur rôle, la Mission handicap pourra proposer aux Services sociaux, des rencontres avec des experts externes, notamment l'AGEFIPH, afin qu'ils puissent disposer d'une connaissance approfondie des dernières évolutions concernant l'offre d'accompagnement déployée à destination des entreprises et des salariés.

Afin de permettre aux collaborateurs de pouvoir solliciter facilement les assistants sociaux, leurs noms et coordonnées seront rappelés dans l'Intranet de façon visible.

Article 2.8 : Les représentants du personnel

Il est rappelé que les représentants du personnel sont des interlocuteurs de proximité des collaborateurs. A ce titre, ils assurent un rôle de relais des engagements et dispositifs relevant du présent accord au sein des entreprises de BPCE. Comme les autres acteurs, ils sont tenus à une obligation de confidentialité concernant les informations individuelles dont ils pourraient avoir connaissance dans ce cadre.

Article 2.9 : Les équipes recrutement

Les équipes recrutement jouent un rôle clé en contribuant à l'atteinte des objectifs pris par BPCE en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap dans le cadre de sa politique affirmée en tant qu'employeur responsable.

A cet égard, elles veillent à déployer, en lien avec la Mission handicap, des plans d'actions spécifiques et ciblés pour favoriser le recrutement de candidats en situation de handicap.

Dans ce cadre, elles s'attachent à assurer un sourcing proactif de profils en situation de handicap, incluant des canaux de sourcing, tels que des jobboards ou cvthèques spécialisés, la participation à des forums dédiés ou encore des partenariats avec des écoles cibles pour BPCE.

Afin de garantir l'accessibilité et l'équité dans le cadre du processus de recrutement, les équipes recrutement s'engagent à adapter les modalités de l'entretien de recrutement dans l'hypothèse où la situation de handicap le nécessiterait.

Les équipes recrutement seront, enfin, en mesure de présenter et de promouvoir la politique handicap de l'entreprise auprès des candidats et ainsi de valoriser les engagements pris au sein de BPCE dans ce domaine.

CHAPITRE 3 : Recrutement et insertion des personnes en situation de handicap

Le recrutement et l'insertion des personnes en situation de handicap constituent un axe majeur des engagements de BPCE.

Les signataires du présent accord rappellent que tous les postes à pourvoir, quel que soit le type de contrat de travail, sont ouverts au recrutement de personnes en situation de handicap en fonction des seuls critères de compétences.

L'approche de BPCE se focalise sur les compétences, les aptitudes, les expériences professionnelles et les motivations des candidats.

Afin de continuer à favoriser le recrutement externe de personnes en situation de handicap, BPCE s'engage à déployer un plan d'actions dédié.

Article 3.1 : Objectifs de recrutement

Sur la période de l'accord, BPCE se fixe comme objectif global, pour l'ensemble des sociétés comprises dans le périmètre du présent accord, de recruter 120 personnes en situation de handicap, tous contrats confondus (CDI, CDD de + 6 mois, contrats d'alternance, conventions de stage), dont 40% minimum en CDI.

Chaque entreprise adhérente à l'accord s'engage à renforcer ses actions de sourcing et d'étude privilégiée de candidatures de personnes en situation de handicap en adéquation avec ses besoins d'emplois sur tout type de niveau et de métier et, ainsi, à contribuer à l'atteinte de ces objectifs.

Les équipes de recrutement sont dans ce contexte des acteurs clés et déploient des actions de recherche de candidats en situation de handicap que pourront appuyer la Mission handicap et les Référents handicap.

Un pilotage régulier des engagements et du niveau d'atteinte des objectifs de recrutement sera réalisé auprès du Comité de Direction RH de BPCE.

Article 3.2 : Moyens mis en œuvre

Pour soutenir ses engagements de recrutement, BPCE continuera à mettre en place des processus de recrutement privilégiant plus particulièrement les facultés d'adaptation et les compétences plutôt que le niveau de diplôme. Les critères de recrutement et leur pondération peuvent ainsi être adaptés pour mettre en valeur, au-delà du niveau et du type de diplôme, l'expérience et les compétences, la polyvalence, la motivation et les objectifs professionnels ainsi que la capacité à s'adapter à l'environnement de l'entreprise.

Par ailleurs, les modalités de recrutement seront, si besoin, adaptées pour tenir compte de la situation spécifique des candidats (traducteur Langue des Signes Française...).

La réflexion sur le profil du candidat prendra en compte les possibilités d'aménagement du poste et les actions d'accompagnement individuel et collectif pour favoriser la validation du profil et l'intégration.

Cette politique spécifique s'appuie sur un plan d'actions dédié et commun à l'ensemble des entreprises visant à mutualiser les moyens et opportunités.

3.2.1 – Une marque employeur engagée

BPCE s'engage à assurer la visibilité de sa politique handicap sur les sites des entreprises et les réseaux sociaux et à communiquer régulièrement sur sa politique en matière d'insertion de personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, BPCE veille également à renforcer l'accessibilité numérique de ses sites de recrutement afin de garantir l'égalité des chances à tous tant dans l'accès à l'information qu'aux offres d'emploi.

3.2.2 – Des dispositifs de sourcing dédiés

Par ailleurs, BPCE souhaite renforcer la transversalité dans le pilotage des actions de recrutement, et notamment des actions de sourcing en :

- Constituant un vivier commun de candidatures de personnes en situation de handicap géré et suivi par les équipes Recrutement,
- Diffusant ses offres d'emploi sur des sites spécialisés « handicap »,
- Participant à des forums dédiés,
- Sollicitant des cabinets spécialisés.

3.2.3 – Des Partenariats ciblés

La Mission handicap continuera, en lien avec les équipes Campus Management, à animer des partenariats avec des écoles et formations universitaires cibles pour les métiers de BPCE et engagées dans l'accueil de jeunes en situation de handicap.

BPCE s'appuie, par ailleurs, sur des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire et la mise en place de contrats avec des travailleurs indépendants en situation de handicap (TIH) afin d'étendre les possibilités d'intégration professionnelle à toutes les formes de contrats.

3.2.4 – Le développement des stages et des contrats en alternance

BPCE accorde une importance toute particulière à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap par le biais de la formation en alternance ou via des conventions de stage.

L'accueil de stagiaires et d'alternants (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) en situation de handicap participe à leur formation par une intégration en milieu professionnel. Il constitue une voie privilégiée pour familiariser les étudiants avec l'entreprise et préparer la voie vers une éventuelle embauche si le stage, la période d'apprentissage ou de professionnalisation s'avère réciproquement positive.

Dans ce cadre, BPCE continuera à étudier toutes les opportunités de partenariats avec les écoles, universités ou organismes de formation professionnelle susceptibles de répondre à ses besoins de recrutement et engagés dans l'accueil d'étudiants en situation de handicap.

Des actions spécifiques de rencontre avec les missions handicap de ces écoles sont régulièrement organisées et se poursuivront avec pour objectif de mieux faire connaître aux étudiants les métiers et la politique Handicap de BPCE et de développer notre attractivité en tant qu'employeur responsable.

Par ailleurs, les tuteurs d'alternants se verront proposer systématiquement une sensibilisation au handicap afin de leur permettre de mieux accompagner l'intégration d'étudiants en situation de handicap dans leurs équipes.

Enfin, BPCE assurera un suivi renforcé des étudiants en situation de handicap en contrat en alternance. A cet effet, le Référent handicap recevra l'alternant en anticipation de la fin de son contrat afin de faire un point sur son activité et les perspectives envisageables au sein de BPCE au regard de son projet professionnel.

3.2.5 – La formation des équipes Recrutement

BPCE veillera à ce que l'ensemble des collaborateurs des équipes Recrutement soit formé au recrutement de personnes en situation de handicap et en mesure de présenter la politique handicap de l'entreprise.

Dans ce cadre, tous les recruteurs de BPCE suivront la formation « Recruter sans discriminer » et seront également formés plus spécifiquement au recrutement de candidats en situation de handicap.

En complément, une présentation des engagements et dispositifs de l'accord sera faite spécifiquement à l'ensemble des équipes de Recrutement, afin notamment qu'ils soient en mesure de présenter la politique handicap de BPCE aux candidats et de leur permettre de bien appréhender le rôle clé qu'ils ont à jouer dans le cadre du déploiement des engagements relevant du présent accord.

Article 3.3 : Affectation de la Taxe d'Apprentissage

BPCE s'engage à verser une partie de la taxe d'apprentissage des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord à des organismes habilités à la percevoir et engagés dans des projets en lien avec le handicap.

Article 3.4 : Dispositifs d'accueil et d'intégration

BPCE veillera à optimiser l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés en situation de handicap.

Ainsi, un accueil personnalisé permettra notamment de préciser, si possible en amont de la prise de fonction, les éventuels besoins d'aménagement de poste ou de transfert des aménagements existants en particulier en cas de mobilité.

Une visite médicale à l'embauche sera systématiquement organisée par les Services de prévention et de santé au travail lors de la prise de poste, afin que les éventuels besoins d'aménagements de poste et mesures adaptées à leur intégration soient identifiés et fassent l'objet d'une préconisation.

Les dispositions du présent accord seront présentées par le Référent handicap à la personne en situation de handicap dès l'embauche.

Un suivi renforcé de l'intégration sera effectué par le Référent handicap qui le recevra dans un délai d'un mois suivant sa date d'embauche pour s'assurer de sa bonne intégration et de la mise en place effective des aménagements préconisés. Si dans le cadre de ce suivi, des actions spécifiques étaient identifiées, des entretiens complémentaires seraient planifiés autant que de besoin.

Par ailleurs, si nécessaire et avec l'accord du collaborateur concerné, une sensibilisation adaptée pourra être organisée auprès du manager et/ou de l'équipe afin de faciliter son intégration.

CHAPITRE 4 : Maintien en l'emploi

Le maintien en emploi des salariés confrontés à un handicap ou à une Affection Longue Durée exonérante constitue un axe prioritaire et un engagement fort de la politique santé et handicap de BPCE.

C'est pourquoi, BPCE s'engage à mettre en œuvre l'ensemble des aménagements nécessaires et adaptés destinés au maintien en emploi des personnes concernées.

Les parties conviennent, par ailleurs, de l'importance d'intervenir à titre préventif sur les situations de salariés susceptibles d'être confrontés à l'émergence d'une situation de handicap ou à une inaptitude médicale.

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

- la mise en place de mesures visant à compenser le handicap ;
- l'obligation d'aménagement raisonnable visant à prendre « toutes les mesures appropriées pour permettre notamment l'accès à l'emploi, le maintien en emploi et l'évolution professionnelle, sous réserve que cela n'entraîne pas de charges disproportionnées ».

Article 4.1 : Accompagnement dans la démarche d'obtention ou de renouvellement de la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

La démarche de demande ou de renouvellement de la RQTH ou de tout autre titre de reconnaissance de handicap est une démarche individuelle qui relève de la seule volonté du collaborateur.

C'est avant tout en créant un climat de confiance au sein de l'entreprise que les collaborateurs s'engageront dans l'obtention ou le renouvellement d'une reconnaissance de handicap et que les compensations éventuellement nécessaires, compte-tenu de leur handicap, pourront être mises en place.

A cet effet, des actions de communication et de sensibilisation continueront à être menées par la Direction des Ressources Humaines pour mettre en avant la politique handicap de BPCE, qui vise à permettre aux salariés de bénéficier d'un ensemble de mesures spécifiques facilitant la conciliation de leur situation de santé et de leur activité professionnelle.

Les Services de prévention et de santé au travail et les Services sociaux ont également vocation à sensibiliser et à informer les collaborateurs des dispositifs activables dans le cadre d'une démarche de reconnaissance de handicap.

Les collaborateurs peuvent s'adresser aussi bien aux Services sociaux du travail, qu'à la médecine du travail, leur Référent handicap ou leur Responsable Ressources Humaines afin d'être orientés dans le cadre de la réalisation de cette démarche. L'ensemble de ces acteurs est soumis, au regard de leur fonction, au secret professionnel ou à un devoir de confidentialité.

Afin de faciliter les démarches de renouvellement de la RQTH, les collaborateurs en situation de handicap bénéficieront, dans les conditions prévues à l'article 4.3 du présent accord, de 5 demi-journées d'absence autorisées rémunérées pour leur permettre notamment d'effectuer ces démarches.

Conformément à l'article 1.3.1 du présent accord, il est rappelé que les collaborateurs ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) bénéficieront des dispositions du présent accord, dès qu'ils auront fourni à la Mission handicap ou à leur Référent handicap le courrier d'accusé de réception de leur demande auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), ce qui leur permettra de bénéficier du traitement de leur demande de compensation du handicap dans les meilleurs délais.

Il est également précisé que les salariés ayant déposé une demande de renouvellement avant l'échéance de leur titre de reconnaissance, pourront, sur présentation du courrier d'accusé de réception de leur demande, continuer à bénéficier des dispositions prévues à l'accord pendant une période de 6 mois le temps d'obtenir la confirmation de leur RQTH.

A cette échéance, en cas de non-obtention du renouvellement, les salariés perdraient le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions déjà mises en œuvre jusqu'à cette date. La Mission handicap se tiendra alors à leur disposition pour étudier leur situation.

Enfin, 6 mois avant l'échéance de la RQTH, les Référents handicap prendront, contact avec les salariés concernés afin de les accompagner, le cas échéant, dans le renouvellement de leur reconnaissance et leur rappeler les dispositifs de maintien en emploi dont ils peuvent bénéficier dans le cadre du présent accord.

Article 4.2 : Mesures de compensation du handicap

La politique de maintien en emploi intègre l'aménagement du poste de travail (temps de travail, organisation des horaires, tâches et missions, etc...) et/ou l'aménagement technique du poste ou de son environnement.

4.2.1 – Mesures de compensation et aménagements de poste

Ces mesures peuvent être techniques, humaines ou organisationnelles en vue de la mise en place d'un dispositif de maintien en emploi optimal et adapté au regard de la situation de santé du collaborateur.

Parmi les principales mesures de compensation du handicap figurent notamment les actions suivantes :

- **Les compensations dites « techniques »**
 - Aménagements matériels des postes de travail (siège ergonomique, bureau réglable en hauteur, écran adapté, souris/clavier ergonomique, loupe d'écran, ...), avec l'appui éventuel d'experts (notamment ergonomes) ;

- Aides techniques (logiciels pour personnes malvoyantes ou malentendantes, abonnement à un service de langue des signes à distance, ...)
- Aides à la personne dans l'entreprise (interprètes en langue des signes français, ...)
- Aides aux transports pour les déplacements professionnels et/ou le trajet entre le domicile et le lieu de travail, dans la limite de 2 trajets par jour, et sous réserve de l'impossibilité pour le salarié de prendre les transports en communs ou de se rendre sur son lieu de travail avec son véhicule personnel ;
Pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, cette mesure sera financée par les aides individuelles (conformément à l'article 4.2.2 du présent accord).
Pour les collaborateurs en situation d'Affection Longue Durée exonérante non éligibles aux aides individuelles, la prise en charge d'une préconisation médicale de cette nature se ferait selon les barèmes de l'AGEFIPH en vigueur.

Afin de préciser les besoins d'aménagement technique et/ou matériel, une analyse ergonomique du poste de travail et de son environnement pourra être réalisée sur préconisation du médecin du travail.

En cas de télétravail, les aménagements techniques de postes peuvent être dupliqués au domicile du salarié sous réserve d'une préconisation du médecin du travail.

En cas de changement du lieu de travail, les aménagements techniques du poste de travail du salarié en situation de handicap sont maintenus dans le nouvel environnement de travail.

Les équipements techniques professionnels mis à disposition au titre de la compensation du handicap dans le cadre du télétravail sont la propriété de l'entreprise. Ils doivent être restitués, notamment en cas de départ de l'entreprise.

Dans le cadre de la mise en place de ces mesures de compensation, des formations pourront également être proposées pour aider le collaborateur à la prise en main des outils dédiés mis à sa disposition (clavier braille, logiciel de correction orthographique, logiciel de transcription...).

- **Les compensations organisationnelles**

- Aménagements de l'organisation du travail et du contenu des missions si nécessaire, sous réserve de compatibilité avec les contraintes liées à l'activité ;
- Aménagements des horaires de travail sous réserve de compatibilité avec les contraintes liées à l'activité ;
- Application de la réduction journalière de 30 min précisée à l'article 4.3 du présent chapitre ;
- Aménagement temporaire du cadre de télétravail, sous réserve de la compatibilité du poste et de la validation de la Direction des Ressources Humaines et du management. Il est rappelé l'importance d'une présence régulière sur site pour éviter les risques d'isolement et les impacts psycho-sociaux associés ainsi que le maintien des interactions avec le collectif de travail.

- **Les compensations d'accompagnement spécifique** : Suivi managérial de proximité, accompagnement spécifique individuel ou d'équipe (de type coaching), ...

- **L'amélioration des conditions d'accessibilité des postes de travail et des locaux** au-delà des obligations légales d'accessibilité des locaux incombant aux entreprises. Dans ce cadre, BPCE porte une attention particulière à l'amélioration de l'accessibilité numérique des postes de travail

Les collaborateurs se rendant sur leur lieu de travail avec leur véhicule personnel et titulaires d'une carte mobilité inclusion portant la mention « stationnement prioritaire » disposent dans les parkings de places accessibles aux salariés en situation de handicap. Les Référents handicap pourront renseigner les collaborateurs sur ce dispositif et les éventuelles autres mesures spécifiques et complémentaires envisageables pour les immeubles qui n'en disposeraient pas.

Par ailleurs, en cas de problème d'accessibilité à un restaurant d'entreprise, des tickets restaurant pourront être attribués aux personnes en situation de handicap jusqu'à la résolution du problème d'accès.

- En complément de ces mesures, BPCE s'engage à étudier, en vue de sa mise en place, toute autre mesure de compensation qui ferait l'objet d'une préconisation du médecin du travail.

4.2.2 – Aides individuelles

Certaines mesures de compensation, telles que le financement de prothèses auditives, la prise en charge des frais de transport domicile-lieu de travail ou l'adaptation du véhicule, peuvent faire l'objet d'un financement externe par des organismes tels que la MDPH ou l'AGEFIPH selon des modalités et barèmes définis².

Les aides spécifiques accordées par l'AGEFIPH aux bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés interviennent en complément des aides de droit commun : prise en charge accordée par la CPAM, la Complémentaire santé, la MDPH ou autres aides publiques et para-publiques.

Il revient au salarié concerné de mobiliser ces aides directement auprès de la MDPH, de l'AGEFIPH et des autres organismes de droit commun.

Dans ce cadre, les salariés pourront être accompagnés dans la constitution de leur dossier par les Services sociaux des entreprises de BPCE afin qu'ils puissent être soutenus dans leurs démarches.

4.2.3 – Aménagement des espaces partagés

La mise en place ou le réaménagement d'espaces partagés donnera lieu à une attention particulière pour les salariés bénéficiaires de l'accord.

En outre, dans les espaces en flex office, ces collaborateurs pourront bénéficier d'une place prioritaire ou réservée afin de conserver les aménagements matériels ou techniques mis en place.

Dans ce cadre, le Référent handicap aura pour mission, en lien avec la Mission handicap et les équipes logistiques, de veiller à la mise en œuvre des mesures préconisées par les Services de prévention et de santé au travail, notamment s'agissant du matériel priorisé ou réservé.

²Montant maximum des aides selon les barèmes AGEFIPH en vigueur en octobre 2025 :

Aide aux déplacements en compensation du handicap : 12 000 € maximum par personne pour 12 mois

Aide prothèses auditives : 850 € pour une prothèse / 1 700 € pour deux prothèses.

4.2.4 – Process de mise en œuvre des mesures de compensation

Les mesures de compensation précitées visant au maintien en emploi seront mises en place sur prescription du médecin du travail de l'entité concernée et, si nécessaire, après intervention et conseil d'un ergonome ou d'un expert de la pathologie ou du handicap en concertation avec la Mission handicap, le Référent handicap, le Responsable Ressources Humaines, et, le cas échéant, le manager.

Le financement des mesures de compensation (hors mesures relevant d'aides individuelles, conformément à l'article 4.2.2 du présent accord) sera pris en charge sur le budget de la Mission handicap, qui veillera dans ce cadre à mobiliser les aides et services de l'AGEFIPH liés notamment à l'aménagement des situations de travail.

4.2.5 – Commission de compensation

Face à des situations complexes et en cas de difficultés de mise en œuvre des mesures de compensation proposées, une commission de compensation pourra se réunir à l'initiative de la Mission handicap en vue d'une recherche de concertation pour définir une solution prenant en compte l'ensemble des éléments liés à la situation (contraintes individuelles de santé et contraintes liées à l'activité et à l'organisation) et afin de favoriser les conditions adaptées d'un maintien dans l'emploi.

La commission de compensation réunira le médecin du travail, le Responsable Ressources Humaines, le Référent handicap, selon les cas un expert externe, le manager et le cas échéant un représentant du personnel de l'entreprise.

Le collaborateur concerné pourra demander à exposer le contexte lié à sa situation en début de commission.

La commission de compensation peut être saisie par la personne concernée, le Référent handicap, le Responsable Ressources Humaines, le manager, ou un représentant du personnel de l'entreprise. A cette fin, un courriel documenté sera adressé au Responsable de la Mission handicap.

A l'issue de l'analyse de la situation par la commission de compensation, le Responsable de la Mission handicap transmettra un relevé de décision notifiant au collaborateur concerné la ou les mesure(s) de compensation retenue(s). Ce relevé de décision s'impose au salarié et à l'ensemble des parties prenantes participant à la commission.

En cas de désaccord du collaborateur avec les décisions de la commission de compensation, ce dernier pourra solliciter la tenue d'une nouvelle commission.

Article 4.3 : Mesures complémentaires

Afin de permettre d'actionner tous les dispositifs concourant au maintien en emploi, en sus des mesures citées ci-dessus, BPCE souhaite mettre à disposition des salariés concernés un ensemble de dispositifs spécifiques complémentaires.

Réduction journalière de 30 minutes de la durée du travail

Les salariés bénéficiaires du présent accord et suivis en heures bénéficient, sur leur demande, d'une réduction de leur temps de travail de 30 minutes par jour sans impact sur leur rémunération.

La réduction horaire s'ouvre au jour où le salarié sollicite ce droit auprès de son Référent handicap, et prend fin dès lors que le salarié n'est plus bénéficiaire du présent accord. Elle n'est pas rétroactive, reportable ni cumulable.

Il est précisé que les journées de télétravail sont également concernées par cette réduction horaire.

La charge de travail ou les objectifs fixés devront prendre en compte cette réduction horaire.

En cas de difficultés de mise en œuvre de cette mesure, la commission de compensation pourra être saisie auprès du Responsable de la Mission handicap.

Autorisations d'absence rémunérées spécifiques

Les collaborateurs bénéficiaires du présent accord bénéficieront, chaque année, de cinq demi-journées d'autorisation d'absence rémunérée afin de faciliter leur suivi médical en lien avec leur pathologie et/ou les démarches administratives liées notamment au renouvellement de la RQTH et ce, sous réserve de la production de justificatifs. Le collaborateur est autorisé à poser deux demi-journées consécutives afin de s'absenter par journée entière.

Afin de faciliter l'accès à ces autorisations d'absence, et si la possibilité pour le collaborateur de produire une attestation médicale signée par le professionnel de santé est rendue difficile (ex : RDV en milieu hospitalier), un document proforma sera proposé par l'entreprise.

Maintien des couvertures sociales

Le salarié bénéficiaire du présent accord travaillant à temps partiel ou en forfait jours réduit pour raisons de santé peut demander le maintien des cotisations patronales et salariales de retraite de base et complémentaire sur la base d'un temps plein, sous réserve de compatibilité avec le régime qui lui est applicable et à condition que les cotisations soient assises sur la rémunération correspondant au temps plein. La répartition entre la part patronale et la part salariale des cotisations afférentes au temps partiel est identique à celle appliquée aux salariés travaillant à temps plein. Le salarié prend ainsi à sa charge la part salariale assise sur la base d'un temps plein, l'employeur assumant quant à lui la part patronale correspondante.

Le salarié devra en faire la demande auprès de son Référent handicap.

Il pourra, le cas échéant, bénéficier du maintien de certaines couvertures de protection sociale complémentaire voire de retraite supplémentaire sur une base temps plein en fonction des modalités définies dans les accords collectifs applicables au sein de chacune des entreprises de BPCE et les notices d'information relatives à ces régimes.

Absence de carence en cas d'arrêt maladie

Par ailleurs, prenant en compte le fait que certains handicaps ou situations d'Affection Longue Durée exonérante sont susceptibles d'entraîner, pour des raisons strictement médicales, plusieurs arrêts de travail au cours d'une même année, il est convenu de ne pas appliquer aux bénéficiaires du présent accord, le délai de carence généralement prévu à partir du troisième arrêt de travail, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par les dispositions conventionnelles.

Dispositif d'écoute et de soutien psychologique

Les entreprises mettent à disposition des collaborateurs, 7 jours sur 7 et 24h sur 24h, un service d'accompagnement psychologique externalisé pour la France. Ce dispositif d'écoute et de soutien psychologique peut être mobilisé par les collaborateurs en situation de fragilité de santé.

Services d'assistance du contrat de prévoyance et santé

Dans le cadre des contrats « complémentaire santé » et prévoyance actuels, des services d'assistance peuvent être proposés aux collaborateurs et à leurs ayant droits en situation de fragilité de santé en cas notamment d'hospitalisation, d'aggravation soudaine de la pathologie, de soins de chimiothérapie ou de radiothérapie, ...

Afin de permettre aux collaborateurs de mobiliser ces services, BPCE s'engage à communiquer et à renforcer leur visibilité sur les intranets des entreprises.

Départ en retraite anticipée

Il est rappelé qu'au regard de la réglementation en vigueur à la signature du présent accord, les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite avant 62 ans (au plus tôt à 55 ans) s'ils justifient d'un taux minimum d'incapacité permanente de 50% et d'une durée minimale d'assurance retraite pendant la période de handicap.

Article 4.4 : Suivi et accompagnement des situations de handicap

BPCE réaffirme l'importance d'un suivi individualisé et d'un accompagnement rapproché des salariés en situation de handicap ou d'Affection Longue Durée exonérante.

Il est rappelé que le Service de prévention et de santé au travail assure un suivi individuel adapté de ces salariés.

Le Service social reste également un interlocuteur de référence des collaborateurs pour tout conseil ou appui notamment dans le cadre des démarches administratives.

Par ailleurs, le Référent handicap assure un suivi régulier des collaborateurs concernés et veille à les rencontrer pour échanger sur leur situation au moins tous les 2 ans.

En dehors de ces points de suivi réguliers, le Référent handicap reste à la disposition des salariés pour tout entretien à leur demande et selon leur besoin (dans le cadre d'une démarche

de mobilité, d'un déménagement, d'une formation, d'un aménagement au titre du maintien dans l'emploi par exemple).

Les salariés en situation de handicap ou d'Affection Longue Durée exonérante ont, par ailleurs, la possibilité de demander un entretien auprès de leur Responsable Ressources Humaines à leur initiative à tout moment. L'évolution éventuelle de leurs besoins pourra être abordée à cette occasion.

Par ailleurs, BPCE met en place l'ensemble des dispositifs visant à accompagner les salariés en absence maladie de longue durée tels que prévus dans la loi du 2 août 2021 renforçant la prévention de la santé au travail (visite de pré-reprise, rendez-vous de liaison, ...), avec l'appui des acteurs concernés (Responsables Ressources Humaines, managers, Services de prévention et de santé au travail, ...).

Il est notamment rappelé que pendant l'arrêt maladie, les salariés en situation de handicap ou plus largement les salariés qui rencontrent des problèmes de santé au travail peuvent solliciter directement, à tout moment et en toute confidentialité, une visite de pré-reprise avec le médecin du travail dès lors qu'une difficulté à reprendre son emploi en raison de son état de santé est pressentie et ce, en dehors des visites d'information et de prévention obligatoires.

Article 4.5 : Prévention et gestion des situations d'inaptitude

L'inaptitude au travail est prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé d'un salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

En cas d'inaptitude à son poste de travail avec recherche de reclassement interne préconisée par le médecin du travail, des solutions de reclassement seront recherchées en considération de l'avis du médecin, au sein de l'entreprise et, le cas échéant, au sein des entreprises du groupe situées en France tenant compte de leurs activités, de leur organisation et de leur implantation.

A cet effet, le Responsable Ressources Humaines engagera et pilotera cette démarche. A ce titre, il pourra par ailleurs proposer au salarié, en fonction du contexte et de sa situation, des mesures complémentaires qui pourront prendre la forme d'un bilan de compétences ou d'orientation professionnelle, d'une formation de reconversion ou d'une période d'immersion au sein d'autres services, voire de toute autre action adaptée.

Si aucune solution de reclassement interne n'est envisageable compte tenu de l'inaptitude du salarié, ou en cas de déclaration d'inaptitude sans recherche de reclassement interne établie par le médecin du travail, l'entreprise pourra prendre en charge dans la limite d'un montant de 5.000€ brut tout dispositif permettant de favoriser un reclassement externe (bilan professionnel, bilan de compétences, aide au repositionnement professionnel, formation de reconversion).

Cette aide financière sera versée par l'entreprise sous réserve de la transmission par le collaborateur d'une facture acquittée répondant aux critères ci-dessus à son Responsable Ressources Humaines, au plus tard dans les 6 mois à compter du terme de son contrat de travail.

En toute hypothèse, lorsque la rupture du contrat de travail d'une personne en situation de handicap est envisagée, le Responsable Ressources Humaines appellera systématiquement ces dispositifs d'accompagnement au salarié concerné, en lien si besoin avec le Référent handicap. En tout état de cause, ces dispositifs seront par ailleurs mentionnés dans le courrier de notification du licenciement pour inaptitude qui sera adressé au salarié.

CHAPITRE 5 : Evolution professionnelle des personnes en situation de handicap ou d'Affection Longue Durée exonérante

Les collaborateurs en situation de handicap ou d'Affection Longue Durée exonérante doivent bénéficier des mêmes opportunités dans le développement de leurs compétences et de leur carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

BPCE met en place un dispositif d'accompagnement dédié à destination des collaborateurs bénéficiaires de l'accord.

Article 5.1 : Formation professionnelle

BPCE encourage l'accès à la formation professionnelle, qui concourt au développement de l'employabilité ainsi qu'au maintien en emploi des collaborateurs en situation de fragilité de santé.

Ainsi, BPCE facilite l'accès à l'ensemble des actions ou cursus de formation pour les salariés concernés. Une attention particulière est portée aux demandes de formation qu'ils expriment, et tout particulièrement celles en lien avec une meilleure adéquation à leur poste de travail, au développement de leurs compétences, à un projet de réorientation professionnelle ou à une nécessaire adaptation aux changements technologiques.

Les modalités pédagogiques pourront être adaptées, le cas échéant, pour leur permettre de suivre les formations dans de bonnes conditions (traduction LSF, rythme, accessibilité...).

Dans le cadre d'une formation en présentiel, les parties conviennent de mettre en œuvre toutes les dispositions qui permettront qu'elles s'effectuent dans les meilleures conditions.

Une attention particulière sera également portée à l'accessibilité numérique des formations notamment dans le cadre des formats e-learning.

Par ailleurs, des formations pourront également être proposées pour aider le collaborateur à la prise en main des outils dédiés mis à sa disposition dans le cadre de mesures de compensation (loupes, clavier braille, logiciel d'aide à la rédaction, ...).

Si des mutations technologiques significatives sont susceptibles d'impacter la situation de travail des collaborateurs en situation de handicap ou d'Affection Longue Durée exonérante, la commission de compensation pourra se réunir pour vérifier que celles-ci n'ont pas d'impact sur leur employabilité ou pour étudier, le cas échéant, les moyens à mettre en œuvre pour assurer le maintien dans l'emploi de ces collaborateurs.

Par ailleurs, il est rappelé qu'en l'état actuel de la législation, les salariés en situation de handicap bénéficient d'une majoration annuelle de leur Compte Personnel de Formation portant l'alimentation de ce dernier à 800€ par an et son plafond à 8 000€ (article L. 6323-11 du Code du travail et décrets d'application afférents).

Article 5.2 : Gestion des carrières des personnes en situation de handicap ou d'Affection Longue Durée exonérante

BPCE réaffirme le fait que les collaborateurs bénéficiaires du présent accord bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que l'ensemble des autres salariés.

5.2.1 – Accompagnement au moment de la déclaration de reconnaissance

Le Référent handicap proposera systématiquement aux collaborateurs nouvellement déclarés en situation de handicap ou d’Affection Longue Durée exonérante un entretien qui permettra de faire un point de situation global et d’identifier l’ensemble des actions d’accompagnement à envisager.

A cette occasion, il proposera au salarié concerné la planification d’un point carrière dédié avec son Responsable Ressources Humaines qui permettra d’envisager des actions spécifiques pour l’accompagner dans son évolution de carrière et sa trajectoire professionnelle en tenant compte de sa situation.

5.2.2 – Accompagnement tout au long de la carrière

Un accompagnement coordonné pourra être mis en place en lien avec le Référent handicap, le Responsable Ressources Humaines et/ou le manager selon la situation pour accompagner les collaborateurs ayant un projet d’évolution professionnelle afin d’en faciliter la réalisation. Ces interlocuteurs peuvent être amenés à échanger et interagir ensemble dans le cadre de l’accompagnement du collaborateur.

Dans ce cadre, la Mission handicap pourra venir en appui en cas de besoin afin d’étudier la mise en place d’un accompagnement spécifique dans le cadre de ce projet d’évolution.

La mise en œuvre de ces dispositifs suppose que la personne concernée ait informé son Responsable Ressources Humaines et/ou son manager de sa situation et de son projet.

Par ailleurs, une attention particulière est portée à l’évolution de la rémunération des personnes en situation de handicap dans le cadre de la revue annuelle de rémunération afin de s’assurer que leur rémunération (hors augmentations collectives) n’est pas pénalisée en raison de leur handicap et qu’ils bénéficient d’un traitement équitable.

Dans ce contexte, la situation des personnes en situation de handicap fait l’objet d’un examen spécifique par la Direction des Ressources Humaines.

En outre, une analyse du taux de promotion des personnes en situation de handicap par rapport au taux de promotion moyen constaté sera réalisée chaque année à l’échelle de chaque entité et portée à la connaissance des signataires du présent accord dans le cadre des bilans annuels présentés en commission de suivi.

CHAPITRE 6 : Communication et sensibilisation au handicap

Cet accord « handicap », élargi aux situations d’Affection Longue Durée exonérante, vient concrétiser l’engagement de BPCE en matière d’accompagnement des situations de fragilité de santé.

Dans ce cadre, il contribue à la prévention, à la sensibilisation et ainsi à favoriser un environnement inclusif et bienveillant.

Article 6.1 : Communication sur l'accord handicap

Des actions de communication et de sensibilisation seront régulièrement déployées en vue de faire connaître les engagements du présent accord en matière de handicap.

6.1.1 – Dispositifs de déploiement et de communication à la signature du présent accord

Afin d'assurer une bonne appropriation du présent accord, lors de son entrée en vigueur, par l'ensemble des parties prenantes, BPCE s'engage à mettre en place les actions suivantes :

- Une communication générale à l'ensemble des collaborateurs,
- Un webinaire de présentation des dispositifs et mesures de l'accord à destination de l'ensemble des collaborateurs,
- Un webinaire de présentation dédié aux acteurs RH (Référénts handicap, Responsables Ressources Humaines, Equipes Recrutement),
- Un webinaire de présentation des dispositifs et mesures de l'accord à destination des Services médico-sociaux (y compris en cas de services externalisés) et la mise à disposition d'une brochure de présentation,
- Un relais par les équipes Ressources Humaines des mesures clés auprès des managers dans les différentes entités.

6.1.2 – Dispositifs de communication pendant la durée de l'accord

Par ailleurs, les actions suivantes continueront à être mises en place :

- La diffusion de l'accord sur les sites Intranet ainsi qu'une brochure de présentation des dispositifs et mesures l'accord,
- Une rubrique dédiée "santé et handicap" sur les sites Intranet mettant en avant : les dispositifs et mesures applicables aux personnes concernées, les coordonnées des Référénts handicap, Services de prévention et de santé au travail et Services sociaux, une présentation des démarches d'obtention de la RQTH...
- Le relais des communications par le biais des différents médias internes : réseaux sociaux de l'entreprise, réseau TV interne...

Article 6.2 : Déploiement d'actions de sensibilisation

Consciente de la nécessité de continuer à faire évoluer les regards et déconstruire les représentations liées au handicap et à la maladie, BPCE accorde une importance particulière à la sensibilisation sur le sujet et réaffirme ses engagements en la matière.

Ainsi, des actions de prévention et de sensibilisation sont déployées tout au long de l'année auprès de l'ensemble des collaborateurs sur les sujets de santé.

Par ailleurs, à l'occasion du temps fort annuel de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, des campagnes de communication thématiques sont organisées.

Article 6.3 : Formation des acteurs de l'entreprise à la prise en compte du handicap

BPCE s'engage à poursuivre la formation de l'ensemble des acteurs mobilisés dans le cadre de la politique santé et handicap.

Ainsi, les équipes Recrutement se verront proposer la formation « Recruter sans discriminer » ainsi qu'une formation spécifique au recrutement de candidats en situation de handicap.

Les Référents handicap seront accompagnés dans l'exercice de leurs missions. A cet effet, tout nouveau Référent handicap suivra une formation dédiée à la thématique du handicap. La Mission handicap veillera également à accompagner au fil de l'eau la professionnalisation de chaque Référent handicap et notamment concernant les évolutions législatives et réglementaires.

Tout nouveau Responsable Ressources Humaines bénéficiera systématiquement d'une présentation de la politique handicap (dispositifs, acteurs et rôle).

Afin d'accompagner les managers pour une meilleure détection, prise en compte des situations de vulnérabilité (maladie, handicap, santé mentale, aide) et orientation des salariés par une connaissance renforcée des dispositifs et ressources internes associés, une formation spécifique leur sera systématiquement proposée. Elle fera l'objet d'une présentation dans les Comités de Direction Métiers pour en favoriser l'appropriation et un large déploiement.

Des sensibilisations spécifiques adaptées à la situation particulière du collaborateur pourront également être mises en place par le Référent handicap pour faciliter la bonne compréhension et prise en compte de la situation du salarié par le collectif de travail.

Ces actions de sensibilisation ne pourront être mises en place qu'après accord de ce dernier et sous réserve qu'il accepte de communiquer sur sa situation auprès de son manager et de son équipe.

Par ailleurs, les tuteurs d'alternants se verront proposer systématiquement une sensibilisation au handicap afin de leur permettre de mieux accompagner l'intégration des étudiants en situation de handicap ou de fragilité de santé dans leurs équipes.

Enfin, les membres de la CSSCT ou les membres titulaires du CSE pour les entités qui n'auraient pas de CSSCT se verront proposer de participer à une session de sensibilisation pour une meilleure appréhension des aspects réglementaires et de la politique handicap de BPCE.

CHAPITRE 7 : Collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)

BPCE souhaite poursuivre son engagement vis-à-vis du secteur protégé et adapté et s'engage à maintenir à un niveau équivalent le volume d'achats auprès du secteur adapté et protégé réalisé en 2024, à périmètre et contexte constants.

Dès que cela est possible, BPCE Achats & Services demande à ses partenaires du secteur ordinaire de proposer une sous-traitance ou une co-traitance partielle avec le STPA.

Les Responsables des Achats veillent, dans ce cadre, à ce que des entreprises du STPA soient intégrées dans des appels d'offres dès que cela est possible en fonction de la nature de la prestation recherchée.

La Mission handicap réalise a minima un point semestriel avec BPCE Achats & Services, afin de suivre les contrats en cours et éventuellement identifier de nouvelles activités pouvant être confiées au STPA.

En lien avec BPCE Achats & Services, la Mission handicap participera à sensibiliser les prescripteurs à l'intérêt de recourir à des entreprises du Marché de l'inclusion dont le STPA.

CHAPITRE 8 : Objectif de progression du taux d'emploi

Le taux d'emploi direct consolidé des entreprises du périmètre BPCE au 31 décembre 2024 est de 5,55%.

Le présent accord a pour objectif de poursuivre le développement d'une politique handicap volontariste et à ce titre s'engage à faire progresser le taux d'emploi des salariés bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

L'objectif de taux d'emploi direct global sur le périmètre BPCE est, dans ce cadre, fixé à 5,75% à l'issue du présent accord, au 31 décembre 2028.

CHAPITRE 9 : Aides attribuées aux salariés ayant des enfants ou un conjoint en situation de handicap

BPCE attache une attention particulière à la situation des salariés en situation d'aidance. Dans le cadre de cet accord, un ensemble de mesures vise à proposer des aides spécifiques pour les salariés ayant des enfants ou un conjoint en situation de handicap.

Article 9.1 : Attribution d'une allocation pour enfant en situation de handicap

Une allocation spécifique pour enfant en situation de handicap s'applique dans les conditions définies ci-dessous.

Les salariés concernés doivent être en situation d'activité et assurer la charge fiscale d'un ou plusieurs enfants :

- âgé(s) de moins de 20 ans atteint(s) d'un handicap dans les conditions définies ci-après,
- âgé(s) de 20 ans et plus atteint(s) d'un handicap les mettant dans l'impossibilité de subvenir à leurs besoins et à charge fiscalement dans les conditions définies ci-après.

La charge fiscale s'entend comme suit : enfant rattaché au foyer fiscal ou mention sur l'avis d'imposition du versement d'une pension alimentaire et nom de l'enfant bénéficiaire de la pension alimentaire dans un acte officiel (jugement de divorce ou autre).

Le rattachement de l'enfant au foyer fiscal du salarié sera vérifié chaque année.

Lorsque le père et la mère sont l'un et l'autre salarié d'une entreprise relevant du périmètre du présent accord, l'indemnité sera versée au titre du foyer fiscal à l'un ou l'autre des conjoints – chaque bénéficiaire de l'allocation attestera sur l'honneur être le seul parent à la solliciter. En cas de séparation, l'allocation sera attribuée au parent qui aura la charge fiscale de l'enfant ou versée pour moitié à l'un et à l'autre si la charge fiscale est partagée entre les parents.

9.1.1 – Enfant à charge de moins de 20 ans

L'enfant en situation de handicap de moins de 20 ans doit être à la charge fiscale du salarié, au sens de la définition précisée ci-dessus.

L'enfant en situation de handicap de moins de 20 ans doit répondre aux conditions qui découlent des articles L. 541-1 à L. 541-3 du Code de la Sécurité Sociale pour le versement de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), soit à ce jour :

- être âgé de moins de 20 ans,
- être atteint d'une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 80 %, ou comprise entre 50 et 80 % s'il fréquente un établissement d'enseignement adapté, ou si son état exige le recours à un dispositif adapté ou à des soins dans le cadre de mesures préconisées par la CDAPH. Le taux d'incapacité est apprécié par la CDAPH. A cet effet la notification de la décision de la CDAPH, la date d'attribution de l'AEEH et sa durée devront être fournies à chaque renouvellement.

9.1.2 – Enfant à charge de plus de 20 ans

L'enfant en situation de handicap de plus de 20 ans doit être à la charge fiscale du salarié.

L'enfant handicapé de plus de 20 ans doit répondre aux conditions qui découlent des articles L. 821-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale, soit à ce jour, être dans l'impossibilité de subvenir à ses besoins et d'exercer une activité salariée c'est-à-dire :

- soit avoir une incapacité permanente d'au moins 80 % et à ce titre être titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »,
- soit, si l'incapacité est comprise entre 50 % et 80 %, être dans l'impossibilité reconnue par la CDAPH de se procurer un emploi compte tenu de son handicap. A cet effet, la notification de la décision de la CDAPH, la date d'attribution de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et sa durée devront être fournies et ce à chaque renouvellement.

Dans le cas où l'enfant en situation de handicap de plus de 20 ans relève d'une Entreprise Adaptée, d'un institut médico-professionnel (IMPRO), d'un ESAT, ou d'un emploi protégé dans le milieu ordinaire du travail, le salaire perçu devra être inférieur au SMIC brut. Dans ce dernier cas, les bulletins de salaire et le cas échéant les autres justificatifs de ressources devront être fournis.

Article 9.2 : Attribution d'une allocation pour conjoint en situation de handicap

Sont également considérés comme bénéficiaires d'une allocation, les salariés ayant un conjoint, un partenaire de Pacs, ou un concubin remplissant les conditions de handicap fixées ci-dessous :

- soit avoir une incapacité permanente d'au moins 80 % et à ce titre être titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »,

- soit, si l'incapacité est comprise entre 50 % et 80 %, être dans l'impossibilité reconnue par la CDAPH de se procurer un emploi compte tenu de son handicap. A cet effet, la notification de la décision de la CDAPH, la date d'attribution de l'allocation pour adulte handicapé (AAH) et sa durée devront être fournies à chaque renouvellement.

Dans le cas où le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin en situation de handicap bénéficie de ressources, celles-ci doivent être inférieures au SMIC brut. Dans ce dernier cas, les bulletins de salaire et les cas échéant les autres justificatifs de ressources devront être fournis chaque année.

Afin de tenir compte des situations de dépendance auxquelles peuvent être exposées les personnes en situation de handicap, la majoration pour tierce personne perçue par le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin, ne sera pas comptabilisée au titre des ressources.

Lorsque le bénéficiaire est un salarié ayant un concubin remplissant les conditions susmentionnées, il doit fournir à l'entreprise un certificat de vie commune avec cette personne, ou, si la mairie n'en fournit pas, une attestation sur l'honneur de vie commune. Il doit également prouver chaque année sa domiciliation à la même adresse que son concubin par la production d'une copie du dernier avis d'imposition de ce dernier.

Article 9.3 : Montant et modalités de versement

Le montant mensuel de l'allocation est depuis le 1^{er} avril 2025 de :

- 284,21 € pour les enfants de moins de 20 ans
- 426,28 € pour les enfants de plus de 20 ans
- 426,28 € pour les conjoints en situation de handicap

Les allocations sont indexées sur l'évolution du montant de l'Allocation Adulte Handicapé rétroactivement à la date d'application légale à compter de la date de signature du présent accord.

Les allocations sont versées mensuellement, sans effet rétroactif, à compter de la communication à la Direction des Ressources Humaines (Paie) des justificatifs définis aux articles 9.1 et 9.2 du présent accord.

En cas de travail à temps partiel, ou pendant les trois premières années d'une période sans solde, les allocations sont versées sans abattement.

Les allocations sont soumises aux charges sociales et fiscales.

Certaines entreprises du périmètre BPCE bénéficient d'un dispositif d'allocation pour enfant en situation de handicap. Dans une telle hypothèse, il n'y a pas cumul des deux dispositifs mais application du plus favorable (les éventuelles mesures complémentaires qui pourraient être attribuées par les CSE ne seront pas prises en compte pour cette comparaison).

Article 9.4 : Justificatifs

Les justificatifs pour prétendre au bénéfice d'une allocation sont à communiquer selon la procédure mise en place au sein de l'entreprise.

Les collaborateurs peuvent solliciter les Services Sociaux pour un appui dans ces démarches et l'étude de leur dossier.

Il est rappelé que tout changement de situation susceptible de modifier le montant des prestations familiales devra être signalé immédiatement à la Direction des Ressources Humaines.

Article 9.5 : Dérogations

Dans le cas où l'enfant en situation de handicap (ou le conjoint handicapé) ne répond pas à un ou plusieurs des critères définis, son dossier, après avis de l'assistant social de l'entreprise, sera soumis à la Direction des Ressources Humaines pour décision individuelle d'octroi ou de refus.

L'éventuelle décision d'octroi, prise à titre dérogatoire, devra être revue chaque année.

Article 9.6 : Autorisations d'absences rémunérées spécifiques

Les parents d'un enfant en situation de handicap désireux de suivre une formation spécifique ou un colloque pour les aider à appréhender le handicap de leur enfant bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de deux jours par an.

Les 2 jours susmentionnés peuvent également être mobilisés pour permettre aux parents d'un enfant en situation de handicap d'être présents lors de rendez-vous médicaux, du suivi éducatif ou en cas de maladie de l'enfant.

Si les parents sont tous deux salariés d'une entreprise du périmètre BPCE, l'absence est autorisée pour l'un ou l'autre des parents. Un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du parent auprès de l'enfant devra être fourni ainsi que la reconnaissance administrative du handicap de l'enfant.

Par ailleurs, conformément aux dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du Code du travail, le salarié a droit, sur justification, à un congé de 5 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ce congé n'entraîne pas de réduction de la rémunération, il est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel et sa durée ne s'impute pas sur celle du congé payé annuel.

Article 9.7 : Rappel des dispositifs don de jours et congés proche aidant

Il est rappelé que les collaborateurs peuvent mobiliser le dispositif de don de jours de repos au bénéfice de l'accompagnement d'un proche en perte d'autonomie ou présentant un handicap, si l'entreprise l'a mis en place.

Par ailleurs, dans le cadre de l'article L.3142-1 et suivants du Code du travail, le dispositif de congé proche aidant permet au salarié, sous conditions, de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée, invalide, en perte d'autonomie ou âgée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.

CHAPITRE 10 : Suivi de l'accord

Le suivi de l'application du présent accord est assuré par une commission de suivi.

Cette commission se réunira une fois par an au second trimestre de chaque année.

La commission de suivi du présent accord est composée de :

- 5 représentants par Organisation syndicale représentative signataire du présent accord, désignés pour la durée de l'accord (et pouvant être remplacés en cas d'indisponibilité)
- Représentants de la DRH de BPCE
- Représentant(s) de la Mission handicap
- Représentant(s) des Services de prévention et de santé au travail
- Représentant(s) des Référents Handicap

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

La commission de suivi aura pour mission :

- De veiller au respect et à la mise en œuvre des dispositions du présent accord,
- De présenter et étudier le bilan quantitatif et qualitatif de l'exercice écoulé,
- D'adapter, le cas échéant, les actions mises en œuvre au titre de l'accord.

A cet effet, celle-ci se verra remettre un rapport annuel détaillé au moins 5 jours calendaires avant la réunion de la commission.

La liste des indicateurs présentés lors du bilan figure à l'annexe 2.

Par ailleurs, il est précisé que les supports de commission de suivi seront adressés aux Référents handicap.

Il est, enfin, rappelé que la Direction des Ressources Humaines de chacune des entreprises du périmètre de l'accord veille à l'application loyale des critères, règles et principes énoncés dans le présent accord.

En cas de questionnement quant à l'application de ces principes au sein d'une entreprise, le dialogue doit en premier lieu s'exercer localement entre la Direction des Ressources Humaines et les représentants du personnel de l'entreprise concernée. Néanmoins, en tant que de besoin si cet échange n'a pas permis aux parties prenantes de s'accorder, il pourra être organisé dans un second temps, une réunion d'échange entre les parties susvisées et la Direction des Ressources Humaines de BPCE ainsi qu'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives sur le périmètre du présent accord, notamment afin de veiller à une application cohérente de l'accord sur le périmètre BPCE.

CHAPITRE 11 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est signé pour une durée de trois ans et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2026. Conformément à l'article L. 2222-4 du Code du travail, il cessera de plein droit de produire ses effets à l'échéance de son terme, soit le 31 décembre 2028.

Les parties conviennent d'engager de nouvelles négociations relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au dernier trimestre 2028.

CHAPITRE 12 : Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions fixées à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Les parties visées à cet article peuvent à tout moment demander la révision de tout ou partie du présent accord, en adressant par lettre recommandée avec accusé de réception, un document exposant les motifs de la demande, l'indication des dispositions à réviser et la proposition de texte(s) de remplacement.

Dans un délai maximum d'un mois suivant la réception de ce courrier, les parties et/ou les organisations syndicales habilitées à réviser l'accord ouvrent une négociation en vue de la révision des dispositions de l'accord.

En cas de signature d'un avenant de révision, les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord initial conformément aux dispositions de l'article L. 2261-8 du Code du travail.

CHAPITRE 13 : Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, c'est-à-dire :

- D'une part, en format papier au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes territorialement compétent,
- D'autre part, par voie dématérialisée sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Le présent accord sera, par ailleurs, porté à la connaissance de l'ensemble des salariés concomitamment à la procédure de dépôt.

Fait à Paris, le 31 décembre 2025
En un exemplaire signé électroniquement

Pour BPCE SA, les filiales de BPCE SA ainsi que les GIE en France, Natixis SA et les filiales de Natixis SA en France entrant dans le champ d'application du présent accord et dont la liste figure en annexe 1,

Représentées par _____ **, Directrice des Ressources Humaines de BPCE,**

Pour les Organisations Syndicales Représentatives sur le périmètre du présent Accord :

Pour la CFDT :

Pour le SNB-CFE-CGC :

Pour l'UNSA :

ANNEXE 1 : Liste des sociétés et GIE entrant dans le champ d'application du présent accord à la date de sa signature

BPCE SA
BPCE SERVICES FINANCIERS
BPCE ACHATS ET SERVICES
BPCE INFOGERANCE ET TECHNOLOGIES « BPCE-IT »
BPCE SOLUTIONS INFORMATIQUES
BPCE FINANCEMENT
BPCE FACTOR
BPCE LEASE
BPCE CAR LEASE
SOCIETE CENTRALE POUR LE FINANCEMENT DE L'IMMOBILIER « SOCFIM »
BPCE SOLUTIONS IMMOBILIERES
BPCE EXPERTISES IMMOBILIERES
BPCE EQUIPMENT SOLUTIONS
BPCE VIE
BPCE ASSURANCES
BPCE APS
BPCE ASSURANCES IARD
COMPAGNIE EUROPEENNE DE GARANTIES ET CAUTIONS « CEGC »
BPCE PAYMENT SERVICES
BPCE PAYMENTS
NATIXIS SA
NATIXIS COFICINÉ
MEDIASTONE PARTNERS
AEW
NATIXIS INTERÉPARGNE
NATIXIS WEALTH MANAGEMENT
TEORA
NATIXIS INVESTMENT MANAGERS
NATIXIS INVESTMENT MANAGERS INTERNATIONAL
NATIXIS INVESTMENT MANAGERS OPERATING SERVICES
OSTRUM ASSET MANAGEMENT
NATIXIS TRADEX SOLUTIONS
MIROVA
VEGA INVESTMENT SOLUTIONS

ANNEXE 2 : Indicateurs de suivi l'accord (par année civile)

Éléments de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés :

- Effectif d'assujettissement par pôle et entreprise
- Taux d'emploi direct par pôle et entreprise

Données sur les effectifs :

- Nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) présents à l'effectif tout ou partie de l'année avec reconnaissance valide tout ou partie de l'année
- Répartition par nature de contrat
- Répartition par âge
- Répartition par CSP
- Répartition par sexe
- Répartition par pôle et entreprise

Données sur les entrées / sorties :

- Nombre de recrutements en CDI, CDD de plus de 6 mois, CDD de moins de 6 mois, alternance et stage de BOETH par pôle et entreprise
- Nombre de départs de BOETH en CDI, CDD de plus de 6 mois, CDD de moins de 6 mois, alternance et stage par pôle et entreprise
- Motifs de départs des BOETH CDI

Données sur les titres de reconnaissance de la qualité de salariés en situation de handicap ou d'Affection Longue Durée Exonérante :

- Nombre de salariés ayant obtenu un titre de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé
- Nombre de renouvellements de titre de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé
- Nombre de salariés ayant déclaré leur situation d'Affection Longue Durée exonérante

Mesures de compensation :

- Description des principales mesures de compensation mises en place
- Nombre de commissions de compensation

Données sur l'évolution professionnelle :

- Nombre de BOETH ayant bénéficié d'une augmentation individuelle
- Taux de promotion des BOETH au sein de l'entité rapporté au taux de promotion moyen des salariés de l'entité

Données sur la formation des salariés en situation de handicap :

- Nombre d'actions de formation suivies par des BOETH
- Nombre de BOETH ayant suivi une formation
- Nature des formations suivies

Données sur le recours au secteur protégé :

- Nombre d'entreprises prestataires
- Sous-traitance par activité
- Montant du chiffre d'affaires réalisé

Données sur les opérations de communication, sensibilisation et formation :

- Description des opérations de communication et de sensibilisation réalisées
- Nombre de sessions de formation
- Nombre de participants aux sessions de formation

ANNEXE 3 : Glossaire

AEEH	Allocation d'éducation de l'enfant handicapé
AAH	Allocation aux adultes handicapés
AGEFIPH	Association pour la gestion du fonds d'insertion des personnes handicapées
BOETH	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CSE	Comité Social et Economique
CSSCT	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
DRIEETS	Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DOETH	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
EA	Entreprise adaptée
ESAT	Établissement et service d'aide par le travail
MDPH	Maison départementale pour les personnes handicapées
OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
PCH	Prestation de compensation du handicap
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
STPA	Secteur du Travail Protégé et Adapté

Aménagement raisonnable :

La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006 et ratifiée par la France en 2011 définit « l'aménagement raisonnable » comme « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ».