

ACCORD COLLECTIF NATIONAL EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

L'application de cette nouvelle loi constitue pour les entreprises de la Branche Caisse d'Epargne une opportunité de repenser les organisations et les pratiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées et de mutualiser leurs efforts.

Au 31 décembre 2005, la Branche employait 876 salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cette situation d'ensemble n'est cependant pas le reflet de la diversité des situations des entreprises prises individuellement.

Le diagnostic réalisé en 2004 et présenté aux partenaires sociaux en février 2005, fait état de ces disparités et préconise la mise en place rapide d'une organisation dédiée au handicap.

En mai 2005, l'engagement est pris entre partenaires sociaux de nommer une personne « référent handicap » dans chaque entreprise. Le réseau ainsi constitué est coordonné et animé par une mission handicap créée à cet effet dès septembre 2005.

Après quelques mois de fonctionnement, les signataires du présent accord veulent affirmer leur attachement respectif au développement d'une politique volontariste et durable en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ils entendent aussi sensibiliser l'ensemble du personnel aux questions relatives au handicap.

Cette politique vise quatre objectifs :

- augmenter le nombre de personnes handicapées travaillant au sein de la Branche afin que celui-ci se rapproche de l'obligation d'emploi,
- les intégrer durablement dans l'entreprise,
- gérer l'évolution de leur carrière,
- contribuer à l'insertion et à la réinsertion professionnelle de personnes handicapées.

DR

gm

1/16

JLM

La concrétisation de cette politique nécessite une évolution des mentalités, des attitudes et des comportements.

Le respect des différences, y compris celles liées aux situations de handicap ou aux situations physiques, facilite la confrontation des idées et offre des perspectives nouvelles.

Les signataires du présent accord rappellent en outre que les actions menées s'inscrivent dans le respect des principes suivants :

- le handicap ne peut être en lui-même un facteur de discrimination,
- la gestion du handicap fait aussi partie du périmètre d'attention des gestionnaires des ressources humaines,
- la formation, continue ou en alternance, est considérée comme un moyen privilégié pour favoriser l'adaptation des personnes handicapées aux compétences et aptitudes requises pour un poste de travail.

Le présent accord doit ainsi créer les conditions favorables à la mise en œuvre d'actions concrètes, adaptées aux réalités de chaque entreprise de la Branche, dans les domaines suivants :

- l'emploi dans les entreprises de la Branche,
- le maintien dans l'emploi et l'adaptation aux mutations technologiques,
- l'accueil et l'insertion,
- la gestion des carrières,
- les prestations extérieures,
- la formation des jeunes handicapés.

Chapitre 1 : les moyens mis en œuvre

1.1 Les structures de fonctionnement et de pilotage

- Les « référents handicap » en entreprise

Chaque entreprise a nommé son référent et constitué un pôle de compétences et d'expertise sur l'emploi des personnes handicapées.

Rattaché à la Direction des Ressources Humaines, le référent a, concernant le présent accord, les missions principales suivantes :

- l'organisation de la mise en œuvre au sein de l'entreprise des dispositions prises,
- le suivi des résultats obtenus et des moyens financiers affectés,
- le reporting à la Mission Handicap et Diversité des actions mises en œuvre,
- la communication sur sa mission auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Chaque entreprise dote ce pôle de compétences durant toute la durée de l'accord, des moyens humains et matériels (notamment de formation), nécessaires à la réalisation de sa mission.

JR

Ym

2/16

JLN

- La Mission Handicap et Diversité :

Placée sous la responsabilité du Directeur du Développement des Ressources Humaines du Groupe Caisse d'Épargne, elle assure, concernant le présent accord, les missions suivantes :

- l'animation du réseau des référents en entreprise et la coordination des actions menées ou projetées par les entreprises,
- la conception et la réalisation d'actions menées au niveau national,
- la consolidation des résultats (données chiffrées, impact des actions menées localement et difficultés rencontrées) et le suivi du budget global,
- le conseil et la mise à disposition d'expertises au service des entreprises,
- l'activation des réseaux associatifs ou institutionnels permettant de faciliter la mise en œuvre du présent accord,
- les relations avec la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle.

Dès la signature du présent accord, le référent sera présenté dans chaque entreprise auprès de l'instance locale appropriée, il y exposera son rôle, ses fonctions et son plan d'action prévisionnel.

1.2 Le financement des moyens alloués

La somme des contributions que les entreprises auraient versées à l'AGEFIPH au titre de l'obligation d'emploi en l'absence d'accord pour l'année 2006, constitue le budget de référence du présent accord. Cette somme est calculée sur la base des données issues des DOETH 2005 selon les critères de la loi du 11 février 2005.

Ce budget de référence reste le même chaque année et ce, pendant toute la durée de l'accord.

Le budget prévisionnel comporte pour chaque mesure décrite dans le présent accord, une ligne budgétaire affectée à leur mise en œuvre (Annexe 1).

La participation budgétaire des entreprises aux actions pilotées au niveau de la Branche ne pourra excéder 20% de la totalité du budget afin de laisser aux entreprises de la branche les moyens d'agir.

Conformément au dispositif de droit commun, les sommes non utilisées seront reversées à l'AGEFIPH.

Les contributions des entreprises sont collectées par une structure financière nationale dédiée, placée sous la responsabilité de la Mission Handicap et Diversité.

Dans le cadre du budget, cette structure assure la mutualisation et la réallocation des sommes collectées en fonction des actions programmées et des réalisations effectuées par les entreprises.

La structure dédiée assure la gestion et le contrôle des engagements financiers prévus dans le présent accord.

Chaque entreprise applique les procédures administratives et financières mises en place par la Mission Handicap et Diversité pour le bon fonctionnement de cette structure.

JD

↑

gm

3/16

JLN

Chapitre 2 : le champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau mentionnées à l'article 2 de la Loi du 25 juin 1999 et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises

La liste des entreprises, réactualisée au 31 décembre de chaque année, sera envoyée à la DGEFP.

Chapitre 3 : l'emploi dans les entreprises de la Branche

Afin d'améliorer le taux d'emploi de personnes handicapées dans la Branche, les parties signataires de l'accord souhaitent créer les meilleures conditions qui permettent :

- d'une part, de maintenir dans l'emploi les personnes handicapées déjà présentes dans la Branche, ou celles qui deviendraient handicapées durant leur carrière,
- d'autre part, et indépendamment des salariés handicapés qui quitteront les entreprises de la Branche durant la durée de l'accord (départs en retraites, mobilités hors Branche, démissions...), de recruter en externe, un nombre déterminé de personnes handicapées.

3.1 La gestion des salariés handicapés au sein de l'effectif

Le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap est reconnu est un objectif prioritaire des parties signataires. Il fait l'objet de deux plans d'actions décrits dans le chapitre 4 pour l'ensemble des mesures d'adaptation au poste de travail et dans le chapitre 6 pour toutes les mesures relatives à la gestion des carrières.

Afin de mieux prendre en compte les situations de handicap, une attention particulière est accordée aux personnes non bénéficiaires de l'obligation d'emploi mais qui seraient susceptibles de l'être. La reconnaissance de leur état permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues dans l'accord. Pour faciliter la reconnaissance de leur handicap, sont prévues les dispositions suivantes :

- faire connaître à tous les salariés, les droits et démarches en matière de reconnaissance du handicap,
- veiller à ce que les salariés absents pour longue maladie restent informés de leur situation administrative et financière dans le cadre de cette absence,
- proposer une expertise et une aide aux démarches administratives à accomplir auprès des Maisons du Handicap et de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH ex COTOREP).

SDC

ym

4/16

JLH

3.2 Le recrutement externe de 170 nouveaux salariés handicapés pendant la période de l'accord

Dans les entreprises de la Branche, tous les postes, existants ou à créer, sont réputés ouverts aux personnes handicapées.

L'objectif est de recruter les personnes handicapées en contrat à durée indéterminée, leur permettant de s'intégrer durablement dans les entreprises. Les candidats qui demanderont à travailler à temps partiel en raison de leur handicap feront l'objet d'une attention particulière.

Des recrutements peuvent être effectués sous forme de contrats à durée déterminée :

- principalement dans le cadre des contrats de formation en alternance : les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage (cf. chapitre 8.1 alinéa 2),
- accessoirement dans les cas prévus par la législation en vigueur ou certaines situations particulières favorables à la personne handicapée ; dans ce cas, le contrat est conclu pour une durée minimale de six mois.

Les embauches font l'objet d'une répartition prévisionnelle annuelle sur l'ensemble des entreprises de la Branche, réalisée en fonction de l'effectif global de l'entreprise, du contexte local et du taux d'emploi actuel de personnes handicapées dans chaque entreprise.

Les moyens mobilisés ou à développer pour réaliser ces embauches sont :

- le référencement des services de recrutement spécialisés,
- le partenariat avec Tremplin, Cap Emploi, la Fédération Française Handisport ou autres organismes à vocation similaire,
- la promotion du Site Internet Groupe de recrutement,
- la participation à des événements nationaux (Semaine pour l'emploi des personnes handicapées...),
- la présence dans les salons de recrutement, forums...,
- l'utilisation de la méthode des « habiletés » expérimentée par l'ANPE,
- les structures constituées dans la Branche traitant de l'économie sociale.

Chapitre 4 : le maintien dans l'emploi et l'adaptation aux mutations technologiques

Les entreprises de la Branche s'engagent, grâce notamment, aux moyens proposés dans l'accord, à adapter les postes de travail ou les fonctions occupées par les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi afin de les maintenir dans l'entreprise ou dans la Branche.

Outre les actions individuelles en vue de ce maintien dans l'emploi, le présent accord prévoit le financement de « recherches-actions » pour l'aménagement de postes de travail en fonction de handicaps particuliers.

4.1 *L'adaptation du poste de travail ou la reconsidération du poste occupé*

Au moment de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de la situation de santé du salarié reconnu comme travailleur handicapé, des mesures sont prises pour tenir compte de la nouvelle situation du salarié.

Après établissement d'un diagnostic de la situation du salarié, des préconisations d'actions peuvent selon l'avis du médecin du travail donner lieu à :

- un aménagement de l'accès au poste de travail, un aménagement ergonomique ou informatique du poste, un aménagement des locaux...,
- un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement,
- une recherche d'un autre poste (en concertation avec le salarié) dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peuvent plus convenir en raison du handicap.

4.2 *La recherche de techniques et technologies innovantes*

L'accès à des métiers qualifiés dans les professions bancaires passe par l'accès et la maîtrise d'outils, de procédures et de systèmes d'information dédiés aux applications de gestion. Quatre « recherche-actions » sur l'aménagement des postes de travail sont prévues :

- pour les salariés mal et non-voyants,
- pour les salariés mal et non-entendants,
- pour la conception de « postes adaptables » dans les métiers commerciaux.
- La possibilité d'accès au télétravail : s'il est constaté par le médecin du travail qu'une personne handicapée éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour la maintenir dans son poste, un dispositif de télétravail conforme à la réglementation en vigueur sera étudié.

Néanmoins la condition préalable reste que l'emploi concerné puisse permettre une activité en télétravail.

Ces « recherche-actions » peuvent se faire en partenariat avec d'autres entreprises, institutions ou associations.

Chapitre 5 : l'accueil et l'insertion

Dans chaque entreprise de la Branche, des actions de communication, de formation et de sensibilisation sont mises en œuvre, avec pour objectif l'intégration durable des salariés handicapés.

5.1 *Accueil et insertion*

Les salariés handicapés nouvellement embauchés, ceux ayant bénéficié d'une mobilité, ou les salariés devenus handicapés depuis leur entrée dans l'entreprise se voient proposer plusieurs aides pour faciliter leur prise de poste ou leur retour dans leur fonction.

Ces salariés sont obligatoirement accompagnés par un tuteur sauf demande contraire de leur part. Le tuteur est chargé de la mise en œuvre de leur parcours d'intégration ou de retour à l'emploi afin de leur permettre une prise ou reprise de fonction réussie.

Le supérieur hiérarchique, un collègue du même service, ou toute personne ayant un lien professionnel avec les fonctions exercées par le salarié handicapé peut se porter volontaire pour assurer ce tutorat.

Il est nommé en accord avec sa hiérarchie et le référent.

Il effectue des bilans réguliers auprès du référent, en particulier lors des premiers mois de la prise de fonction, et participe aux diverses réunions organisées en interne par le référent.

Pour cette mission, il bénéficie de temps évalué par le référent et en accord avec sa hiérarchie, afin que cette dernière en tienne compte dans l'organisation de ses fonctions habituelles.

Un parcours d'intégration ou de réintégration personnalisé est élaboré avec la personne handicapée, le tuteur, le référent et le supérieur hiérarchique afin d'identifier les repères utiles au bon fonctionnement quotidien dans l'entreprise et d'adapter le parcours nouvel entrant ou le parcours de réintégration en fonction de ses besoins. Il est formalisé et planifié avec l'aide du service formation. Un point intermédiaire peut être proposé afin d'adapter éventuellement le parcours.

Une formation est dispensée aux salariés de l'équipe accueillante, dans la mesure du possible avant l'arrivée du salarié handicapé. Elle a pour objectifs de les sensibiliser au handicap du nouvel arrivant et de les préparer à adopter un comportement conforme à son attente.

5.2 *Formation et sensibilisation sur le handicap*

Outre les formations des équipes accueillantes, et afin d'améliorer la connaissance sur le handicap en général, des actions de formation sont proposées :

- certaines sont orientées tout public et s'adressent aux salariés qui souhaitent en bénéficier au titre du DIF, une offre nationale étant élaborée à cet effet,
- d'autres sont plus ciblées et s'adressent aux managers ou professionnels des Ressources Humaines et plus particulièrement les gestionnaires de Ressources Humaines.

JDe

JM

7/16

JLM

