

**ACCORD DE GROUPE RELATIF À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN  
SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DE LA COMMUNAUTE BPCE  
2023 - 2025**

**Entre les soussignées :**

La société BPCE SA, les filiales de BPCE SA et GIE entrant dans le champ d'application du présent accord,

Représentées par Monsieur , Directeur des Ressources Humaines de BPCE SA, agissant pour le compte de La Communauté BPCE,

Ci-après dénommées ensemble « les entreprises »

**D'une part,**

**Et**

Les organisations syndicales représentatives entrant dans le champ d'application du présent accord, prises en la personne de leurs représentants en vertu des mandats dont ils disposent,

**D'autre part,**

## SOMMAIRE

GLOSSAIRE .....	3
CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION .....	5
<i>Article 1 – Entités concernées</i> .....	5
<i>Article 2 – Définition de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés</i> .....	5
CHAPITRE 2 : ETAT DES LIEUX .....	6
<i>Article 3 - Eléments de diagnostic</i> .....	6
CHAPITRE 3 : PLAN D'ACTION .....	7
<i>Article 4 – Plan de maintien dans l'emploi</i> .....	7
Article 4.1 Mesures d'accompagnement et de compensation du handicap .....	8
Article 4.2 Suivi et accompagnement des situations de handicap .....	11
Article 4.3 Prévention des situations à risque d'invalidité et préparation du retour à l'emploi .....	12
Article 4.4 Entretien annuel avec le référent handicap .....	12
Article 4.5 Mesures complémentaires non financées sur le budget de l'accord .....	12
<i>Article 5 – Plan d'embauche et d'intégration</i> .....	15
Article 5.1 Objectif de recrutement .....	15
Article 5.2 Moyens développés pour atteindre l'objectif de recrutement .....	16
Article 5.3 Actions d'aide à l'intégration des collaborateurs en situation de handicap .....	17
<i>Article 6 – Plan de partenariat avec le secteur protégé</i> .....	18
<i>Article 7 : Formation – Communication – Sensibilisation</i> .....	19
Article 7.1 Formation des acteurs de la politique handicap .....	19
Article 7.2 Communication .....	20
Article 7.3 Sensibilisation .....	20
CHAPITRE 4 : MODALITES DE MISE EN OEUVRE .....	20
<i>Article 8 – Coordination et pilotage de la mise en œuvre de l'accord</i> .....	21
Article 8.1 Commission de suivi .....	21
Article 8.2 Mission Handicap .....	22
Article 8.3 Les Référents Handicap .....	22
<i>Article 9 – Suivi de l'accord</i> .....	23
Article 9.1 Suivi au niveau du périmètre .....	23
Article 9.2 Suivi au niveau des entreprises .....	23
Article 9.3 Bilan à l'autorité d'agrément .....	23
Article 9.4 Indicateurs de suivi sur le périmètre de l'accord .....	23
<i>Article 10 – Budget prévisionnel de l'accord</i> .....	25
CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS DIVERSES .....	25
<i>Article 11 – Durée de l'accord</i> .....	25
<i>Article 12 – Révision - adhésion</i> .....	25
<i>Article 13 – Dépôt et publicité</i> .....	25

## **GLOSSAIRE**

**AGEFIPH** – Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

**BOETH** – Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

**CDAPH** – Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

**DOETH** – Déclaration Obligatoire de l'Emploi de Travailleurs Handicapés

**EA** – Entreprise Adaptée

**ESAT** – Etablissement de Service et d'Aide par le Travail

**GIE** – Groupement d'Intérêt Economique

**MDPH** – Maison Départementale des Personnes Handicapées

**OETH** – Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

**RQTH** – Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

**SEEPH** – Semaine Européenne pour l'emploi des Personnes Handicapées

**STPA** – Secteur du Travail Protégé et Adapté

**TIH** – Travailleur Indépendant Handicapé

## **Préambule**

Dans le cadre des enjeux de transformation du Groupe BPCE, la Communauté BPCE créée en avril 2019 a évolué avec notamment l'intégration des Pôles Assurances, Paiements, des fonctions supports de Natixis et le rapprochement de l'édition logicielle *retail* au sein de BPCE Solutions Informatiques.

Les entités rattachées à cette Communauté sont amenées à travailler plus étroitement ensemble, afin de permettre des liens plus forts entre le business, les métiers informatique et digital, ainsi que les fonctions support.

Dès lors, le présent accord a pour objectif de poursuivre la dynamique initiée par l'accord 2020 – 2022 en matière de politique handicap, tout en prenant en considération l'évolution du périmètre de la Communauté.

Il devra également permettre d'anticiper et de préparer la fin programmée des accords collectifs agréés afin que la politique en matière de handicap au sein des entreprises de la Communauté BPCE puisse perdurer au-delà de l'année 2025.

En tout état de cause, les parties signataires rappellent que le présent accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation en vigueur relative à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et en particulier les articles L.5211-1 et suivants du code du travail, prévoyant notamment que tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6% de l'effectif total.

Par ailleurs, les entreprises tiennent à rappeler leur attachement au principe de non-discrimination tel qu'énoncé à l'article L.5213-6 du code du travail : afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. De même, le principe de non-discrimination s'appliquera pour l'ensemble des politiques RH de la Communauté BPCE relatives à l'évolution professionnelle, la rémunération ou encore l'accès au temps partiel et au télétravail.

Enfin, les entreprises rappellent que la politique handicap, pour être efficace, doit être partagée par le plus grand nombre d'acteurs possible.

Ainsi, au-delà de la Mission Handicap ou des référents handicap, il convient de rappeler le rôle :

- des directions générales des entreprises, qui impulsent la dynamique handicap, et garantissent l'implication de l'ensemble des acteurs et notamment du management ;
- des managers, qui accompagnent au quotidien des collaborateurs potentiellement concernés par une situation de handicap, et peuvent contribuer à la politique handicap en recrutant des personnes en situation de handicap ;
- des services de santé au travail, qui préconisent des actions d'aménagement de poste et de maintien en emploi, et assurent une surveillance médicale renforcée pour les collaborateurs en situation de handicap ;
- des assistants sociaux, qui accompagnent les personnes en situation de handicap et assurent auprès de leur famille, écoute, information et orientation ;

- des représentants du personnel, qui sont des interlocuteurs privilégiés des collaborateurs et peuvent être sollicités dans le cadre de la politique handicap ;
- des experts, tels que des ergonomes, ergothérapeutes, ou psychologues, qui mettent leur expertise au service du mieux-être des personnes en situation de handicap.

Au-delà de la politique handicap, ces différents acteurs veilleront également à apporter une attention particulière aux collaborateurs en affection de longue durée ne relevant pas du présent accord.

## **CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1 – Entités concernées**

Les entreprises de la Communauté BPCE non couvertes par un accord de branche agréé relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap sont comprises dans le champ d'application de l'accord.

Les entreprises concernées sont listées à l'annexe 1.

Cet accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises qui viendraient à entrer dans la Communauté BPCE pendant la durée d'existence du présent accord.

En cas d'évolution significative du champ d'application les parties conviennent de se réunir pour apprécier l'opportunité de modifier le présent accord par avenant.

### **Article 2 – Définition de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés**

Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* » (article L.114 du Code de l'action sociale et des familles).

A titre d'exemple, ces limitations peuvent concerner différents types de handicaps visibles ou invisibles : auditif (acouphènes, surdité...), visuel (strabisme, rétinite...), mental (autisme, trisomie 21...), moteur (paralysie, membres amputés...), maladies invalidantes (sclérose en plaque, insuffisance cardiaque, diabète...), troubles DYS (dyslexie, dyspraxie, dysphasie).

Le handicap est une notion qui recouvre donc une diversité de situations dont les conséquences sur l'emploi peuvent être variables.

Le présent accord s'applique aux bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) instituée par le code du travail (L.5212-13 du Code du travail en vigueur) :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées 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 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 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.

Sont également concernés les collaborateurs qui auraient engagé une démarche de RQTH et fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier.

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

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

En conséquence, les salariés dans cette situation pourront :

- être comptabilisés au titre de la Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés (DOETH) jusqu'à 4 mois après la fin de validité de leur RQTH ;
- et bénéficier des dispositions du présent accord jusqu'à la notification de la décision finale de la CDAPH.

## **CHAPITRE 2 : ETAT DES LIEUX**

### **Article 3 - Eléments de diagnostic**

Le taux d'emploi direct consolidé des entreprises, sur la base des DOETH 2021, s'élève à 4,74% (*cf. annexe 2*).

Le présent accord a pour objectif de maintenir et faire progresser la politique handicap initiée au sein de la Communauté BPCE dans le cadre du précédent accord pour les années 2020 à 2022, en prenant

en compte les évolutions du périmètre de la Communauté BPCE depuis sa création en avril 2019 (intégration des Pôles Assurances et Paiements, création de BPCE Solutions Informatiques...).

L'état des lieux réalisé dans les entreprises du périmètre du présent accord fait encore apparaître une grande diversité entre elles, que ce soit en termes de métier, de culture, d'histoire, ou de maturité quant à la politique handicap.

Dans ce contexte, le présent accord a vocation à fédérer autour d'une politique partagée, tout en préservant et en développant l'autonomie de chaque entité.

Ainsi, pour les entreprises les moins matures, l'objectif sera de continuer à se structurer, s'outiller et se professionnaliser. Pour les plus avancées, l'objectif sera de renforcer leurs acquis et innover, pour elles-mêmes et pour la Communauté BPCE.

### **CHAPITRE 3 : PLAN D'ACTION**

Le présent accord vise à poursuivre la mise en place d'une politique handicap à travers différents axes permettant de :

- favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en s'assurant de l'adaptation de leurs postes et de leurs conditions de travail, leur accès à la formation professionnelle et en les accompagnant dans leur évolution professionnelle,
- développer un plan de recrutement en milieu ordinaire et améliorer les conditions d'accueil et d'insertion des personnes en situation de handicap, avec pour but de stabiliser le nombre de personnes en situation de handicap travaillant au sein de la Communauté BPCE malgré les nombreux départs prévisibles (notamment en retraite) de collaborateurs BOETH sur la durée de l'accord,
- mener des actions de communication et de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés de la Communauté BPCE,
- rechercher un partenariat accru avec le secteur du travail protégé et adapté,
- consentir des mesures d'accompagnement spécifiques aux parents d'enfants en situation de handicap et aux conjoints/conjointes de personnes en situation de handicap.

#### **Article 4 – Plan de maintien dans l'emploi**

Le maintien dans l'emploi des salariés confrontés à un handicap est un engagement fort de cet accord.

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

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

- la mise en place de mesures visant à compenser le handicap ;
- l'obligation d'aménagement raisonnable imposant à l'employeur de 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* ».



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

Ces deux notions définissent le cadre dans lequel sera menée toute démarche de maintien dans l'emploi au sein des entreprises.

Il est convenu que compte tenu des délais constatés dans les démarches de reconnaissance, des mesures de compensation du handicap pourront être anticipées dans certains cas et sur demande du salarié sans attendre la validation de la reconnaissance sous réserve d'avoir transmis le justificatif de dépôt de demande de RQTH. Dans l'éventualité où la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne serait pas accordée par la MDPH, le salarié perdrait le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions déjà mises en œuvre et clôturées.

#### **Article 4.1 Mesures d'accompagnement et de compensation du handicap**

##### **4.1.1 Mesures de nature à favoriser la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

De nombreux salariés confrontés à des situations de handicap visible ou non visible et/ou des difficultés de santé durables ignorent qu'ils pourraient initier une demande de reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé ou hésitent à le faire.

Les entreprises s'engagent, dans le cadre du présent accord, à poursuivre leurs actions de communication auprès de l'ensemble de leurs salariés pour les informer des mesures prévues en faveur des salariés reconnus travailleurs handicapés.

Cette communication porte notamment sur les engagements de l'accord et les moyens humains et financiers disponibles. Elle pourra préconiser aux salariés concernés d'engager une démarche de reconnaissance de leur handicap.

Ces derniers pourront solliciter, en toute confidentialité et en confiance les ressources humaines, les services sociaux de leur entreprise, le service de santé au travail, le référent handicap ou les représentants du personnel afin d'être accompagnés dans cette démarche.

En outre, ils pourront bénéficier à leur demande d'une autorisation d'absence de cinq demi-journées par an, afin de réaliser les démarches suivantes : démarches administratives d'obtention ou de renouvellement de la RQTH, suivi médical lié au handicap, ou rendez-vous avec un prescripteur de matériel de compensation du handicap.

Leur rémunération sera maintenue sur présentation de justificatifs de la démarche. Il est rappelé que la démarche d'obtention du statut de travailleur handicapé est volontaire, confidentielle et personnelle et que seul le salarié concerné est décisionnaire en la matière.

Enfin, neuf mois avant l'échéance de la RQTH, les référents handicap prendront, en priorité, 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 à l'emploi dont ils bénéficient dans le cadre du présent accord.



#### **4.1.2 Mesures de compensation du handicap**

La politique de maintien en emploi peut consister dans 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. A cette fin, une expertise peut être mobilisée si besoin en lien avec le service de santé au travail (par exemple ergonomiste, ergothérapeute, spécialiste de la déficience visuelle ou auditive, psychologue du travail, etc...).

Il est demandé pour chaque dossier que le médecin du travail atteste de ce besoin d'aménagement par un courrier dans le cadre du budget de l'accord.

##### **➤ Aménagement du poste de travail**

Les mesures visant à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi doivent être les plus complètes et les plus adaptées à chacune des situations rencontrées.

Ces mesures peuvent être les suivantes :

- Analyse ergonomique du poste de travail et de son environnement ;
- Aménagement du poste de travail et de son environnement ;
- Acquisition de matériel spécifique ;
- Aménagement de l'organisation du travail et du contenu du travail si nécessaire, sous réserve de compatibilité avec les contraintes liées à l'activité ;
- Aménagement des horaires de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement sous réserve de compatibilité avec les contraintes liées à l'activité ;
- Amélioration des conditions d'accessibilité des postes de travail et des locaux (au-delà de l'obligation légale d'accessibilité des locaux incombant aux entreprises) ;
- Développement d'outils favorisant l'accessibilité des applicatifs informatiques et des technologies utilisées au sein des entreprises aux collaborateurs en situation de handicap ;
- Formations spécifiques dans le cadre de réorientation professionnelle ou de l'utilisation de matériel spécifique ;
- Financements complémentaires des dispositifs de compensation du handicap (appareillages, fauteuils roulants, etc), des aides à la communication ou aux conditions de vie au travail ;
- Mesures facilitant les déplacements professionnels pour les trajets domicile – lieu de travail (y compris pour se rendre à une formation professionnelle) ;
- Réorientation professionnelle rendue nécessaire au regard des restrictions à l'emploi ;
- Bilan de compétences et formation complémentaire dans le cadre d'une réorientation professionnelle.

Cette liste n'est pas exhaustive, les entreprises veillant à chercher toute possibilité de compensation du handicap.

Les aménagements des situations de travail sont financés par le budget de l'accord restant à la main des entreprises et des éventuelles offres de services de l'Agefiph ouvertes.

➤ **Aménagement des locaux dans le cadre du déploiement des bureaux partagés**

La mise en place ou le réaménagement d'espaces partagés donnera lieu à une attention particulière pour les salariés BOETH et bénéficiant dans ce cadre de mesures spécifiques d'aménagement de leur poste de travail.

La Mission Handicap s'assurera, en lien avec les équipes dédiées aux aménagements de bureaux, de la mise en œuvre des mesures préconisées par les services de santé au travail (notamment matériel priorisé ou réservé).

➤ **Télétravail et aménagement du poste de travail chez le collaborateur**

En cas de télétravail préconisé par le médecin du travail, un diagnostic peut être réalisé au domicile du collaborateur afin le cas échéant de prendre les mesures adaptées pour compenser le handicap.

Ces mesures sont mises en œuvre dans la limite du principe d'aménagement raisonnable précité.

➤ **Aides apportées aux personnes en situation de handicap**

Conscientes que le handicap peut générer des difficultés dans l'accès à l'emploi et la poursuite des carrières, les entreprises relevant du champ d'application de l'accord attribuent des aides pour les personnes en situation de handicap visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi.

Ces aides interviennent dans la limite des plafonds réglementaires admis par l'Urssaf, en complément des participations financières déjà accordées par d'autres organismes (prévoyance, complémentaire santé, Agefiph, aides publiques et para publiques).

Les demandes seront examinées en amont de la mise en œuvre de la mesure de compensation par le référent handicap, sur présentation des justificatifs de financement déjà obtenus ou en cours d'obtention et des devis.

Le montant des aides sera revu chaque année en fonction des barèmes fixés par l'Agefiph ou tout autre organisme externe prenant en charge ces besoins (MDPH par exemple), et ne pourra pas excéder le montant de l'aide qui aurait été attribuée par ceux-ci.

Les aides accordées ne pourront pas dépasser le coût réel de l'équipement.

Les types d'aides accordées sont les suivantes :

- Les aides techniques :
  - Participation au financement d'équipement (appareillage, fauteuil) ou de matériel spécifique de compensation du handicap,
  - Participation au financement des prothèses auditives et des frais de réglages éventuels de ces prothèses.
- Les aides aux déplacements et à la mobilité :
  - Participation au surcoût généré par les adaptations du permis de conduire, telles que leçons supplémentaires ou adaptations techniques,
  - Participation au financement des équipements adaptés installés sur un véhicule individuel,

- Participation aux frais d'acquisition d'un véhicule dans le cas où les équipements nécessaires ne peuvent pas être installés sur le véhicule de la personne ou dans un véhicule standard.
- Participation aux frais de déménagement pour tout salarié reconnu en situation de handicap dont la situation de santé nécessite un déménagement, dans la limite de 1000€. Cette aide est renouvelable en cas de mobilité géographique au sein de l'entreprise.

Afin de permettre le bénéfice de ces aides qui peuvent être coûteuses à chaque collaborateur pouvant y prétendre, elles seront attribuées dans la limite d'une seule fois tous les cinq ans.

Une dérogation à cette période de 5 ans peut être étudiée par le référent handicap.

Les conditions d'attribution de ces aides et pièces justificatives sont précisées aux collaborateurs en situation de handicap.

Enfin, il est rappelé que les services sociaux peuvent accompagner les collaborateurs pour les aspects administratifs liés à ces demandes d'aides financières.

#### **4.1.3 Mesures concernant le parcours professionnel et la formation**

Les entreprises s'engagent à aider les salariés en situation de handicap à développer un projet professionnel en phase avec leurs motivations, aptitudes et avec les opportunités de postes ouvertes au sein de la Communauté BPCE ou du Groupe.

Elles porteront une attention toute particulière à l'accès aux formations, notamment via leurs managers, sous réserve qu'ils aient connaissance de la situation de handicap des personnes concernées.

Les modalités des formations seront adaptées et les surcoûts qui en découlent seront pris en charge par l'entreprise afin de répondre aux éventuels besoins des salariés en situation de handicap (rythme, traducteur, accessibilité, hébergement et transport etc).

Les salariés en situation de handicap devront également être informés des dispositifs existants leur permettant d'accroître leur niveau de qualification (VAE notamment) ainsi que du dispositif de compte personnel de formation professionnelle (CPF).

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 CPF portant l'alimentation de ce dernier à 800€ par an et son plafond à 8000€ (article L.6323-11 du Code du travail et décrets d'application y afférents).

En outre, une attention particulière est aussi portée sur les promotions et l'évolution de la rémunération des personnes en situation de handicap, afin de s'assurer qu'elles bénéficient d'un traitement équitable dans ces domaines.

#### **Article 4.2 Suivi et accompagnement des situations de handicap**

Afin d'assurer le suivi et l'accompagnement des salariés en situation de handicap, les entreprises conviennent de l'importance des mesures suivantes, en complément du suivi réalisé par le service de santé au travail qui assure une surveillance médicale renforcée de ces salariés.

#### **4.2.1 Coordination entre le Responsable RH et le Référent Handicap**

Une coordination entre le Responsable RH, le Référent Handicap et le cas échéant la Mission Handicap permet d'enclencher un suivi particulier des personnes en situation de handicap en difficulté, en arrêt fréquent ou de longue durée.

#### **4.2.2 Sensibilisation des managers et des équipes RH**

Les managers seront sensibilisés pour être en veille sur les situations individuelles au sein de leur équipe et, sous réserve de la levée de confidentialité par le salarié sur sa situation, partager au plus tôt les difficultés rencontrées avec les Ressources Humaines et les Services de Santé au Travail par ailleurs sensibilisés aux engagements pris dans le cadre de cet accord.

#### **Article 4.3 Prévention des situations à risque d'inaptitude et préparation du retour à l'emploi**

Il est rappelé que les salariés en arrêt de plus de 30 jours peuvent bénéficier d'un rendez-vous de liaison au sens de l'article L.1226-1-3 du Code du travail, afin que leur soient rappelés leurs droits et l'utilité de solliciter une visite médicale de pré-reprise.

Pour les salariés titulaires d'une RQTH, la présence du référent handicap est possible à leur demande.

Une attention particulière est également portée à la situation des personnes en situation d'handicap présentant des arrêts de travail fréquents de courte durée.

#### **Article 4.4 Entretien annuel avec le référent handicap**

Le référent handicap propose chaque année au travailleur en situation de handicap un entretien visant à s'assurer de l'effectivité des mesures de maintien dans l'emploi prévues par le présent accord.

#### **Article 4.5 Mesures complémentaires non financées sur le budget de l'accord**

##### **4.5.1 Réduction de la durée du travail de 30 minutes par jour**

Les salariés à temps plein bénéficiaires du présent accord dont la durée de travail est déterminée en heures, peuvent bénéficier d'une réduction de leur temps de travail de 30 minutes par jour, sans impact sur leur rémunération, sous réserve d'une prescription médicale certifiant du besoin de cet aménagement.

Cette mesure est réservée aux bénéficiaires du présent accord et prend donc fin dès que le salarié n'est plus bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Cette réduction de temps de travail de 30 minutes par jour n'est pas reportable.

#### **4.5.2 Couverture sociale des salariés en situation de handicap en temps partiel**

Le salarié en situation de handicap en temps partiel 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 de verser les cotisations assises sur la rémunération correspondant au temps plein.

La répartition entre la part patronale et la part salariale de cotisations est identique à celle appliquée aux salariés travaillant à temps plein. Le salarié en situation de handicap 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 la Direction des Ressources Humaines dont il dépend.

Le salarié pourra également bénéficier du maintien des couvertures de protection sociale complémentaire (santé, prévoyance complémentaire et retraite supplémentaire) selon les modalités définies dans les accords collectifs des entreprises de la Communauté régissant ces régimes et leurs avenants.

#### **4.5.3 Autorisations d'absence rémunérée spécifiques**

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

En outre, pour les entreprises qui ne disposent pas de congé pour soin d'un proche, les 2 jours susmentionnés pourront être mobilisés pour permettre aux parents d'un enfant en situation de handicap d'être présents lors de rendez-vous médicaux ou de maladie.

Un certificat médical attestant du handicap et de la nécessité de la présence du parent auprès de l'enfant devra être fourni.

Enfin, il est rappelé que conformément aux dispositions des articles L.3142-1 et suivants du Code du travail, le salarié a droit sur justification, à un congé de 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant (sauf dispositions conventionnelles plus favorables dans l'entreprise).

#### **4.5.4 Autres aides financières**

##### **➤ Allocation financière pour enfant en situation de handicap**

Une allocation spécifique pour enfant en situation de handicap s'applique dans les conditions définies ci-dessous. Le coût de cette mesure ne sera pas imputé sur le budget handicap.

Les salariés concernés doivent être en situation d'activité assurant la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants âgés de moins de 20 ans atteints d'un handicap dans les conditions définies ci-après ou âgés de 20 ans et plus atteints d'un handicap les mettant dans l'impossibilité de subvenir à leurs besoins.

### **Enfant à charge de moins de 20 ans :**

L'enfant en situation de handicap de moins de 20 ans doit être à la charge effective et permanente du salarié, c'est-à-dire répondant aux définitions fixées par le Code de la Sécurité Sociale pour l'attribution des allocations familiales (article L. 512-3 et décrets d'application).

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).

### **Enfant à charge de plus de 20 ans :**

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.

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 mensuel. Dans ce dernier cas, les bulletins de salaire devront être fournis.

#### **➤ Allocation financière pour conjoint en situation de handicap**

Sont également considérés comme bénéficiaires 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.

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 mensuel. Dans ce dernier cas, les bulletins de salaire devront être fournis chaque année.

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.

### ➤ **Montant des allocations**

Pour le 1<sup>er</sup> juillet 2022, le montant mensuel de l'allocation est de :

- 262,96 euros par enfant en situation de handicap de moins de 20 ans ;
- 394,41 euros par enfant en situation de handicap de plus de 20 ans ;
- 394,41 euros pour le conjoint en situation de handicap ;

Les allocations sont indexées sur l'évolution du montant de l'allocation adulte handicapé 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 des justificatifs requis.

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.

Si une entreprise du périmètre a mis en place un dispositif d'allocation financière pour enfant ou conjoint en situation de handicap, il n'y a pas cumul des deux dispositifs mais application du plus favorable.

### ➤ **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 5 – Plan d'embauche et d'intégration**

Les entreprises sont confrontées à des enjeux spécifiques en termes de recrutement de salariés en situation de handicap, notamment en raison de la technicité des métiers et des niveaux de diplôme requis dans les métiers de la Communauté BPCE.

### **Article 5.1 Objectif de recrutement**

Sur les trois années couvertes par le présent accord, les entreprises s'engagent à recruter 60 personnes bénéficiaires de l'OETH.

Ces embauches pourront s'effectuer grâce à la conclusion de CDI, de contrats en alternance ou de CDD de plus de six mois, avec une volonté des entreprises de privilégier les recrutements en CDI afin de



proposer des emplois stables et pérennes. Ces recrutements en CDI représenteront au minimum 30 % de l'ensemble des recrutements.

Les contrats en alternance ici évoqués concernent les contrats de professionnalisation jeunes ou adultes ainsi que les contrats d'apprentissage. Cependant toute autre formule d'intégration pourra être proposée, en plus de cet engagement chiffré : CDD courts, intérim... afin d'ouvrir l'accès à l'emploi à des personnes en situation de handicap.

Les entreprises affirment également leur volonté d'accueillir des stagiaires en situation de handicap, afin de contribuer le plus largement possible au développement des compétences des personnes en situation de handicap.

L'objectif de taux d'emploi direct consolidé fixé dans le cadre de cet accord s'élève à 4,70%, soit un taux d'emploi sensiblement stable par rapport au taux d'emploi direct consolidé actuel, qui s'élève à 4,74% au 31 décembre 2021 (cf. article 3).

L'objectif de 4,70% doit être considéré compte tenu des nombreux départs en retraite de salariés BOETH prévisibles dans les années 2023 à 2025, du fait de la pyramide des âges des salariés BOETH sur le périmètre de l'accord.

## **Article 5.2 Moyens développés pour atteindre l'objectif de recrutement**

### **5.2.1 Modalités de recrutement**

La recherche de candidatures de personnes en situation de handicap pourra être réalisée par les recruteurs, la mission handicap, les référents handicap, les responsables RH mais aussi par des managers ou collaborateurs notamment dans le cadre de la cooptation, lorsque celle-ci est mise en place dans les entreprises.

Les recrutements seront réalisés en cohérence avec les principes de non-discrimination et d'égalité des chances portés par les entreprises de la Communauté BPCE.

Ainsi, tout recrutement de personne en situation de handicap est avant tout basé sur l'évaluation des compétences et le potentiel évolutif. L'état de santé ou le handicap (hors inaptitude constatée par le médecin du travail) ne peut constituer un motif valable pour écarter un candidat du processus de recrutement.

Par ailleurs, les entreprises veilleront à adapter les modalités de recrutement dans l'hypothèse où la situation de handicap le justifierait (présence d'un interprète en LSF lors des entretiens par exemple, ou autres mesures de compensation du handicap).

### **5.2.2 Communication sur la politique handicap en amont du recrutement**

Les entreprises devront communiquer le plus en amont possible sur leur politique handicap, notamment au cours de l'entretien de recrutement et via les dispositifs d'intégration existants au sein de chaque entité.

### **5.2.3 Recherche de candidatures**

Les entreprises souhaitent poursuivre leurs actions visant à rechercher et repérer des candidats en situation de handicap susceptibles de les rejoindre.

A cet égard, il pourra être étudié la mise en place de différentes modalités de recrutement. A titre d'exemple :

- Les partenariats avec les acteurs du placement et de l'insertion de personnes bénéficiaires de l'OETH ;
- La mise en place de contrats Tremplin ;
- La participation à des forums d'emploi en présentiel et virtuel ;
- Le recours à des sites d'emploi spécialisés ;
- Le développement de classes d'alternants comme Handiformabanque ;
- Les partenariats avec des cabinets de recrutement spécialisés ;
- Les partenariats avec les missions handicap d'écoles ou universités ;
- La sollicitation des agences d'intérim et cabinets de recrutement pour présenter des profils de travailleurs en situation de handicap de manière prioritaire ;
- Le recours à des dispositifs de cooptation.

### **5.2.4 Développer le recrutement d'alternants et de stagiaires en situation de handicap**

Les entreprises favoriseront l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap au travers de contrats en alternance ou de stages.

Les recrutements de contrats en alternance constituent un moyen efficace d'élever le niveau de formation et d'employabilité des personnes en situation de handicap.

Afin de développer ces recrutements, toutes les opportunités de partenariats avec des associations (ex Tremplin, Asperteam) ou avec les missions handicap des écoles, ou avec des acteurs du placement spécialisé cibles seront étudiées.

## **Article 5.3 Actions d'aide à l'intégration des collaborateurs en situation de handicap**

### **5.3.1 Suivi individualisé en amont et après l'embauche**

Les entreprises veilleront à optimiser l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés en situation de handicap.

En complément des entretiens de recrutement avec les ressources humaines et le métier, un entretien (téléphonique ou en présentiel) avec le référent handicap (*cf. missions du référent handicap article 8.3*) peut être organisé en amont de l'embauche afin d'anticiper les aménagements de poste éventuellement requis.

De plus, une visite médicale à l'embauche est organisée lors de la prise de poste, afin que les éventuels aménagements de poste soient identifiés.

Enfin, dans un délai d'un mois suivant sa date d'embauche, le salarié nouvellement recruté bénéficie d'un entretien avec le référent handicap permettant de s'assurer de sa bonne intégration et de la mise en place effective des aménagements identifiés comme nécessaires à la tenue de son poste.

### **5.3.2 Sensibilisation du management et des équipes**

Différentes mesures d'accompagnement pourront être mises en place dans les équipes accueillant un salarié en situation de handicap : en cas de besoin et sous réserve de l'accord du salarié concerné, sensibilisation de l'équipe, aménagement de la situation de travail, suivi individualisé, soutien d'un partenaire extérieur expert, il pourra s'agir par exemple d'une association spécialisée sur tel ou tel type de handicap.

Ces mesures destinées à favoriser une intégration optimale seront mises en place par les référents handicap, en coordination avec le management, le service de santé au travail et les salariés concernés.

Une attention particulière sera portée à la question de la confidentialité et du partage de la situation de handicap avec le manager et les collègues.

### **Article 6 – Plan de partenariat avec le secteur protégé**

En recourant aux prestations proposées par les entreprises du Marché de l'inclusion (Secteur du Travail Protégé et Adapté, Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH), autres entreprises du Marché de l'inclusion), les sociétés et GIE entendent :

- Soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap les plus fragilisées ;
- Répondre à des besoins d'achats ou de sous-traitance via des collaborations avec des structures performantes à vocation sociale et solidaire dans le cadre de la démarche d'achats responsables ;
- Diminuer la contribution théorique liée à l'OETH par le développement des achats en complément de l'emploi direct (modalités de valorisation des achats suite à l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

Il est rappelé que depuis le 1er janvier 2020, les achats au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) ne donnent plus lieu à des unités bénéficiaires et ne sont plus comptabilisés dans le calcul du taux d'emploi. En application de l'article L. 5212-10-1 du code du travail, la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des ESAT, EA ou TIH donneront lieu à une déduction permettant de diminuer le montant de la contribution théorique due au titre de l'obligation d'emploi.

Afin de consolider les partenariats déjà en place et développer le recours au STPA et TIH, les sociétés et GIE mettent en place les mesures suivantes :

- **Référencement de prestataires** : la Mission Handicap réalise un point a minima une fois par an afin de suivre les contrats en cours et identifier de nouvelles activités pouvant être confiées au STPA et TIH ;
- **Pour les appels d'offres traités par BPCE Achats** : intégration d'un critère de cotraitance avec les prestataires qui relèvent du milieu ordinaire et mise en place d'un indicateur sur les achats réalisés auprès du Marché de l'inclusion ;
- **Pour les appels d'offres non traités par BPCE Achats** : sensibilisation des prescripteurs à l'intérêt de sourcer et de contractualiser avec des entreprises du Marché de l'inclusion (dont STPA) notamment au travers des guides d'achats.

## **Article 7 : Formation – Communication - Sensibilisation**

### **Article 7.1 Formation des acteurs de la politique handicap**

Le déploiement effectif des différents axes de l'accord dans l'ensemble de son périmètre repose sur l'implication mais aussi la professionnalisation de ses acteurs clés.

#### **➤ Formation des référents handicap**

Les référents handicap se verront proposer par la Mission Handicap des formations en appui du déploiement de la politique handicap, notamment en lien avec les actualités réglementaires ou la prévention des situations sensibles.

#### **➤ Formation des recruteurs**

Les recruteurs seront invités à suivre une formation de sensibilisation au handicap dans le contexte du recrutement mise en place par la Mission Handicap.

Cette formation abordera notamment le sujet de la non-discrimination et des biais décisionnels afin de favoriser l'embauche des candidats en situation de handicap.

Afin de maintenir un bon niveau de sensibilisation, cette formation sera proposée aux recruteurs à minima tous les 5 ans.

#### **➤ Formation et sensibilisation des managers**

Il sera proposé à chaque nouveau manager un module de sensibilisation au handicap (recrutement et intégration des nouveaux collaborateurs en situation de handicap).

En complément, les entreprises pourront mettre en place des actions de formation dédiées pour leurs managers, en fonction de leurs spécificités, modèle de leadership et culture.

Par ailleurs, afin de sensibiliser les managers concernés par une situation de handicap dans leur équipe, des formations spécifiques pourront être mises en place par le référent handicap. Ces actions de sensibilisation, adaptées à la situation particulière du collaborateur, 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. A cet effet, les collaborateurs BOETH seront contactés par leur référent handicap afin de valider l'opportunité d'une telle mesure.

Le cas échéant, cette sensibilisation pourra être étendue à l'ensemble de l'équipe avec l'accord du collaborateur concerné.

#### **➤ Formation et sensibilisation des membres des CSSCT des entreprises**

Une formation à la politique handicap et à la prévention des situations sensibles sera proposée aux membres des CSSCT des CSE à raison d'une formation par mandat.

## **Article 7.2 Communication**

Dans la continuité des actions de communication menées dans le cadre de l'accord relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de la Communauté BPCE pour les années 2020 à 2022, les Parties conviennent de la nécessité d'informer les acteurs clés mais aussi l'ensemble des salariés, des dispositions du présent accord pour les années 2023 à 2025.

Ainsi, les mesures suivantes ont été retenues par les entreprises, pour une mise en place dans les six mois à compter de la signature de l'accord :

- Actualisation de la plaquette de communication sur l'accord par la Mission Handicap et mise en ligne sur les sites intranet des différentes entreprises. Cette plaquette rappelle l'ensemble des mesures de l'accord (notamment les mesures complémentaires de compensation du handicap prévues à l'article 4-1-2 et 4-5). Elle peut également avoir une vocation pédagogique sur le handicap en général.
- Communication ad hoc sur les sites intranet des différentes entités ;
- Présentation des évolutions du présent accord dans les CSE de chaque entreprise.

## **Article 7.3 Sensibilisation**

La sensibilisation apparaît comme un volet indispensable de la politique handicap des sociétés et GIE signataires, puisqu'elle participe à faire évoluer les représentations sur le sujet et faire évoluer l'emploi.

A ce titre, la Mission Handicap continuera à mettre à disposition des entreprises des outils de communication et de sensibilisation au handicap – visible et non-visible - notamment dans le cadre de la SEEPH.

Cette sensibilisation aura vocation à se poursuivre tout au long de l'année en portant à la connaissance des collaborateurs les dispositifs de sensibilisation mis en place et déployés au sein de la Communauté BPCE (Hand'E'passeports par exemple).

Les entreprises se chargeront ensuite, via leur référent handicap, de déployer ces outils à leur niveau. Par ailleurs, ils pourront également mettre en place sur leur budget un dispositif de communication et de sensibilisation propre, afin de tenir compte des spécificités de leur culture et de leur environnement.

## **CHAPITRE 4 : MODALITES DE MISE EN OEUVRE**

Les entreprises ont souhaité élaborer une politique commune relative à l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans la Communauté BPCE.

## **Article 8 – Coordination et pilotage de la mise en œuvre de l'accord**

Le pilotage est essentiel à la bonne mise en œuvre des mesures prévues par l'accord, il est assuré par :

- la commission de suivi,
- la Mission Handicap Communauté BPCE chargée de piloter le plan d'actions global et d'être en appui des entreprises signataires pour le déploiement de l'accord à leur niveau,
- le Référent Handicap de chaque société et GIE, qui agit pour la mise en œuvre opérationnelle et le déploiement de l'accord au plus près du terrain.

### **Article 8.1 Commission de suivi**

Une commission chargée du suivi du présent accord est mise en place, elle est composée :

- de trois représentants par organisation syndicale représentative signataire,
- de deux représentants de la direction,
- du directeur des affaires sociales de BPCE SA,
- du responsable de la Mission Handicap,
- de trois référents handicap issus des entités comprises dans le périmètre du présent accord,
- d'un représentant du service de santé au travail.

La commission de suivi se réunit une fois par an.

Elle étudie les bilans quantitatif, qualitatif et financier de l'année écoulée, ainsi que le plan d'action de l'année en cours.

Elle peut demander un amendement de ce plan d'action au regard des difficultés rencontrées, ou encore de nouvelles priorités d'action qui émergeraient.

L'ensemble des documents étudiés seront remis aux membres de la Commission au moins 5 jours avant la tenue de la réunion.

Compte tenu des dispositions légales en vigueur prévoyant la non-reconduction d'accords dérogatoires au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2026, les parties signataires souhaitent réaffirmer l'importance que la politique Handicap se poursuive, tout en ayant conscience que d'éventuels ajustements seront nécessaires.

Afin d'anticiper au mieux ces évolutions, la Commission de suivi se réunira 6 mois avant l'échéance du présent accord afin :

- D'exposer les différentes options contractuelles qui se présenteraient pour la Communauté BPCE ;
- De présenter les avantages et inconvénients de chacune des options envisageables ;
- D'engager dès septembre 2025 les travaux selon le ou les choix opérés.

## **Article 8.2 Mission Handicap**

La Mission Handicap a pour mission de suivre et développer la politique d'emploi des personnes handicapées à partir des actions prévues dans le présent accord.

La Mission Handicap de la Communauté BPCE, composée d'un responsable Mission Handicap, est rattachée à la DRH de BPCE SA.

Les principales missions de la Mission Handicap de la Communauté BPCE sont les suivantes :

- piloter la mise en œuvre de l'accord, veiller à l'utilisation du budget selon les priorités fixées,
- animer et professionnaliser les référents handicap,
- apporter appui et expertise aux référents handicap en matière de recrutement/ alternance/ intégration/ maintien en emploi, etc,
- être en veille et nouer tout partenariat utile pour la Communauté,
- accompagner les entreprises dans la conception de leur plan d'action,
- organiser et consolider les résultats obtenus par le biais des dispositifs de déclaration (DSN et DOETH en début d'année pour les achats et le recours à des intérimaires TH),
- assurer le suivi budgétaire et veiller à l'utilisation du budget selon les priorités fixées par l'accord,
- préparer les éléments nécessaires pour la tenue de la commission de suivi,
- assurer les relations avec l'autorité d'agrément afin notamment de lui permettre d'évaluer la mise en œuvre effective de l'accord,
- informer et communiquer sur l'accord, ses dispositions, le cadre légal et le contexte de l'emploi des personnes handicapées.

## **Article 8.3 Les Référents Handicap**

Un référent handicap par entreprise est chargé d'animer la politique handicap de sa structure et de s'assurer du bon déploiement de l'accord à travers la mise en œuvre d'un plan d'action.

Il voit sa mission de référent handicap évaluée dans le cadre de son entretien annuel, sur la base des missions suivantes :

- être l'interlocuteur privilégié des salariés en situation de handicap de son périmètre, les informer de l'ensemble des dispositifs de l'accord et les aides dont ils peuvent bénéficier, activer les relais locaux chaque fois que nécessaire (service santé au travail, assistants sociaux, RH, experts externes, etc..) ;
- s'assurer que les processus d'aménagements des situations de travail sont enclenchés dans les meilleurs délais et sont efficaces ;
- relayer sur son périmètre les actions de sensibilisation, communication et formation proposées par la Mission Handicap de la Communauté BPCE ;
- mettre à jour régulièrement les données concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la gestion du budget handicap d'entreprise et le reporting nécessaire auprès de la Mission Handicap de la Communauté BPCE.

Chaque référent handicap bénéficie des formations organisées par la Mission Handicap.



Le temps de travail consacré à la mission de référent handicap doit être suffisant pour permettre à chaque référent de remplir ses missions et continuer à se professionnaliser dans le domaine de la politique du handicap.

## **Article 9 – Suivi de l'accord**

### **Article 9.1 Suivi au niveau du périmètre**

Le suivi de l'accord au niveau du périmètre est assuré par la commission de suivi visée à l'article 8.1.

### **Article 9.2 Suivi au niveau des entreprises**

Le CSE de chaque entreprise est en charge du suivi annuel de la mise en œuvre des actions prévues.

Dans les 6 mois suivant la signature de l'accord, une présentation de celui-ci sera faite dans les CSE de chaque entreprise signataire.

### **Article 9.3 Bilan à l'autorité d'agrément**

Chaque année, un bilan permettant d'apprécier l'évolution de la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que la réalisation du plan d'action inscrit à l'accord est adressé et présenté à l'autorité d'agrément de l'accord.

### **Article 9.4 Indicateurs de suivi sur le périmètre de l'accord**

<b>AXE maintien en emploi</b>
Nombre d'aménagements de postes traités dans l'année
Montant associé aux aménagements de postes
Nombre d'aménagements de postes refusés ou reportés
Nombre de salariés ayant obtenu une RQTH (hors recrutement)
Nombre de salariés ayant obtenu un renouvellement de leur RQTH

<b>AXE recrutement</b>
Obligation d'emploi en termes d'unités bénéficiaires requises/ réalisées
Taux d'emploi direct
Nombre de recrutements et de départs BOETH en CDI
Nombre de recrutements et de départs BOETH en CDD
Nombre de recrutements et de départs BOETH en alternance
Nombre de recrutements et de départs BOETH en stage

<b>AXE communication, formation, sensibilisation</b>
Revue annuelle des actions proposées par la mission handicap et bilan de leur utilisation par les entreprises de la communauté
Nombre de sessions de sensibilisations / formation proposées par la mission handicap et suivies

<b>AXE Partenariat avec le secteur protégé</b>
Nombre de prestataires sollicités

<b>BUDGET</b>
Suivi du budget en montant par axe
Suivi du budget en % par axe

## **Article 10 – Budget prévisionnel de l'accord**

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord est au minimum égal à la somme des contributions financières théoriquement dues à l'URSSAF en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le montant sera révisé chaque année sur la base du montant de la contribution qui aurait dû être versée l'année précédente.

Les montants prévus une année et qui n'ont pas été dépensés dans l'année peuvent être reportés sur les années suivantes. Cette fongibilité s'applique également entre les différents axes de la politique afin de conserver la souplesse nécessaire au pilotage.

Le budget prévisionnel est fourni en annexes n°3 et 4.

Le montant de la participation de chaque entreprise sera fixé avant le 31 mai de chaque année par la Mission Handicap.

Chaque référent handicap mènera son action dans le respect des grandes masses et arbitrages par ligne budgétaire définis au niveau de l'accord.

Une mutualisation des soldes non consommés par certaines entreprises pourra être réalisée, cette mutualisation pouvant permettre de soutenir l'action des entités dont le budget s'avérerait trop limité pour la mise en place de leurs besoins en matière de politique handicap.

## **CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 11 – Durée de l'accord**

Le présent accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2025. L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente. A défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

### **Article 12 – Révision - adhésion**

Les parties signataires ont la faculté de réviser le présent accord dans les conditions légales prévues à l'article L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail. Un avenant sera alors signé par les parties. Toute organisation syndicale de salariés représentative sur le champ d'application de l'accord et non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement conformément aux dispositions de l'article L.2261-3 du Code du travail.

### **Article 13 – Dépôt et publicité**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'une présentation au sein de chaque CSE dans les six mois de sa signature.

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure prévue à cet effet. Il sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 décembre 2022,

En 1 exemplaire original signé électroniquement,

**Pour la direction de BPCE SA et les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, représentées par . , Directeur des Ressources Humaines de BPCE SA, agissant pour le compte de La Communauté BPCE :**

**Pour la CFDT :**

**Pour le SNB-CFE/CGC :**

**Pour l'UNSA :**

## **ANNEXE 1 : Liste des sociétés et GIE de la Communauté BPCE dans le périmètre de l'accord**

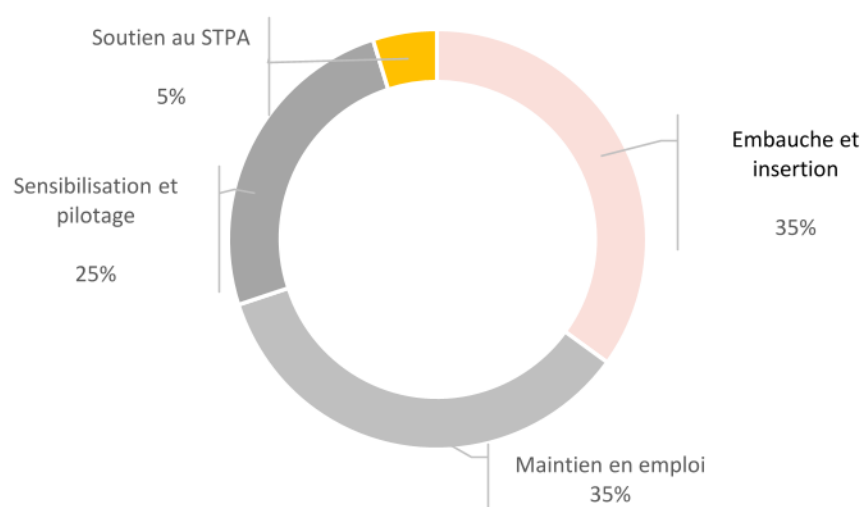
Entrent dans le champ d'application de l'accord les sociétés et GIE suivants :

BPCE SA,  
BPCE Achats,  
BPCE Services Financiers,  
BPCE Services,  
BPCE Financement,  
BPCE Factor,  
BPCE Lease,  
BPCE Car Lease,  
Compagnie Européenne de Garanties et Cautions « CEGC »,  
Société Centrale pour le Financement de l'Immobilier « SOCFIM »,  
BPCE Solutions Immobilières,  
BPCE Expertises Immobilières,  
BPCE Infogérance et Technologies « BPCE-IT »,  
BPCE Solutions Informatiques,  
BPCE Payments Services,  
BPCE Payments,  
GIE BPCE Relation Assurances,  
BPCE VIE,  
BPCE Assurances,  
BPCE APS,  
BPCE Assurances IARD.

## ANNEXE 2 : Etat des lieux 2021

	Effectifs totaux concernés par l'accord : effectif d'assujettissement	Nombre de bénéficiaires devant être employés	Nombre de bénéficiaires employés directement (en unités bénéficiaires)	Taux d'emploi des T.H. au vu des bénéficiaires employés (en %) (hors minorations)	Contribution AGEFIPH en Euros
BPCE Achats	79	4	0	0,00%	9 445 €
BPCE Car Lease	90	5	5	6,04%	0 €
BPCE Factor	466	27	26	5,47%	7 860 €
BPCE Financement	533	32	21	3,97%	14 200 €
BPCE IT	1604	96	78	4,89%	27 667 €
BPCE Lease	594	35	29	4,85%	5 883 €
BPCE SA	2581	154	96	3,73%	253 091 €
Assurance du Groupe BPCE (non assujettie - créée au 1er mars 2022)	14	-	-	-	-
BPCE Services Financiers	56	3	1	1,40%	5 098 €
CEGC	366	21	23	6,21%	0 €
I BP	847	50	48	5,67%	4 207 €
Socfim	129	7	5	3,89%	5 508 €
<b>TOTAL Accord Communauté 2020-22</b>	<b>7360</b>	<b>434</b>	<b>332</b>	<b>4,51%</b>	<b>332 959 €</b>
BPCE Expertises Immobilières	66	3	1	1,51%	8 086 €
BPCE Solutions Immobilières	113	6	3	2,66%	11 967 €
Assurance du Groupe BPCE (non assujettie - créée au 1er mars 2022)	-	-	-	-	-
BPCE Assurances	1048	62	55	5,23%	38 348 €
BPCE APS	225	13	17	7,53%	0 €
BPCE Relation Assurances	144	8	3	3,43%	12 828 €
BPCE VIE	585	35	29	4,94%	32 121 €
BPCE Payments (non assujettie - créée au 1er mars 2022)	-	-	-	-	-
BPCE Payments Services	545	32	39	7,13%	0 €
<b>TOTAL Nouvelles entreprises</b>	<b>2726</b>	<b>159</b>	<b>146</b>	<b>5,37%</b>	<b>103 349 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10086</b>	<b>593</b>	<b>479</b>	<b>4,74%</b>	<b>436 308 €</b>

### **ANNEXE 3 : Budget prévisionnel de l'accord**





#### Annexe 4 : Budget de l'accord

	<i>1<sup>ère</sup> année accord</i>		<i>2<sup>ème</sup> année accord</i>		<i>3<sup>ème</sup> année accord</i>	
	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD	% DES DEPENSES REALISEES	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD	% DES DEPENSES REALISEES	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD	% DES DEPENSES REALISEES
MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH	152 613	35%	152 613	35%	152 613	35%
EMBAUCHE ET INSERTION	152 613	35%	152 613	35%	152 613	35%
PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ	21 802	5%	21 802	5%	21 802	5%
SENSIBILISATION ET PILOTAGE	109 010	25%	109 010	25%	109 010	25%
TOTAL DU BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD	436 038 €	100%	436 038 €	100%	436 038 €	100%