

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

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 Philippe BAILLY, 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>	6
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'inaptitude et préparation du retour à l'emploi	11
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>	14
Article 5.1 Objectif de recrutement.....	14
Article 5.2 Moyens développés pour atteindre l'objectif de recrutement	15
Article 5.3 Actions d'aide à l'intégration des collaborateurs en situation de handicap	16
<i>Article 6 – Plan de partenariat avec le secteur protégé</i>	17
<i>Article 7 : Formation – Communication - sensibilisation</i>	17
Article 7.1 Formation des acteurs de la politique handicap	17
Article 7.2 Communication	18
Article 7.3 Sensibilisation.....	18
CHAPITRE 4 : MODALITES DE MISE EN OEUVRE	19
<i>Article 8 – Coordination et pilotage de la mise en œuvre de l'accord</i>	19
Article 8.1 Commission de suivi	19
Article 8.2 Mission Handicap	19
Article 8.3 Les Référents Handicap	20
<i>Article 9 – Suivi de l'accord</i>	21
Article 9.1 Suivi au niveau du périmètre	21
Article 9.2 Suivi au niveau des entreprises.....	21
Article 9.3 Bilan à l'autorité d'agrément	21
<i>Article 10 – Budget prévisionnel de l'accord</i>	22
CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS DIVERSES.....	23
<i>Article 11 – Durée de l'accord</i>	23
<i>Article 12 – Révision - adhésion</i>	23
<i>Article 13 – Dépôt et publicité</i>	23
ANNEXE 3 : Budget prévisionnel de l'accord	27

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 Handicapé Indépendant

Préambule

Au sein du groupe BPCE a été annoncée en avril 2019 la création de la Communauté BPCE. Les entreprises 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.

Cette Communauté a aussi vocation à s'incarner dans une dimension sociale. Ainsi, les signataires du présent accord souhaitent définir une politique commune aux entreprises de la Communauté BPCE relative à l'emploi, à l'accueil, à l'insertion, à la formation et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en tenant compte des contraintes propres à leurs activités.

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.

Le présent accord est conclu dans un contexte particulier car la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap. Parmi les évolutions actées qui impacteront la situation des entreprises de la Communauté, on retiendra :

- La suppression dans le calcul du taux d'emploi des unités bénéficiaires liées à la collaboration avec les structures adaptées et protégées. L'achat de produits ou prestations à des Entreprises Adaptées (EA), Etablissements de Service et d'Aide par le Travail (ESAT) ou Travailleurs Handicapés Indépendants (TIH) ne contribuera donc plus à l'augmentation du taux d'emploi. Il sera néanmoins pris en compte au travers d'une minoration de la contribution libératoire.
- La suppression des unités de minoration. Ne subsistera que la prise en compte des collaborateurs de plus de 50 ans. Toutefois, cette prise en compte ne se fera plus au travers d'unités de minoration mais par une valorisation majorée au niveau des unités bénéficiaires.
- La modification des modalités de décompte des collaborateurs en situation de handicap qui seront désormais proratisés au réel de leur temps de travail.

Le présent accord intègre l'impact des évolutions légales précitées.

Par ailleurs les entreprises rappellent 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'accès au temps partiel et au télétravail.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le programme général des actions et leurs modalités de mise en œuvre, prévues par le présent accord, sont le résultat des enseignements du déploiement d'accords agréés par la DIRECCTE au sein de certaines entreprises de la Communauté.

Ils sont également le résultat d'une réflexion sur la politique handicap menée avec les référents handicap des entreprises entrant dans le périmètre de l'accord, dans le cadre de groupes de travail permettant de partager les bonnes pratiques, les mesures à conserver, les leviers d'actions, mais aussi les points à améliorer ou les difficultés rencontrées.

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 ;
- du service de santé au travail, qui préconise des actions d'aménagement de poste et de maintien en emploi, et assure une surveillance médicale renforcée pour les salariés 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 salariés 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 ;

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 ».

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.

CHAPITRE 2 : ETAT DES LIEUX

Article 3 - Eléments de diagnostic

Le taux d’emploi direct consolidé des entreprises, sur la base des DOETH 2018, s’élève à 2,65% (cf. annexe 2).

L’état des lieux réalisé dans les entreprises du périmètre de l’accord fait 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.

Au-delà des différences constatées, le présent accord tend à harmoniser les pratiques autour d’une même vision et d’une même direction.

Il a vocation à fédérer autour d'une politique partagée, tout en préservant et en développant l'autonomie de chaque entité.

Ainsi, pour les entreprises moins matures, l'objectif sera de se dynamiser, 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 leur adaptation aux mutations technologiques,
- 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 d'augmenter sensiblement le nombre de personnes en situation de handicap travaillant au sein de la Communauté BPCE et de se rapprocher progressivement de l'obligation légale d'emploi,
- mener des actions de communication et de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés de la Communauté BPCE afin de faire adhérer à ce projet,
- 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 conjoint(e)s 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 à communiquer 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 créés à l'occasion de cet 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 ;
- 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.

Le cas échéant, dans un contexte de bureaux partagés, les salariés titulaires d'une RQTH et bénéficiant dans ce cadre d'une mesure spécifique d'aménagement de leur poste de travail se voient attribuer un poste fixe.

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.

➤ **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).

Leur montant sera revu chaque année en fonction des barèmes fixés par l'Agefiph, et ne pourra pas excéder le montant de l'aide qui aurait été attribuée par celle-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.

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 est étudiée par le référent handicap dans le cas où l'aide est devenue inadaptée en raison de l'évolution du handicap. Si l'aide est devenue inadaptée en raison de l'évolution de la situation de travail, l'étude de son renouvellement est traitée dans le cadre de l'aménagement du poste de travail (cf. article 4.1.2 ci-dessus).

- Aide au financement du transport effectué par un professionnel (entreprise de transport adapté, taxis),
- En complément de ces aides et pour tout salarié reconnu en situation de handicap dont la situation de santé nécessite un déménagement, les entreprises participent aux frais attenants dans la limite de 765 €. Cette aide est renouvelable en cas de mobilité géographique au sein de l'entreprise.

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

VL
CW
S
N

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.

Par ailleurs, 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).

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

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

Un dispositif d'information est mis en place dans les entreprises à destination des salariés titulaires d'une RQTH en arrêt de longue durée afin de leur rappeler leurs droits et l'utilité de solliciter une visite médicale de pré-reprise.

Ce dispositif est déployé à partir de 90 jours d'arrêt.

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 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 et à charge fiscalement dans les conditions définies ci-après.

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 en situation de handicap de plus de 20 ans doit être à la charge fiscalement du salarié.

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

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^{er} janvier 2020, le montant mensuel de l'allocation est de :

- 247 euros par enfant en situation de handicap de moins de 20 ans;
- 371 euros par enfant en situation de handicap de plus de 20 ans ;
- 371 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 terme 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 36 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 contrat à durée indéterminée 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.

VC
AN PB 17

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 3,50%, soit une augmentation de 0,85 points par rapport au taux d'emploi direct consolidé actuel, qui s'élève à 2,65% (cf. article 3).

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, par exemple à travers la remise aux nouveaux embauchés d'une plaquette sur la politique handicap ou l'intégration de la politique handicap dans le dispositif d'intégration.

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, la mission handicap organisera dans les six mois de l'entrée en vigueur de l'accord un groupe de travail avec les référents handicap afin d'identifier les sources de recrutement les plus pertinentes et la manière de les mettre en place. A titre d'exemple, seront étudiés :

- Les partenariats avec les acteurs du placement et de l'insertion de personnes bénéficiaires de l'OETH ;
- La participation à des forums d'emploi en présentiel et virtuel ;
- L'identification de nouveaux canaux de recrutement : sites d'emploi spécialisés, classes d'alternants comme Handiformabanque ;

VC
PB
W

- Les partenariats avec des cabinets de recrutement spécialisés ;
- Les partenariats avec les missions handicap d'écoles ou universités ;
- La sollicitation des agences d'interim et cabinets de recrutement pour présenter des profils de travailleurs en situation de handicap de manière prioritaire ;
- La mise en place d'un dispositif 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 (ex Duoday) 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), ainsi qu'une visite médicale de pré-embauche sont organisés avant la prise de poste, afin d'évaluer les aménagements de poste éventuellement requis.

Le salarié nouvellement recruté bénéficie d'un entretien avec le référent handicap dans le délai d'un mois suivant sa date d'embauche, 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 du Secteur du Travail Protégé et Adapté et des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH), 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 PHARE (Politique Handicap et Achats Responsables) ;
- Diminuer la contribution théorique liée à l'OETH par le développement des achats en complément de l'emploi direct (nouvelles modalités de valorisation des achats suite à l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

A compter du 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. Dorénavant et 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.

- **Intégration d'un critère de cotraitance dans les appels d'offre avec les prestataires qui relèvent du milieu ordinaire**

Un critère de cotraitance avec le STPA a été intégré par BPCE Achats dans les modèles d'appels d'offres diffusés auprès des acheteurs de la Communauté BPCE.

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 une formation au pilotage et au déploiement d'une politique handicap (mise en place d'un plan d'action annuel).

➤ **Formation des recruteurs et RRH**

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

➤ **Formation et sensibilisation des managers**

Une formation sur le recrutement et l'intégration des nouveaux collaborateurs en situation de handicap sera proposée aux managers par le référent handicap.

Les modalités de choix et de déploiement de cette formation pourront être adaptées dans chaque entité signataire en fonction de ses spécificités, son modèle de leadership, et sa culture.

➤ **Formation et sensibilisation des membres de la commission de suivi**

Une formation à la politique handicap et à ses récentes évolutions légales sera proposée aux membres de la Commission de Suivi de l'accord ainsi qu'aux membres des CSSCT des CSE à raison d'une formation par mandat.

Article 7.2 Communication

Il apparaît essentiel d'assurer une communication rapide concernant cet accord auprès de tous les acteurs clés, mais aussi des salariés de la Communauté BPCE. Ainsi, les mesures suivantes ont été retenues par les entreprises, pour une mise en place dans les six mois de la signature de l'accord :

- Elaboration d'une plaquette de communication sur l'accord par la Mission Handicap et mise en ligne sur les sites intranet des différentes entreprises. Cette plaquette présentera 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 pourra aussi avoir une vocation pédagogique sur le handicap en général.
- Communication ad hoc sur les sites intranet des différentes entités ;
- Présentation de l'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 mettra à disposition des entreprises des outils de communication et de sensibilisation, notamment dans le cadre de la SEEPH.

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 deux 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,
- un référent handicap issu du pôle IT/Digital,
- un référent issu du pôle SEF,
- 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.

Article 8.2 Mission Handicap

Une Mission Handicap est créée afin 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 :

- Etre 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.

VC
PB
CW h

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 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 rapport complet 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.

A l'issue de l'accord en cours, s'il est prévu de le renouveler, un pré-bilan est également adressé à six mois de la fin de l'accord, afin d'éclairer la réflexion de toutes les parties sur la mise en place d'un nouvel accord.

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

AXE maintien en emploi
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

Axe recrutement
Obligation d'emploi en terme 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

AXE communication, formation, sensibilisation
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

AXE Partenariat avec le secteur protégé
Nombre de prestataires sollicités

BUDGET
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'Agefiph 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.

VL
EW P3 D

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 mars 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 2020 au 31 décembre 2022. 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.

Les parties conviennent de se réunir quatre mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin d'étudier les conditions de conclusion d'un nouveau dispositif.

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 2019,

En 9 exemplaires originaux,

Pour la direction de BPCE SA et les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, représentées par Monsieur Philippe BAILLY, Directeur des ressources humaines de BPCE SA, agissant pour le compte de La Communauté BPCE :

Pour la CFDT : Catherine VIBRIX, DS Communauté BPCE

Pour le SNB-CFE/CGC : PIERRARD Bruno Délégué Syndical COMMUNAUTÉ BPCE

Pour l'UNSA :

LE ROUGE Valère DS Communauté



ANNEXE 1 : Liste des sociétés et GIE de 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 Infogérance et technologies « BPCE-IT »,

I-BP,

✓
EU PB ID

ANNEXE 2 : Etat des lieux 2018

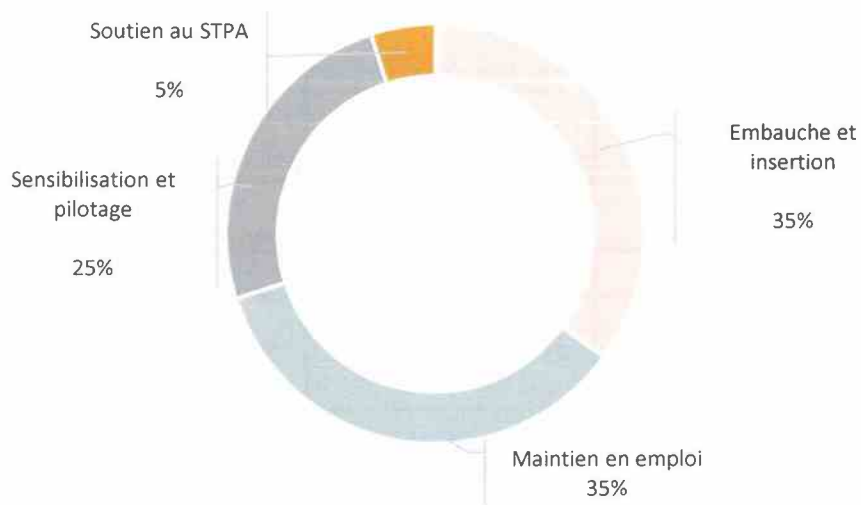
	Effectif d'assujettissement	UB requises	UB directes	Taux d'emploi direct	UB Indirectes	Taux d'emploi global	Contribution théorique finale déclarée
BPCE SA	1569	94	16,1	1,03%	14,65	1,96%	336 414 €
BPCE Car Lease	74	4	3,33	4,50%	0	4,50%	672 €
BPCE Factor	473	28	19,31	4,08%	0,85	4,26%	16 500 €
BPCE Financement	531	31	11,24	2,12%	9,42	3,89%	46 140 €
BPCE Lease	537	32	18,13	3,38%	6,2	4,53%	5 780 €
CEGC	304	18	12,62	4,15%	0,23	4,23%	5 681 €
Socfim	83	4	2,33	2,81%	0,03	2,84%	2 529 €
BPCE Achats	80	4	1	1,25%	1,26	2,83%	4 900 €
BPCE IT	1 233	73	29,85	2,42%	3,25	2,68%	138 182 €
I BP	792	47	36,72	4,64%	0,58	4,71%	36 042 €
BPCE Services Financier	41	2	1	2,44%	0		3 952 €
BPCE Services	10	0	0	0,00%	0	0,00%	0 €
Taux d'emploi direct consolidé (=Total UB directes/ Total Effectif d'assujettissement) hors BPCE Services (non assujettie)	5717		151,63	2,65			

Annexe 4 : Budget de l'accord

	<i>1ère année accord</i>		<i>2^{ème} année accord</i>		<i>3^{ème} année accord</i>	
	BUDGET	% DES	BUDGET	% DES	BUDGET	% DES
	PREVISION- NEL ACCORD	DEPENSES REALISEES	PREVISION- NEL ACCORD	DEPENSES REALISEES	PREVISION- NEL ACCORD	DEPENSES REALISEES
MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH	240 960	35%	240 960	35%	240 960	35%
EMBAUCHE ET INSERTION	240 960	35%	240 960	35%	240 960	35%
PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ	34 410	5%	34 410	5%	34 410	5%
SENSIBILISATION ET PILOTAGE	172 120	25%	172 120	25%	172 120	25%
TOTAL DU BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD	688 450	100%	688 450	100%	688 450	100%

Handwritten signatures and initials:
 VZ
 EW PB M

ANNEXE 3 : Budget prévisionnel de l'accord



Handwritten initials: W PB D