

**ACCORD COLLECTIF EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES
AU SEIN DE BPCE INFOGERANCE ET TECHNOLOGIES**

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE.....	2
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	3
ARTICLE 2 – PRINCIPE GENERAUX	3
2.1. Définition du handicap	3
2.2. La Mission Handicap de BPCE-IT.....	3
ARTICLE 3 – RECRUTEMENT ET INTEGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	4
3.1. Poursuivre une politique active de recrutement.....	4
3.2. Accompagnement des alternants en situation de handicap.....	5
3.3. Accueil de stagiaires en situation de handicap.....	5
3.4. Intégration et accueil des personnes en situation de handicap.....	5
ARTICLE 4 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	6
4.1. Accompagnement individuel des salariés en situation de handicap	6
4.2. Aménagement des conditions de travail et de l'environnement	7
4.3. Accompagnement de la carrière des personnes en situation de handicap.....	8
4.4. Autres dispositifs visant à protéger les parcours professionnels.....	9
ARTICLE 5 – ACTIONS DE FORMATION, DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION.....	10
5.1. Formation des personnes en situation de handicap	10
5.2. Sensibiliser et former les équipes accueillantes en vue de faciliter l'intégration	11
5.3. Actions de formation	11
5.4. Actions de sensibilisation et de communication	11
ARTICLE 6 – RELATION AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE	12
ARTICLE 7 – BUDGET DE L'ACCORD	12
ARTICLE 8 – ANIMATION ET SUIVI DE L'ACCORD	12
ARTICLE 9 – DISPOSITIONS FINALES	13
9.1. Durée de l'accord	13
9.2. Dépôt et publicité de l'accord	13
9.3. Révision	13
9.4. Publication de l'accord.....	13
9.5. Nullité de l'accord	13

Entre **BPCE Infogérance et Technologies**, Groupement d'Intérêt Economique dont le siège social est situé au 110 avenue de France ; 75013 Paris, représentée par Alain MONTEILS, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Et

Les **organisations syndicales représentatives** suivantes :

- M. Jean-Paul Delavergne....., délégué syndical CFTD ;
- M. BAYAT Isabelle....., délégué syndical UNSA ;
- M. Daniel THIBAUD....., délégué syndical SUD Solidaires.

PREAMBULE

La prise en compte de la diversité et la promotion de l'égalité des chances font partie des valeurs du Groupe BPCE. Ainsi, les actions menées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrivent pleinement dans la politique de diversité et d'égalité des chances que mène le Groupe.

Par la mise en place de ce premier accord, BPCE-IT s'inscrit dans la dynamique du Groupe et confirme son engagement auprès de ses salariés. L'entreprise s'est notamment dotée depuis sa création en 2015 d'une équipe dédiée à la Mission Handicap.

Le présent accord marque la volonté de la direction et des organisations syndicales signataires de pérenniser une politique dynamique sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de BPCE-IT.

L'ambition de cet accord est de poursuivre et renforcer les actions existantes dans l'objectif de favoriser et faciliter le maintien dans l'emploi, le développement professionnel et l'insertion des personnes en situation de handicap au sein de BPCE-IT.

Issu d'une réflexion collective réunissant représentants du personnel et membres de la direction des ressources humaines, cet accord porte des ambitions sur quatre mesures principales :

- Le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- La sensibilisation et la formation des acteurs internes ;
- Le recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté (STPA) et des travailleurs indépendants handicapés (TIH).

BPCE-IT met en évidence deux enjeux majeurs :

Premièrement, augmenter l'emploi direct de personnes en situation de handicap :

- En agissant sur trois temps fondamentaux : le recrutement, l'intégration et la formation des nouveaux salariés rejoignant BPCE-IT.
- En renforçant nos actions de sensibilisation et d'accompagnement des salariés souhaitant entamer une démarche de RQTH.

Deuxièmement, accompagner et maintenir les personnes en situation de handicap dans l'emploi, tout au long de leur carrière et en prenant notamment en compte les problématiques de fin de carrière qui leurs sont spécifiques.

Dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les bénéficiaires de cet accord sont :

- Les salariés en situation de handicap au sens de l'article L.5212-13 du code du travail dont la liste d'éligibilité au statut est reprise en annexe.
- Les salariés ayant engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et ayant fourni à la Mission handicap le récépissé du dépôt de cette demande. En cas de refus de la MDPH, le salarié ne sera plus éligible aux dispositions du présent accord sans pour autant perdre les mesures mises en œuvre.

ARTICLE 2 – PRINCIPE GENERAUX

2.1. Définition du handicap

La Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, définit le handicap comme « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

Cette définition montre la multiplicité du handicap, la diversité de ses origines et donc des situations individuelles. C'est pourquoi chaque situation de handicap nécessite une analyse et une réponse spécifique et particulière.

2.2. La Mission Handicap de BPCE-IT

La Mission Handicap de BPCE-IT s'inscrit dans la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap du Groupe BPCE pour répondre aux objectifs fixés par le présent accord.

Ainsi, la Mission répond à quatre objectifs majeurs :

- Assurer le maintien dans l'emploi de ses salariés en situation de handicap
- Sensibiliser l'ensemble des salariés sur la thématique du handicap
- Développer une politique de recrutement volontariste
- Développer les achats responsables.

Pour réaliser ces missions, la Mission Handicap est dotée d'un référent.

Sur toutes les problématiques de maintien dans l'emploi, ce référent s'appuie sur le réseau d'acteurs en matière de santé au travail que sont notamment la médecine du travail et le service d'assistance sociale.

Afin d'apporter les meilleures réponses en termes de carrière ou d'aménagement de l'organisation du travail, la mission travaille en proximité avec les managers, la DRH, les représentants du personnel, les moyens généraux et les achats.

ARTICLE 3 – RECRUTEMENT ET INTEGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap est un volet fondamental de la politique Handicap de BPCE-IT.

La dynamique de recrutement doit tenir compte d'un certain nombre de constats et de facteurs externes :

- Une concurrence accrue sur les profils informatiques dans certains bassins d'emploi, notamment sur les métiers de BPCE-IT dont les profils sont peu nombreux ;
- Un réseau de partenaires de recrutement et placement des travailleurs handicapés disparate et complexe d'une région à l'autre ;
- Malgré une évolution positive du niveau de qualification des travailleurs handicapés en recherche d'emploi, leur formation et leurs compétences peuvent être en décalage avec les exigences de l'entreprise et les contraintes des postes de travail.

3.1. Poursuivre une politique active de recrutement

Il est rappelé que l'article L. 1132-1 alinéa 1 du code du travail précise que « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage [...] ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment [...] en raison de sa perte d'autonomie ou de son handicap [...].* »

En application du principe de non-discrimination tant négative que positive, BPCE-IT rappelle que les candidatures des personnes en situation de handicap sont étudiées selon les mêmes critères que l'ensemble des autres candidatures.

BPCE-IT rappelle que l'ensemble de ces postes sont ouverts à toute personne en situation de handicap, le cas échéant après un aménagement raisonnable de celui-ci en application de l'article L. 5213-6 du code du travail.

BPCE-IT s'engage, sur la durée du présent accord et dans les conditions de l'environnement actuel, à mettre en place toutes les mesures permettant de tendre vers un taux d'emploi global de 3,5%, dans le but de compenser les départs prévisibles sur la durée de l'accord et augmenter notre taux d'emploi global.

Le recrutement par voie de CDI est privilégié sans exclure, pour tenir compte des contraintes et des tensions sur les profils mentionnés ci-dessus, les CDD d'une durée supérieure à 6 mois et les contrats en alternance.

Parmi les recrutements de salariés en situation de handicap réalisés sur la durée de l'accord, BPCE-IT se fixe également comme objectif de conclure au minimum 30% de CDI y compris les CDI conclus à la suite d'un CDD, d'un contrat en alternance ou par exemple, d'une mission d'intérim.

Pour satisfaire à cet objectif de recrutement, BPCE-IT s'appuie notamment sur le réseau national et local du handicap (CAP Emploi, associations ...). L'entreprise multipliera également les participations aux forums de recrutement spécialisés. Afin de se faire connaître des potentiels candidats, l'entreprise

veillera à communiquer régulièrement auprès des réseaux professionnels nationaux et médias spécialisés sur ses engagements en faveur du handicap.

3.2. Accompagnement des alternants en situation de handicap

Il est reconnu que l'alternance est un moyen privilégié pour accompagner et amener les étudiants vers l'emploi, tout en leur offrant une formation professionnelle de qualité adaptée aux besoins de l'entreprise.

Partant du constat partagé plus tôt du manque de profils formés sur les métiers de l'entreprise et de la difficulté de recruter des personnes en situation de handicap en sortie d'école, BPCE-IT souhaite développer l'alternance dans l'objectif de former les étudiants en situation de handicap aux métiers de l'informatique et de l'entreprise.

BPCE-IT réfléchira ainsi aux moyens de développer l'alternance des personnes en situation de handicap. Cela pourra notamment prendre la forme de partenariats écoles et/ou d'associations étudiantes.

L'entreprise étudiera notamment la possibilité de créer une offre de formation alternée pour un public d'étudiants ayant l'envie de s'orienter vers les métiers de l'informatique.

3.3. Accueil de stagiaires en situation de handicap

BPCE-IT souhaite offrir des opportunités de stages aux étudiants en situation de handicap afin de leur permettre d'observer des professionnels en activité et acquérir un savoir-faire essentiel à la continuité de leur parcours de formation.

L'accueil de stagiaire en situation de handicap est encouragé au sein de l'entreprise.

3.4. Intégration et accueil des personnes en situation de handicap

Une fois recrutées, les personnes en situation de handicap bénéficient du même processus d'intégration que l'ensemble des salariés de BPCE-IT.

En complément du processus d'intégration dit « classique » la Mission Handicap propose au salarié :

- Une prise de contact en amont de l'intégration permettant de définir les éventuels besoins d'aménagement de poste ;
- Un entretien d'intégration dans les premières semaines suivant l'arrivée du salarié. Cet entretien a pour but de présenter la mission handicap, informer le salarié sur les dispositifs en vigueur. L'entretien permet également d'avoir un premier retour sur l'intégration du salarié et mener, si besoin, les adaptations et/ou aménagements nécessaires. Les entretiens RH et managériaux habituels restant inchangés ;
- La mise en relation avec le service d'assistance sociale.

Il est rappelé que les échanges entre ces salariés et la Mission Handicap sont privilégiés en présentiel. Si besoin, des actions spécifiques peuvent être mises en place en amont de l'arrivée du salarié afin de préparer son intégration au sein de BPCE-IT, comme par exemple, le recours à un ergonome.

La Mission Handicap veille, en coordination avec le manager de l'équipe et la DRH, à s'assurer du bon déroulement de l'intégration.

La Mission Handicap veille notamment à informer au préalable le manager et /ou l'équipe accueillante de l'arrivée d'une personne en situation de handicap, sous réserve de l'accord de l'intéressé. A ce titre,

une sensibilisation des équipes accueillantes peut être proposée conformément à l'article VI du présent accord.

ARTICLE 4 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Il est rappelé qu'en vertu de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 l'employeur est tenu de mettre en place des aménagements raisonnables « *Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. [...]* »

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est une priorité de l'entreprise.

Chaque situation de handicap étant particulière, la Mission Handicap veille à avoir une attention particulière pour chacune d'entre elle. Ainsi, les solutions de maintien dans l'emploi sont réfléchies et déployées en concertation avec le salarié et si besoin, en lien avec la médecine du travail, la DRH et/ou le responsable hiérarchique.

4.1. Accompagnement individuel des salariés en situation de handicap

4.1.1. Information sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et accompagnement lors des démarches de reconnaissance

La Mission Handicap propose un accompagnement pour les salariés qui le souhaitent afin de les renseigner et de les guider dans le cadre de leur démarche de RQTH.

Les salariés souhaitant entamer une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, peuvent s'adresser à la Mission Handicap qui les oriente vers les bons interlocuteurs et les accompagne à chaque étape de la démarche. La Mission peut ainsi, par exemple, mettre en lien le salarié avec le médecin du travail et le service d'assistance sociale du site.

4.1.2. Accompagner les renouvellements de RQTH

Pour les salariés ayant déjà une reconnaissance arrivant à échéance, la Mission Handicap veille à les informer 7 mois avant la date d'expiration et propose s'ils le souhaitent un accompagnement dans leur démarche de renouvellement.

4.1.3. Suivi des salariés ayant une RQTH et en arrêt de travail de plus de trois mois ou en arrêts fréquents

Dans le cadre de la prévention des situations à risque d'inaptitude professionnelle et pour préparer le retour dans l'emploi, les personnes en situation de handicap en arrêt de travail de plus de 3 mois font l'objet d'un suivi spécifique conduit par la Mission Handicap et/ou la DRH, en étroite collaboration avec le médecin du travail et le service d'assistance sociale.

Dès lors que le salarié est dans une perspective de reprise à terme de son activité professionnelle, l'entreprise étudie le plus en amont possible les mesures visant à faciliter le retour dans l'emploi.

Une attention particulière est également portée à la situation des personnes en situation de handicap présentant des arrêts de travail fréquents de courte durée, pour envisager un accompagnement spécifique.

4.2. Aménagement des conditions de travail et de l'environnement

4.2.1. Aménagement du poste de travail

L'adaptation du poste de travail est un élément essentiel au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Toutes les demandes d'aménagements spécifiques du poste de travail doivent faire l'objet d'une demande individuelle et motivée par une préconisation écrite du médecin du travail.

La Mission Handicap assure le suivi des aménagements importants du poste de travail d'un salarié en situation de handicap.

4.2.2. Nouvelles technologies et adaptation poste de travail

Il est reconnu que les nouvelles technologies, notamment digitales, sont de nature à pouvoir favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Ainsi BPCE-IT veille, en fonction de la nature du handicap, à utiliser ces technologies afin de permettre l'aménagement du poste le plus adapté au besoin du salarié.

Pour ce faire, et au vu de la multiplicité des innovations sur le secteur, la Mission Handicap assure une veille dont l'objet est de rester informé sur les nouveautés et nouvelles solutions technologiques. Cette veille se fait aussi bien sur le marché externe que par les échanges avec les autres Missions Handicap du Groupe.

Les résultats de la veille sont partagés avec l'ensemble des acteurs concernés au sein de BPCE-IT (achats, moyens généraux, ...).

4.2.3. Aménager l'organisation du temps de travail

Dans le respect des réglementations en vigueur sur le temps de travail et sur préconisation écrite du médecin du travail un aménagement des horaires de travail peut être mis en place pour raison médicale ou contrainte de déplacement.

La mise en place de cet aménagement se fait, sous réserve de faisabilité au sein de son service, après accord de la DRH en lien avec la ligne managériale. Les modalités opérationnelles de mise en place se font conformément aux accords collectifs en vigueur au sein de BPCE-IT.

4.2.4. Accès au télétravail

Il est rappelé que les salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficient d'un accès prioritaire au télétravail dans les conditions fixées par l'accord relatif au télétravail en vigueur dans l'entreprise à date du présent accord.

En outre, l'aménagement du poste de travail dont bénéficie le salarié sur son lieu de travail est également mis en place à son domicile pour permettre l'exercice du télétravail (ordinateur, écran, souris, fauteuil...)

4.2.5. Déplacements professionnels

7
JLD IB D M

Sur sollicitation du salarié, et sous réserve de l'accord préalable et formel de la Mission Handicap, les règles et les modalités de déplacements professionnels peuvent être assouplies en permettant par exemple une arrivée la veille d'un déplacement sur un site.

4.2.5 Service d'écoute anonyme

Il est rappelé qu'un service d'écoute anonyme est mis en place par l'entreprise. Il est gratuit et accessible 7 jours sur 7, et à la disposition de tout salarié se posant des questions touchant au handicap et/ou rencontrant des difficultés de ce fait dans son environnement de travail. Les échanges du salarié avec cet organisme sont strictement confidentiels.

4.2.6. Les aides individuelles à la personne

En complément de l'aménagement du poste de travail, BPCE-IT peut accompagner ses salariés en situation de handicap par des aides individuelles.

Ces aides viennent en complément de celles versées par l'AGEFIPH dans la limite du plafond défini annuellement par elle et sans excéder le montant qu'elle aurait déjà accordé au salarié. Après étude et analyse de la demande par la DRH et la Mission Handicap, BPCE-IT peut participer au financement d'équipement ou de matériel personnel permettant le maintien en emploi ou l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap (prothèse auditive, aménagement de véhicule, ...). Les interventions directement liées au poste de travail de la personne (aménagement de poste) et à son environnement proche (accès au poste de travail hors obligation réglementaires) ne sont pas des aides individuelles.

4.3. Accompagnement de la carrière des personnes en situation de handicap

4.3.1. Accompagnement de carrière

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et d'une rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés. Comme tout salarié, les personnes en situation de handicap peuvent solliciter leur responsable ressources humaines et/ou leur manager afin que soit examiné ensemble les postes intéressants dans le cadre de leur orientation ou évolution professionnelle envisagée.

La DRH prend en charge l'ensemble des entretiens RH du salarié, tout au long de sa carrière au sein de l'entreprise, et reste l'interlocuteur privilégié en ce qui concerne l'emploi et la carrière du salarié. Le/la manager est le responsable hiérarchique du salarié. Il est son référent sur toutes les problématiques liées à l'organisation et au contenu du travail.

La Mission Handicap propose aux salariés en situation de handicap un suivi individuel sur l'ensemble des problématiques liées à leur situation de handicap, avec proposition d'un échange a minima tous les deux ans.

C'est pourquoi, la Mission Handicap propose des rendez-vous au salarié en situation de handicap tout au long de sa carrière. Par exemple lors de son intégration ou si besoin lors de la mise en place d'un aménagement de poste. Ces entretiens peuvent être également de l'initiative du salarié

Il est rappelé que les échanges entre le salarié et la Mission Handicap sont strictement confidentiels. Si la Mission Handicap juge nécessaire d'informer la DRH ou le manager du salarié d'un des sujets traités lors de ces entretiens, elle s'assure d'abord de l'accord du salarié.

Dans le respect des dispositions légales et dans le cadre de projets de réorganisation et d'adaptation des effectifs, les salariés en situation de handicap font l'objet d'un examen et d'un traitement spécifique. La Mission Handicap est particulièrement impliquée pour l'analyse de ces situations afin de pouvoir orienter les recherches de solutions les plus adaptées.

4.3.2. Mobilité géographique

En cas de mobilité géographique au sein de BPCE-IT et qui nécessite impérativement un déménagement, les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier d'un jour de congé supplémentaire venant compléter les mesures relatives à la mobilité géographique déjà en place. Il peut s'agir notamment de temps pour retrouver des praticiens et outils de compensation sur son nouveau lieu de vie.

Une demande motivée doit être réalisée auprès de la mission handicap de BPCE-IT. Cette absence peut être fractionnée en deux demi-journées.

4.3.3. Accompagnement de la fin de carrière

L'accord collectif Groupe sur la GPEC signé le 22 décembre 2017 prévoit en son article 4.4.4 relatif à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite pour les salariés de 58 ans et plus que « pour les salariés en situation de handicap, les conditions d'accès aux mesures proposées pour les salariés de 58 ans et plus seront aménagées, en fonction de la réglementation en vigueur les concernant. Ainsi, ces mesures seront notamment accessibles pour ces salariés, à partir de 57 ans. ».

Par ailleurs, les personnes en situation de handicap pourront bénéficier à leur demande d'un bilan RH de seconde partie de carrière. La Mission Handicap pourra assister à l'entretien si le salarié en fait la demande.

Ces dispositifs sont en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020, date de fin de l'accord collectif groupe sur la GPEC du 22 décembre 2017.

4.4. Autres dispositifs visant à protéger les parcours professionnels

4.4.1. Accessibilité des locaux

Il est rappelé que l'ensemble des travaux de rénovation des bâtiments de l'entreprise respectent les normes en vigueur et sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

De plus, tous les sites de l'entreprise sont dotés de places de parking PMR accessibles pour les salariés. Selon les situations, et selon la nature du handicap, des aménagements spécifiques complémentaires peuvent être mis en place pour assurer l'accessibilité des locaux, hors obligations légales.

4.4.2. Sécurité incendie

Le responsable sécurité et/ou les chargés d'évacuation incendie sont systématiquement informés par la Mission Handicap de la présence de salariés, dont la nature du handicap peut rendre difficile l'évacuation.

Les procédures d'évacuation font l'objet d'une attention particulière et pourront être adaptées en fonction du handicap (procédure, matériel, ...).

De même, une attention particulière est portée sur le positionnement de ces personnes dans les locaux de l'entreprise permettant une évacuation la plus facile et rapide possible.

4.4.3. Accessibilité et inclusion des personnes handicapées (AFNOR NFX50-783)

BPCE-IT souhaite développer l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de son entreprise.

C'est dans ce contexte que BPCE-IT souhaite faire l'état des lieux dès 2019 et pour la durée du présent accord, de ses pratiques avec les recommandations mises en place par l'AFNOR* dans sa norme « Accessibilité et inclusion des personnes handicapées » (NFX50 783).

62 recommandations composent cette norme : de l'accessibilité à l'information au recrutement des personnes handicapées en passant par l'aménagement du poste de travail, l'évolution de carrière ou encore l'accessibilité des locaux.

La norme NF X50-783 est un outil pertinent pour devenir une entreprise handi-accueillante : développer une politique volontariste d'inclusion de personnes handicapées grâce à un examen de l'ensemble de ses pratiques en y intégrant les éléments liés à sa politique handicap. C'est un véritable référentiel pour définir et mettre en place une politique handicap dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, impliquant l'ensemble des fonctions et acteurs internes de l'entreprise.

Il contribue à assurer un meilleur suivi et une meilleure communication autour de la place faite aux personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

** Pour rappel l'Association française de normalisation (abrégée AFNOR) est l'organisation française qui représente la France auprès de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) et du Comité européen de normalisation (CEN).*

ARTICLE 5 – ACTIONS DE FORMATION, DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

Il est nécessaire de mettre en place des sensibilisations et formations pérennes au sein de l'entreprise afin de toucher le plus grand nombre de salariés. Par ces actions, l'entreprise souhaite changer les représentations traditionnelles des salariés sur le handicap. L'entreprise pose ces actions comme un complément essentiel aux actions d'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les actions de formations, de sensibilisation et de communication réalisées dans le cadre de cet accord ont pour principal objectif de faciliter le recrutement, l'accueil et l'intégration, l'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi des personnes en situations de handicap.

5.1. Formation des personnes en situation de handicap

BPCE-IT veille à garantir une égalité d'accès à la formation à l'ensemble des salariés.

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient des mêmes droits d'accès, que l'ensemble des salariés, aux dispositifs existants dans le cadre de la formation tout au long de la vie professionnelle : bilan de compétence, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expériences, période de professionnalisation, ...

BPCE-IT facilite l'accès à la formation des personnes en situation de handicap. Ainsi :

- Lors de leur conception, l'accessibilité des modules de formation est prise en compte

- Le contenu pédagogique des modules de formation ou les conditions matérielles, techniques ou humaines de mise en œuvre de la formation sont, au besoin, adaptés pour tenir compte de la spécificité du handicap du salarié ;
- En cas d'impossibilité pour le salarié de suivre une session de formation, pour des raisons en lien avec son handicap, des moyens sont mis en œuvre pour que le salarié puisse être formé à distance ou par tous autres moyens adaptés ;
- Si la formation se déroule dans un lieu extérieur nécessitant un déplacement et que le handicap génère un niveau de fatigabilité ou une limitation de mobilité, alors le salarié peut bénéficier d'un assouplissement des règles de déplacement.

Les demandes de formation exprimées par un salarié en situation de handicap, en lien avec une meilleure adéquation au poste de travail, une réorientation professionnelle ou des changements technologiques sont examinées de façon prioritaire.

5.2. Sensibiliser et former les équipes accueillantes en vue de faciliter l'intégration

En complément du parcours d'intégration habituel et des entretiens décrits ci-dessus (article V. 3 a) l'entreprise est consciente de l'importance de l'accueil et la sensibilisation de l'équipe accueillante. Ainsi, lors des entretiens de prise de contact, la Mission Handicap demande au salarié s'il souhaite que soit mise en place une sensibilisation, voire une formation ciblée, auprès de ses principaux interlocuteurs (équipe, manager...).

Ces sensibilisations et/ou formations ne pourront être déployées qu'avec l'accord préalable du salarié en situation de handicap.

Pour les alternants et stagiaires, la DRH sensibilise (ou forme si besoin) le tuteur ou maître de stage sous réserve de l'accord de l'alternant et/ou du stagiaire.

Les sensibilisations et/ou formations sont dans la mesure du possible, et si cela est adapté à la situation, déployés en amont de l'arrivée du salarié.

Elles peuvent être également demandées par le salarié et déployées tout au long de la première année suivant l'arrivée du salarié ou suite à la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.

5.3. Actions de formation

Des actions de formation ciblées pourront être mises en place selon le contexte et leurs problématiques auprès des acteurs principaux du maintien dans l'emploi : responsables RH, managers, équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap ou toute autre fonction concernée par ces problématiques.

5.4. Actions de sensibilisation et de communication

La Mission Handicap informe et diffuse la politique générale sur le handicap par le biais des outils internes de communication de l'entreprise : portail intranet, réseau social, JT... Une page d'information dédiée à la Mission Handicap est disponible sur l'intranet de l'entreprise, régulièrement mise à jour des actualités sur le sujet.

Une brochure de présentation de la Mission Handicap BPCE-IT est mise à disposition des salariés. Des communications régulières sur la RQTH sont déployées au sein de l'entreprise.

Afin de réussir l'intégration des personnes en situation de handicap des sensibilisations sur les bonnes pratiques, les innovations et les expériences sont régulièrement organisées auprès des salariés, notamment de la ligne managériale et de la DRH.

Chaque année, un temps dédié à la sensibilisation des salariés est organisé. Il peut s'agir par exemple de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH). Ces sensibilisations sont déployées par l'entreprise, en présentiel ou à distance. Ces événements sont réalisés si besoin en concertation avec la Mission Handicap Groupe.

L'entreprise peut par ailleurs organiser des sensibilisations ciblées en fonction de l'actualité de l'entreprise et adaptées aux domaines d'interventions des salariés, notamment pour les managers et la DRH. Ces sensibilisations sont déployées et pilotées par la Mission Handicap.

Chaque année, une sensibilisation dédiée au handicap est proposée. Cette sensibilisation peut par exemple prendre la forme d'un MOOC et être ouverte à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

ARTICLE 6 – RELATION AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE

Les parties signataires considèrent que l'augmentation du recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés, favorise l'insertion des personnes en situation de handicap.

Afin d'ancrer ses efforts dans la durée, de nouvelles actions sont engagées avec l'appui du Groupe par :

- La sensibilisation des Directions Métiers et/ou salariés susceptibles d'être décisionnaires dans un acte d'achat, à solliciter les EA et les ESAT par des actions appropriées (participation à des salons professionnels, plaquette...);
- La participation de la Mission Handicap aux événements proposés par le programme Groupe et au relais des informations sur le sujet auprès des Directions métiers.

ARTICLE 7 – BUDGET DE L'ACCORD

BPCE-IT s'engage à mettre à disposition les moyens nécessaires à la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

ARTICLE 8 – ANIMATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Les parties conviennent d'un suivi de la mise en œuvre de cet accord. Pour ce faire, il est mis en place une commission de suivi de l'accord.

Cette commission est composée des délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord et de représentants de la Direction des Ressources Humaines.

Dans la limite de trois participants maximum, délégué(s) syndicaux compris, chaque organisation syndicale signataire pourra demander à l'employeur la participation d'une ou deux personnes (élue(s) ou non) dont l'expérience et la sensibilité sur le sujet permettront de nourrir les échanges autour du suivi de cet accord. Il est entendu qu'à minima un délégué syndical par organisation syndicale signataire doit être présent parmi les participants.

Par ailleurs, les membres de la commission pourront participer occasionnellement à l'animation concrète du plan d'action (participation à des événements, organisation de sensibilisations, ...).

Ces participations feront l'objet d'une validation préalable de la Direction des Ressources Humaines lors des commissions annuelles et seront valables tout au long de l'exercice en cours.

La commission se réunira une fois par an pour une présentation d'un bilan de l'exercice écoulé et des perspectives d'actions pour l'exercice suivant.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS FINALES

9.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et prendra fin le 31 décembre 2021.

9.2. Dépôt et publicité de l'accord

Un exemplaire signé de cet accord est remis à chaque signataire. L'accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et doit être déposé après expiration du délai d'opposition en vigueur.

Le présent accord est déposé, à la diligence de l'employeur, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail. Il est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail.

Un exemplaire sera adressé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Cet accord sera également porté à connaissance du personnel sur l'intranet.

9.3. Révision

La révision du présent accord pourra intervenir selon les conditions et formalités définies par les dispositions en vigueur. A titre informatif, ces dispositions sont actuellement définies par l'article L.2261-7-1 du Code du travail.

9.4. Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

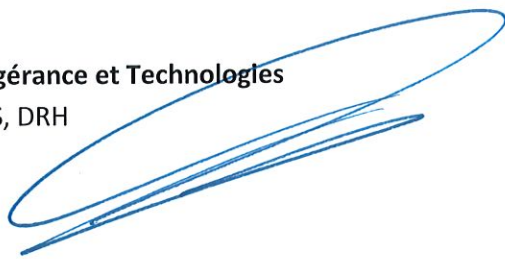
9.5. Nullité de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2262-14 du code du travail, toute action en nullité de tout ou partie du présent accord doit, sous peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

- de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

Fait à Paris, le 7 décembre 2018

Pour BPCE Infogérance et Technologies
Alain MONTEILS, DRH



Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT



Pour SUD-Solidaires



Pour l'UNSA



ANNEXES

1- Article L. 5212-13 du code du travail :

« Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° 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 ;

2° 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 ;

3° 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 ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° 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 ;

10° 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 ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

2- La norme AFNOR NFX50-783 est consultable en s'adressant auprès de la Mission Handicap.

3- Glossaire

- EA : Entreprise adaptée. Unité économique soumise à agrément par l'administration qui offre une activité professionnelle adaptée aux possibilités des travailleurs handicapés.
- ESAT : Etablissements ou Services d'Aide par le Travail. Unité économique qui propose aux personnes handicapées, sur autorisation de l'administration, une activité à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif dans l'optique de favoriser un épanouissement personnel et une intégration sociale et professionnelle.