



**ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR  
DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP  
2009-2011**

Par la signature du huitième accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, couvrant la période 2009 à 2011, le gouvernement de la Banque et les organisations syndicales représentatives du personnel confirment leur volonté de contribuer solidairement et activement à l'égalité des droits et des chances entre tous les salariés.

La Banque, grâce à sa volonté et à la mobilisation de tous, a atteint dès 2004 son obligation d'emploi, avec un quota de 6,01 %, porté à 6,41 % en 2005.

L'effet de la loi du 11 février 2005, avec ses nouvelles obligations et la modification apportée dans le calcul des résultats, a été quantitativement immédiat, avec des résultats revus à la baisse, essentiellement en raison du fait que chaque salarié, indépendamment de l'importance de son handicap, est désormais décompté pour une unité. À fin 2006, le nombre de travailleurs handicapés employés était de 531 dont 502 déclarables ; à fin 2007, 510 dont 466 déclarables ; à fin 2008, 529 dont 477 déclarables. L'obligation d'emploi a ainsi été remplie, à hauteur de 3,87 % pour 2006, 3,66 % pour 2007 et 3,78 % pour 2008.

Notre volonté aujourd'hui est de remplir pleinement notre obligation d'emploi.

La concrétisation d'une politique d'insertion sociale et professionnelle nécessite une évolution des mentalités et des attitudes, des comportements et des représentations socioculturelles de tous les acteurs. Pour favoriser une insertion réussie, ce septième renouvellement propose qu'un effort particulier en termes de sensibilisation, d'information et de formation du personnel soit réalisé, avec l'objectif de faire évoluer les mentalités et de faire porter un « autre regard » sur le handicap. Ces actions seront pérennisées afin que cette politique soit connue de tous et s'insère dans la culture d'entreprise.

Dans ce contexte, la Banque et les organisations syndicales renouvellent leur volonté de poursuivre et développer les mesures prises au cours des précédents accords dans le cadre d'une démarche d'ensemble et de s'engager sur les points suivants :

- l'adaptation de nos méthodes d'embauche tout en privilégiant le cadre statutaire et en diversifiant les modes d'intégration ;
- le maintien dans l'emploi, la formation qui l'accompagne, l'avancement et l'évolution des carrières ;
- la mise en œuvre de nouvelles actions facilitant l'accueil, l'insertion sur la durée et d'une façon générale l'appropriation de la loi du 11 février 2005 dans tous ses aspects concernant l'entreprise ;
- la réalisation des objectifs vérifiés par l'utilisation de tableaux de bord et d'indicateurs dans le cadre d'un suivi annuel ;
- la mise en œuvre de dispositifs destinés à permettre aux personnes en situation de handicap d'acquérir un niveau de qualification leur permettant de prétendre à des postes de bon niveau.

## Objectifs

Le présent accord est applicable à toutes les unités de la Banque.

Il manifeste la volonté de changer le regard porté sur les personnes handicapées, de poursuivre la sensibilisation et de continuer d'impliquer l'ensemble des partenaires dans la définition et la mise en œuvre de moyens et mesures pour permettre la prise en compte du handicap, l'autonomie au travail et le bien-être, et ainsi améliorer la situation de l'entreprise au regard des exigences de la loi de 2005.

Dans cette perspective, l'accord privilégie les actions suivantes :

- poursuivre l'embauche en milieu ordinaire de travail ;
- développer des mesures d'accueil, d'intégration, de formation, de professionnalisation et de suivi ;
- mettre en place des mesures optimales de compensation du handicap ;
- impulser de nouvelles actions s'appuyant sur des expériences et des pratiques réussies d'intégration des personnes en situation de handicap ;
- faciliter la mobilité et le parcours professionnel des personnes en situation de handicap tout au long de la carrière ;
- utiliser des indicateurs vérifiant l'égalité des chances offertes aux personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnel ;
- sensibiliser par des actions adaptées les unités intégrant des personnes en situation de handicap ;
- impliquer l'encadrement dans l'insertion des personnes en situation de handicap ;

- valoriser le rôle du « référent » en le professionnalisant et en spécifiant cette mission dans sa fiche d'activités ;
- se donner tous les moyens pour surmonter les difficultés qui se présentent tout au long de la carrière ;
- poursuivre, en complément des prestations légales, les aides facilitant la vie courante des personnes en situation de handicap notamment le remboursement de matériels de vie, des frais de transport, aide au logement, ... ;
- mettre en œuvre une politique pérenne de communication afin d'informer au mieux les personnes en situation de handicap sur leurs possibilités d'emploi et leurs perspectives d'évolution, ainsi que sur les moyens mis en œuvre pour compenser leur handicap ;
- accroître le recours aux secteurs adapté et protégé.

## Cadre de fonctionnement

Face aux enjeux de la nouvelle loi, il a été décidé de renforcer l'action de la Banque en créant une « Mission handicap », à la fin de l'année 2006.

Le dispositif s'articule aujourd'hui autour de trois structures :

- la Mission handicap ;
- la Cellule de coordination des actions en faveur des travailleurs handicapés ;
- le secrétariat de la Cellule de coordination, dite « cellule TH ».

### La Mission handicap

Elle a pour rôle de veiller à la mise en œuvre des orientations fixées par le gouvernement de la Banque en matière d'emploi de personnels handicapés, de veiller à l'application de l'accord d'entreprise correspondant, de promouvoir les réalisations de la Banque en la matière et de rechercher et proposer des pistes nouvelles.

La responsable de la Mission a qualité, au sein de la Banque, de personne « référente » dans ce domaine.

Elle travaille en liaison étroite avec les services de la Banque qui ont à mettre en œuvre les différents aspects de la loi ou de l'accord, en particulier :

- le secrétariat de la Cellule de coordination, dite « Cellule TH » ;
- les services de recrutement et de gestion (embauche, intégration, mobilité, changement de poste), maintien dans l'emploi, ... ;
- les GRH, qui sont ses correspondants privilégiés dans les domaines et régions ;
- la direction de la Formation et du Développement des compétences ;
- la direction de l'Immobilier et des Services généraux (accessibilité des locaux et des postes de travail) ;
- l'Organisation et Informatique (accessibilité des applications et des outils de communication) ;
- l'Office central d'achats (recours aux secteurs adapté et protégé) ;

et assure la coordination des dossiers transversaux, en collaboration avec la coordination des CHSCT.

Elle s'appuie sur les professionnels de santé œuvrant au sein de la Banque ou externes qui exercent un rôle majeur à l'égard des agents handicapés, notamment pour le maintien dans l'emploi et l'adaptation aux changements :

- chef de la médecine administrative ;
- médecins du travail ;
- assistantes sociales ;
- psychologue ;

- ergonomes ;
- tout autre professionnel adapté à la situation du handicapé.

Elle participe à la résolution de dossiers individuels, en particulier dans :

- la définition du contenu de poste ;
- la conception et la mise en place d'actions de formation spécifique ;
- la sensibilisation de l'environnement ;
- la recherche de solutions innovantes ;

fédérant des acteurs multiples au sein de la Banque et/ou à l'extérieur.

Elle assure, sur l'ensemble des aspects de sa mission, la représentation de la Banque vis-à-vis de l'extérieur, des autorités de tutelle, des associations et interlocuteurs avec lesquels elle est en relation. Elle participe aux travaux de l'Agence Entreprises et Handicap, conjointement avec les autres entreprises adhérentes (<http://www.entreprises-handicap.com/>).

Elle veille à la mise à jour de la rubrique « handicap » du site intranet de la DGRH ([http://08gla170/Egalite\\_diversite\\_handicap/Pages/Egalite\\_diversite\\_handicap.aspx](http://08gla170/Egalite_diversite_handicap/Pages/Egalite_diversite_handicap.aspx)).

Elle peut faire appel, en cas de besoin, à des spécialistes extérieurs à la Banque.

### **La Cellule de coordination**

La coordination des actions d'insertion et le suivi de la formation des travailleurs handicapés et assimilés sont assurés par une cellule de coordination. Elle se réunit deux fois par an et suit les dispositions de l'accord d'entreprise et les engagements de dépenses d'investissement.

Animée par le représentant du directeur général des Ressources humaines, cette structure comprend :

- la responsable de la Mission handicap ;
- la responsable du secrétariat de la Cellule TH (Service social) ;
- le chef de la médecine administrative ;
- un médecin du travail ;
- une assistante de service social ;

et des représentants :

- des services de Gestion du personnel ;
- du service du Recrutement ;
- de la direction de la Formation et du Développement des compétences ;
- de la direction de l'Immobilier et des Services généraux ;
- de l'encadrement du Cart.

## **Le secrétariat de la Cellule de coordination (« cellule TH »)**

Rattachée au Service social, communément appelée « Cellule TH », elle gère l'ensemble des dossiers des travailleurs handicapés. Elle collabore étroitement avec chacun des membres de la Cellule de coordination afin de :

- réaliser la meilleure adaptation des postes de travail ;
- procurer aux agents les équipements ou moyens nécessaires à de bonnes conditions de travail (mobilier, écrans, logiciels, matériels, traducteurs, ...) ;
- assurer le suivi de leur adaptation et de leur intégration tout au long de la carrière ;
- rendre les locaux accessibles ;
- faciliter les déplacements.

Elle gère le budget des dépenses relatives aux actions menées en faveur des agents handicapés. Elle élabore la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés – DOETH – et entretient des contacts avec la direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Elle instruit les dossiers de prêts d'aide au financement des appareillages pour personnes handicapées.

Elle est l'interlocuteur habituel des agents handicapés, de leur service d'accueil, des pôles RH, des services de gestion, des CHSCT et des partenaires sociaux.

## **Article 1 – CHAMP D'APPLICATION**

Les salariés concernés par le présent accord sont les personnels visés par la loi du 11 février 2005 (art. L5212-13 du code du Travail) et employés par la Banque de France.

## **Article 2 – EMBAUCHE**

### **2.1. Accès à l'emploi**

Notre ambition aujourd'hui ne se limite pas à apporter une réponse uniquement quantitative aux exigences de la loi, mais est de répondre également à un besoin de recrutement qualitatif, tenant compte avant tout des compétences et des aptitudes professionnelles présentées par les candidats en situation de handicap.

Par ailleurs, on constate que le niveau de qualification des jeunes en situation de handicap est souvent peu élevé. Il s'agit donc pour la Banque d'investir sur l'avenir et de permettre à ces personnes en cours d'études ou de reconversion d'acquies un diplôme leur permettant d'occuper, à l'issue des formations entreprises, un emploi qualifié, au sein de la Banque ou dans une entreprise de son choix.

La Banque s'engage à :

a) recruter, pour une durée indéterminée, 50 travailleurs handicapés sur la durée de l'accord, toutes catégories de personnel confondues. Deux axes seront favorisés :

- 30 recrutements seront réalisés par concours
  - concours ordinaires pour lesquels la communication sera accentuée, en particulier par le biais d'internet ;
  - concours spécifiques secrétaires comptables réservés aux travailleurs handicapés ; au moins une session sera organisée pour chacune des années 2010 et 2011, afin de permettre en particulier aux étudiants en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation si ce dernier prépare à une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre répertorié par l'état, de s'y préparer et de le présenter si les métiers de la Banque les intéressent ;
- 20 recrutements contractuels seront effectués.

En cas de départ de plus de 25 agents handicapés pendant la durée de l'accord, le différentiel entre le nombre effectif et 25 sera intégralement compensé en sus des 50 recrutements prévus, de préférence par voie de concours.

2) développer en parallèle le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, sous la forme de contrats en alternance à durée déterminée de 6 à 24 mois.

Ce type de recrutement est destiné à permettre à des handicapés :

- d'accéder à une qualification reconnue ;
- d'intégrer de manière progressive le monde de l'entreprise ;
- de se familiariser avec les métiers de la Banque et s'ils le souhaitent, à l'issue du contrat, répondre aux offres de poste en contrat à durée indéterminée qui seront proposés ou s'inscrire à un concours s'ils remplissent les conditions de diplômes.

Un accompagnement spécifique sera mis en place afin de permettre au stagiaire de préparer, s'il le souhaite, les concours de la Banque (stages, tuteurs, ...).

Cinq recrutements au minimum seront réalisés dans ce cadre chaque année.

## **2.2. Principes**

Aux dates de concours et de recrutement, les candidats doivent être titulaires d'un justificatif en cours de validité, les désignant comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Pour pouvoir être recrutés dans une catégorie donnée, les travailleurs handicapés doivent remplir les conditions requises fixées par le règlement du Gouverneur pris en application des dispositions du statut du personnel ; ils doivent notamment justifier soit des diplômes requis, soit de tout autre titre dont la recevabilité est laissée à l'appréciation du Gouvernement de la Banque.

Les actions pour faire connaître les besoins de la Banque dans les réseaux spécialisés seront renforcées, notamment par le biais d'Internet.

Pour cela, la Mission handicap, en collaboration avec le service du Recrutement, développera des contacts avec les réseaux spécialisés (tels l'Agefiph, Handi-up, pôles emploi, ...)

## **2.3. Modalités pratiques**

Ces modalités concernent les bénéficiaires de l'OETH.

### **2.3.1. Personnel des bureaux, cadres et non-cadres**

Le recrutement des personnels de bureau, cadres et non-cadres, s'effectue essentiellement par le biais de concours centralisés. Toutes les personnes handicapées peuvent se présenter aux épreuves, sous réserve des conditions évoquées ci-dessus.

S'agissant des concours, les travailleurs handicapés bénéficient de cinq tentatives au lieu de trois, à l'exception du concours de secrétaire-comptable pour lequel ils disposent de trois tentatives, en raison de l'existence du concours spécial qui leur est réservé.

Des personnes en situation de handicap peuvent aussi être recrutées par voie contractuelle, en qualité d'agents du cadre latéral ou de chargés de mission.

Les candidats doivent remplir des conditions de diplômes ou de niveau d'études identiques à celles exigées par l'offre de poste. Pour être recruté, le médecin du travail devra juger leur handicap compatible avec l'emploi proposé.

Les postes à pourvoir seront déterminés en collaboration entre la Mission handicap et les services de gestion cadres et non-cadres.

La Mission handicap contactera les organismes spécialisés et procédera, en liaison avec les services de gestion, aux recherches de profils en adéquation avec les postes à pourvoir. Elle aura un rôle de conseil, en particulier pour ce qui concerne l'accessibilité (site, poste,...).

Dans cette recherche, la priorité sera donnée aux compétences présentées par les candidats afin de réaliser une intégration réussie.

### **2.3.2. Agent de service des bureaux**

L'embauche dans le cadre permanent d'agents de service des bureaux est réalisée localement à l'initiative des directeurs d'unités.

### **2.3.3. Agent de service de l'équipe, agents de caisse ou ouvriers**

L'embauche d'agents de service de l'équipe, d'agents de caisse ou d'ouvriers s'effectue au moyen d'examens.

### **2.3.4. Promotion interne**

Les agents en situation de handicap peuvent prétendre, au même titre que les autres agents, aux mesures de promotion interne en vigueur. Ils bénéficient de cinq tentatives par niveau d'accès.

### **2.3.5. Handicapés déficients intellectuels**

L'insertion de handicapés déficients intellectuels est assurée à Paris et en Île-de-France par le centre d'Adaptation et de Réinsertion par le travail (Cart), dans le cadre des dispositions régissant les relations entre l'Association pour le Développement de centres d'adaptation et de réinsertion par le travail – l'Adcart – et le gouvernement de la Banque.

Les services du siège et des unités d'Île-de-France recherchent tous travaux pouvant être confiés aux agents du Cart. Ces tâches peuvent être réalisées dans les locaux du Centre ou dans les unités qui accueillent alors les agents pour la durée de réalisation du travail concerné.

Le directeur et les éducateurs du Centre étudient, en collaboration avec les responsables d'unités, des évolutions possibles des travaux confiés, en particulier grâce aux nouvelles technologies de l'information.

La Banque s'engage à rechercher des postes permettant à des agents du Cart d'être intégrés dans de bonnes conditions dans son personnel statutaire, sur proposition du directeur du Centre validée par le conseil d'administration du Cart.

Les agents titularisés issus du Cart feront l'objet d'un suivi réalisé par un acteur du secteur médico-social afin de faciliter leur adaptation et de gérer plus aisément les changements au cours de leur carrière.

## **Article 3 – AFFECTATION**

L'affectation s'effectue, quelle que soit la catégorie de personnel, en fonction des besoins des unités de la Banque et des compétences de la personne recrutée.

Cependant, une recherche particulière est réalisée préalablement au recrutement de travailleurs handicapés afin de concilier au mieux les contraintes du poste, les incapacités liées au handicap et l'autonomie de la personne.

La recherche de l'adéquation du poste avec le handicap constitue un impératif.

Le suivi permanent de ces dossiers relève des services de gestion, en liaison avec la Mission Handicap et la cellule TH, qui ont un rôle de conseil, en particulier pour ce qui concerne l'accessibilité (site, poste,...) et pourront mettre en place, si besoin, des actions de sensibilisation et de formation à destination de l'environnement.

Une attention particulière sera portée aux dossiers des agents souhaitant rejoindre leur région d'origine. Leur dossier sera étudié au plan national, au-delà des offres intra-régionales.

## **Article 4 – PÉRIODE PROBATOIRE**

Les candidats reconnus comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui ont été recrutés dans le personnel titulaire, soit à la suite de leur admission à un concours, soit à la suite de leur nomination à un emploi sans condition de stage, sont soumis à une période probatoire d'un an, à l'issue de laquelle il est statué sur leur admission définitive dans le personnel titulaire de la Banque. Cette période peut être prorogée d'un an au maximum.

Les candidats issus d'un recrutement par voie contractuelle bénéficient de la période d'essai prévue par les dispositions légales en vigueur.

## **Article 5 – ACCUEIL ET INSERTION**

La Mission handicap et la Cellule TH veilleront à ce que le nouveau travailleur handicapé bénéficie d'un accueil personnalisé en vue de son intégration. L'attention se portera tant sur l'unité d'accueil que sur l'adéquation des locaux et des équipements.

La responsabilité de l'insertion incombe aux chefs d'unité. Ils seront invités à rechercher un agent volontaire (réfèrent), de préférence un proche collègue, qui sera chargé de veiller à ce que l'insertion se fasse dans les meilleures conditions possibles en liaison avec le médecin du travail, le CHSCT et en collaboration avec la Mission handicap et le secrétariat de la Cellule de coordination. L'accompagnement personnalisé d'un TH par un référent facilite l'intégration dans une équipe, l'apprentissage du métier, le maintien dans l'emploi.

Ces référents bénéficieront d'une formation à ce rôle, dispensée par un organisme spécialisé. Le financement de cette action sera imputé sur le budget de la formation. La direction de la Formation et du Développement des compétences sera associée à l'analyse du besoin et procédera à l'achat des prestations de formation.

Clairement décrite sur la fiche d'activité du référent, cette activité et les compétences mises en œuvre seront prises en compte dans l'évaluation. Pour mener à bien sa mission, le temps passé par le référent à cette activité sera pris en compte et affecté d'un code réservé aux dépenses liées au handicap.

Cependant, cette possibilité ne peut être mise en place qu'avec l'accord express du salarié handicapé.

En concertation avec le référent, s'il en existe un, et l'agent reconnu comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi, le chef d'exploitation établit un premier bilan à l'issue d'une période de 3 mois. En cas de réserves émises sur le 1<sup>er</sup> bilan ou en cas de période probatoire prorogée, un 2<sup>ème</sup> bilan devra être établi à l'issue des 3 mois suivants.

En outre, un bilan sera établi à l'occasion de chaque changement d'unité après 3 mois dans la nouvelle affectation.

Ce document est transmis à la Mission handicap, au secrétariat de la Cellule de coordination, au président du CHSCT et au médecin du travail dont relève l'agent. Le secrétaire du CHSCT sera également destinataire d'une version anonymée.

La Cellule de coordination effectue un suivi régulier de l'insertion des agents issus du Cart. La Mission handicap met en œuvre, en tant que de besoin, en concertation avec la hiérarchie de l'agent, le médecin du travail et l'assistante sociale, des actions spécifiques auprès des agents intégrés qui seraient en difficulté. Les actions de formation sont menées en étroite collaboration avec la direction de la Formation et du Développement des compétences qui est associée à l'analyse du besoin, à la recherche d'organismes spécialisés, comme le Greta, et procède à l'achat de prestations externes.

En cas de handicap lourd, il sera fait appel à un professionnel, comme un ergonome ou un psychologue du travail.



## **Article 6 – SENSIBILISATION DU PERSONNEL DE LA BANQUE**

La sensibilisation des agents de la Banque, hiérarchie et collègues, constitue un élément décisif dans la réussite de l'accueil et l'intégration des travailleurs handicapés. Elle a vocation à faire disparaître les réticences, préjugés ou appréhensions qui peuvent exister et à favoriser la cohésion au sein de l'équipe de travail.

La Cellule TH anime un module relatif aux informations spécifiques TH dans les stages proposés aux pôles RH.

La politique de la Banque en matière de handicap sera développée lors des stages relatifs à la diversité. Les programmes de sensibilisation des managers et des acteurs RH à la prévention des discriminations dans l'entreprise intégreront le thème du handicap.

Des actions de sensibilisation ciblées seront menées par des intervenants spécialisés dans les services accueillant un nouvel agent handicapé, le cas échéant et en accord avec la personne. De telles actions pourraient également être mises en place si nécessaire à tout moment de la carrière si des problèmes d'intégration ou d'adaptation survenaient.

Le médecin du travail, l'assistante sociale et le CHSCT seront associés à ces actions.

## **Article 7 – FORMATION**

### **7.1. Formation spécifique**

Dans le cas où, à son recrutement ou en cours de carrière, un agent rencontre du fait de son handicap des difficultés d'adaptation, des compléments de formation peuvent lui être offerts afin de lui permettre soit de surmonter ses difficultés, soit de faciliter un reclassement dans un autre poste. Le suivi des demandes de cette nature incombe à la cellule de coordination.

La formation fait l'objet, au cours des 3 années suivant l'embauche, d'un bilan annuel établi par le chef d'exploitation, communiqué au responsable de formation et à la direction de la Formation et du Développement des compétences qui en assure la synthèse et le restitue à la Cellule de coordination.

### **7.2. Organisation de la formation**

Selon les besoins des travailleurs recrutés, la nature et la gravité de leur handicap, la formation peut être assurée directement par la direction de la Formation et du Développement des compétences ou par des organismes spécialisés. La direction de la Formation et du Développement des compétences supporte la charge de la formation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des relations avec les formateurs extérieurs.

Sous réserve d'être avisée par le pôle RH dès la demande de stage d'un agent en situation de handicap, la Cellule TH, en concertation avec la DFC, peut mettre en place les adaptations nécessaires au bon déroulement du stage (logiciel de grossissement, clavier spécifique,...).

### **7.3. Cas particulier des agents du Cart**

La formation des travailleurs accueillis au centre d'Adaptation et de Réinsertion par le travail est prioritairement assurée par celui-ci, sauf pour les stagiaires placés en stage continu pour lesquels la formation est financée par la direction de la Formation et du Développement des compétences et assurée par cette dernière ou un organisme spécialisé.

Cependant, pour répondre à des besoins spécifiques, la direction de la Formation et du Développement des compétences étudiera les modalités de mise en place de formations pour les agents du Cart correspondant au plan de formation élaboré par le directeur du Centre. Elle recherchera et financera les formations délivrées par des organismes extérieurs aux travailleurs accueillis au Cart.

#### **7.4. Surcoût**

Pour participer dans de bonnes conditions aux actions de formation, les frais supplémentaires engagés par l'agent pourront faire l'objet d'une prise en charge (en matière de transport, d'hébergement, etc.). Il appartient aux pôles RH d'en informer la direction de la Formation et du Développement des compétences qui prendra les mesures nécessaires.

### **Article 8 – ÉVOLUTION DE CARRIÈRE**

Les agents recrutés par l'une des voies ouvertes aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi concourent à l'avancement dans les mêmes conditions que leurs collègues recrutés par les procédures habituelles. Ils disposent de 400 heures pour la préparation de chacun des concours (340 heures pour secrétaire-comptable).

Les agents qui, du fait de leur handicap, ne peuvent préparer les concours dans des conditions normales peuvent bénéficier, sur décision de la direction générale des Ressources humaines prise après avis de la médecine administrative, de facilités supplémentaires particulières susceptibles d'atteindre au maximum le double des heures dont disposent leurs collègues. Cette disposition n'entre pas dans le budget du présent accord.

La DGRH veille à ce que les agents en situation de handicap ne soient pas pénalisés en termes d'avancement du fait des incapacités générées par leur handicap.

### **Article 9 – AMÉNAGEMENTS DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les chefs d'exploitation examinent avec le médecin du travail comment les conditions de travail peuvent être aménagées pour faciliter aux intéressés l'exercice d'une vie professionnelle normale.

Ces dispositions, dont la mise en œuvre est subordonnée à l'accord préalable du chef de la médecine administrative (contrôle du bien-fondé de la préconisation par rapport au handicap) et de la cellule TH (vérification que la préconisation entre bien dans le champ des possibilités offertes par la Banque), peuvent prendre la forme :

- d'autorisation de décalages d'horaires,
- d'allègements d'horaires pour :
  - bénéficiaire de soins,
  - faire contrôler et surveiller l'évolution du handicap, après avis du chef de la médecine administrative,
- d'une autorisation d'absence spécifique d'une journée (éventuellement fractionnable), pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi afin d'effectuer les démarches pour obtenir (ou renouveler) la reconnaissance ;
- d'aménagement du temps de travail, autorisant des périodes de repos,
- de modulations de la durée d'utilisation d'écrans de visualisation ou autres équipements ;
- de 3 jours de congés annuels supplémentaires, non reportables et non bonifiables, pour les agents titulaires d'une carte d'invalidité établissant un taux d'invalidité  $\geq 80$  %.

En outre, les agents recrutés en tant que bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent être autorisés, sur leur demande, à exercer leurs fonctions à temps partiel, dès leur recrutement.

## **Article 10 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

### **10.1. Adaptation des postes de travail**

Tout agent reconnu comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi doit disposer des moyens matériels nécessaires pour exercer dans les meilleures conditions l'emploi pour lequel il a été recruté.

L'adaptation éventuelle de son poste de travail, pour compenser le handicap, revêt donc le caractère d'une nécessité. Elle doit porter sur l'ergonomie du poste, mais également sur le contenu de celui-ci. Si besoin, des actions de formation peuvent être mises en place pour faciliter une éventuelle reconversion.

Au surplus, l'aménagement du poste doit tenir compte des possibilités offertes par les nouvelles technologies et des nouveaux matériels disponibles, ainsi que de l'évolution du handicap sous le contrôle du médecin du travail et du CHSCT.

Lorsqu'un agent devient handicapé en cours de carrière, il bénéficie des conseils des professionnels que sont les médecins du travail et les assistantes de service social pour mieux appréhender l'intérêt qu'il aurait à demander une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et prétendre ainsi être aidé et protégé par l'accord d'entreprise.

### **10.2. Suppression de poste**

En cas de restructuration entraînant la suppression d'un poste tenu par un agent reconnu travailleur handicapé, une attention particulière sera portée au reclassement de l'agent concerné. Une nouvelle affectation sera étudiée attentivement, en collaboration entre les acteurs concernés (services de gestion, Mission handicap, DFC, personnels médico-sociaux, ...).

### **10.3. Suivi particulier des agents présentant des altérations temporaires ou définitives de leur état de santé**

À l'instar d'autres grandes entreprises, la Banque intègre dans sa stratégie de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des équipes, des actions en faveur des personnes en difficultés temporaires ou permanentes du fait de leur état de santé (retour de longue maladie, altération des fonctions cognitives ou psychiques, ...), sans pour autant bénéficier d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou avoir été placées en invalidité. Avec l'accord de l'agent et en collaboration étroite entre le médecin du travail et la Mission handicap – chacun agissant dans son domaine de compétence respectif –, la Banque engage les mesures d'accompagnement adaptées réalisées par des spécialistes (psychologues d'entreprises, psychomotriciens, par exemple), dans le but de maintenir les capacités professionnelles et d'assister et accompagner les managers et les équipes de travail. Ces actions n'entrent pas dans le budget du présent accord.

La loi 2005-102 a reconnu pour la première fois les troubles psychiques comme pouvant être à l'origine de situations de handicap en milieu professionnel. En effet, de nombreux salariés peuvent présenter au cours de leur vie professionnelle des épisodes problématiques de maintien dans l'emploi liés à des difficultés cognitives ou psychiques et l'accompagnement de ces situations ne peut être réduit au seul handicap « reconnu ». Pour cela, la Banque met en place des actions de sensibilisation à destination des managers et des instances existantes (médecins du travail, assistantes de service social, partenaires sociaux, CHSCT, ...) visant à permettre une meilleure connaissance des spécificités de ces troubles.

### **10.4. Locaux**

Lorsque le recrutement d'un travailleur handicapé à mobilité réduite est envisagé dans une unité administrative, la Cellule TH saisit le Secrétariat général – DISG – en vue de mettre les locaux en conformité avec les règles en vigueur.

Les projets de rénovation complète ou de reconstruction d'un établissement, soumis pour avis au CHSCT, doivent prendre en compte les contraintes légales en matière d'accessibilité des locaux aux personnes handicapées.

De même, la Banque portera une attention particulière à l'accessibilité des locaux qu'elle serait amenée à louer.

Si l'évolution du handicap le nécessite, un aménagement des locaux sera examiné afin de rechercher le maintien de la personne handicapée dans son affectation.

Seules les actions menées au-delà de l'obligation légale de l'employeur pourront être comptabilisées sur le budget de l'accord.

## **10.5. Transports**

Les agents reconnus comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent bénéficier d'aide pour se déplacer jusqu'à leur lieu de travail, lorsqu'ils ne peuvent le faire de manière autonome. Une solution adaptée sera recherchée, au cas par cas, par la Cellule TH.

En complément des mesures et aides légales existantes, ils peuvent également bénéficier d'un prêt pour aider au financement des frais supplémentaires liés à l'aménagement d'un véhicule.

## **Article 11 – ENGAGEMENTS COMPLÉMENTAIRES**

Les montants alloués aux actions décrites dans les trois articles ci-dessous n'entrent pas dans le budget de l'accord.

### **11.1. Prêts pouvant être octroyés**

Les agents reconnus comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi pourront obtenir un prêt sans intérêt pour :

- financer, après le versement des prestations diverses (couverture sociale, mutuelles, aides diverses), l'appareillage nécessité par le handicap (prothèse et fauteuil roulant) ;
- aider au financement des frais supplémentaires liés à l'aménagement d'un véhicule ou d'un logement (hors travaux immobiliers) ou de matériels spécifiques rendus nécessaires par le handicap.

### **11.2. Logement**

Les agents bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleurs handicapés, ainsi que ceux dont le conjoint ou un enfant est handicapé, – quelle que soit leur situation géographique – peuvent bénéficier de l'aide de la Cellule logement du Service social pour la recherche d'un appartement adapté à leur handicap. Cette aide peut intervenir lors du recrutement, ou de toute évolution de leur situation familiale au cours de la vie active.

### **11.3. Aide à la personne**

La Banque souhaite favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des agents bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleurs handicapés. Pour ce faire, elle évaluera dans un premier temps les dépenses relatives au financement partiel de services d'aide à la personne en situation de handicap (entretien de la maison, assistance, aide à la mobilité, ...) et présentera ses résultats à la Commission paritaire de suivi. Une négociation sur ce sujet pourra alors être engagée qui pourrait donner lieu à un avenant pour développer les engagements du présent article.

## **Article 12 – AMÉNAGEMENT DE LA FIN DE CARRIÈRE**

### **12.1. Départ à la retraite anticipé**

Des mesures particulières ont été prises en faveur des agents en situation de handicap. Elles font l'objet de l'art. 29 du régime des retraites.

<http://08gla170/retraite/ComprendreMaRetraite/QuandPrendreMaRetraite/Documents/La%20retraite%20des%20agents%20handicap%C3%A9s.pdf>

Un agent en situation de handicap peut bénéficier, sous réserve de conditions d'une durée de cotisations et d'une durée d'assurance minimales :

- d'un départ à la retraite anticipé avant 60 ans ;
- d'une pension majorée.

Chaque dossier étant spécifique, le service des Pensions est chargé d'étudier les dossiers individuellement.

## **12.2. Cessation progressive d'activité**

Des mesures particulières ont été prises en faveur des agents en situation de handicap (cf. art.2 de la décision réglementaire n° 2226 du 30-03-2007).

[http://inclair/xp-cqi/clair/docs/2007/05/9/DR%202226\\_%20CPA%2023032007%20.pdf](http://inclair/xp-cqi/clair/docs/2007/05/9/DR%202226_%20CPA%2023032007%20.pdf)

## **12.3. Congé spécial de fin de carrière**

Les agents titulaires handicapés bénéficient sous les mêmes conditions que les autres agents d'un congé proportionnel à leur durée de carrière immédiatement avant de faire valoir leurs droits à la retraite.

Sous réserve qu'ils aient déclaré leur handicap depuis au moins 6 ans, le congé spécial de fin de carrière est majoré de 30 % par rapport à celui accordé aux autres agents.

# **Article 13 – MESURES D'AIDE À L'ACCÈS À UNE QUALIFICATION**

## **13.1 Stagiaires d'insertion**

L'accueil dans les services de stagiaires issus de centre de rééducation professionnelle (CRP) sera développé, dans le souci de contribuer ainsi à augmenter leurs chances d'accès à l'emploi à l'issue du stage.

La Mission handicap et la Cellule TH veilleront à la bonne adéquation handicap/environnement du poste en collaboration avec les unités d'accueil.

## **13.2 Stagiaires en alternance**

La Banque développera le recours aux contrats de qualification et de professionnalisation, sous la forme de contrats à durée déterminée de 6 à 24 mois (cf. art 2.1.).

# **Article 14 – SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ**

La Banque utilise prioritairement les services de « l'Esat Banque de France – Cart » pour tous les travaux qu'il est en capacité de prendre en charge.

Par ailleurs, le recours à d'autres entreprises du secteur protégé (établissements et services d'aide par le travail – Esat – et entreprises adaptées – EA –) sera renforcé pour répondre à deux objectifs :

- offrir à des personnes lourdement handicapées, au sein de ces structures, des possibilités de travail et une approche progressive du milieu ordinaire de travail ;
- augmenter notre taux d'obligation d'emploi de façon significative et relativement rapide.

La Mission handicap développera une collaboration avec l'Office d'achats, en vue de le sensibiliser aux spécificités du secteur, déterminer les travaux qui peuvent être confiés à ces organismes et l'aider dans la recherche de centres pouvant répondre aux besoins.

Les achats, qu'ils soient de prestations et/ou de fournitures diverses, effectués auprès d'entreprises du secteur protégé devront représenter au minimum 10 % du taux d'obligation d'emploi d'ici la fin 2011.

La valorisation des loyers des locaux mis à disposition du Cart, ainsi que celle des mobiliers et matériels acquis par la Banque pour le compte du Cart, entreront dans le budget de l'accord.

## **Article 15 – FINANCEMENT DES MESURES D’INSERTION ET DE FORMATION**

Le financement des mesures visées par l'accord sera assuré par une dotation budgétaire plafonnée en référence à la contribution versée par les entreprises de droit commun au Fonds d'insertion (AGEFIPH).

## **Article 16 – INFORMATIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

Les présidents des Comités d'établissement et des Comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail informent les élus périodiquement ou sur demande de ces derniers des dispositions arrêtées pour l'application du présent accord.

L'administration de la Banque portera à la connaissance du Comité central d'entreprise et des comités d'établissement la déclaration annuelle relative à l'emploi des travailleurs handicapés ainsi qu'un compte rendu des mesures mises en œuvre dans le cadre de cet accord. Les présidents de CE recevront les éléments relatifs à leur région.

Une information relative aux nombres de départs prévisibles et de recrutements envisagés en N+1 sera donnée chaque année au CCE.

Les indicateurs présentés en Commission paritaire annuellement le seront également en CCE.

## **Article 17 – SUIVI DE L’ACCORD**

Une commission paritaire – composée de la Cellule de coordination (cf. page 4), du Conseiller général élu représentant le personnel, des représentants du coordinateur des CHSCT, du CCE, du CE Île-de-France, du CE Paris, des organisations syndicales signataires du présent accord – se réunit au moins deux fois par an pour suivre les conditions d'exécution du présent texte et proposer d'éventuels aménagements et plus à la demande de la majorité de ses membres. Elle peut proposer des aménagements par voie d'avenant.

L'une d'entre elles comprendra un bilan d'étape annuel qualitatif et quantitatif, qui sera transmis à la DDTEFP.

## **Article 18 – DURÉE DE L’ACCORD**

Le présent accord concerne les exercices 2009 à 2011. Il sera renégocié dans le semestre précédent l'échéance du présent accord. Il peut être révisable à tout moment à la demande de l'une des parties sous réserve de respecter un préavis de 2 mois.

## **Article 19 – AGRÉMENT**

L'entrée en vigueur du présent accord est conditionnée à son agrément par la direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de Paris.

En cas de non agrément, il sera réputé nul et non avenu.

Fait à Paris, le 4 mai 2009

Pour le Syndicat C.F.D.T.  
de la Banque de France  
Katia TOMBOIS

Le Gouverneur  
de la Banque de France  
Christian NOYER

Pour le Syndicat National du Personnel des  
Cadres et de la Maîtrise de la Banque de  
France (C.F.E.-C.G.C.)  
Marie-Christine ROZIER

Pour le Syndicat du personnel et des  
employés des œuvres sociales diverses de la  
Banque de France (C.F.T.C.)  
Marylène FUMERON

Pour le Syndicat C.G.T.  
de la Banque de France  
Denis DURAND

Pour le Syndicat Force Ouvrière de la  
Banque de France (F.O.)  
Dominique DELPOUY

Pour le Syndicat des Indépendants et  
Chrétiens de la Banque de France (S.I.C.)  
Patrick DELFOUR

Pour le Syndicat National Autonome du  
personnel de la Banque de France Solidaires  
(S.N.A.B.F.)  
Michel FELCE