

Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe Banque Populaire

A. Préambule

La Banque Fédérale des Banques Populaires et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe se sont rencontrées afin de définir les grandes lignes, principes et actions prioritaires à mettre en œuvre afin de développer et renforcer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La volonté partagée des signataires est de contribuer au mieux à l'accueil, l'insertion ou la réinsertion professionnelle, à la formation et au reclassement des personnes handicapées avec le souci des contraintes propres aux différentes entreprises du Groupe Banque Populaire.

Tout en permettant à chaque structure d'œuvrer localement pour l'emploi des personnes en situation de handicap, le Groupe Banque Populaire a souhaité impulser une dynamique nationale. Cette dernière, fruit d'une réflexion collective permet de mutualiser les efforts, de tirer profit des expériences réussies et de concevoir des outils au service de l'intérêt commun.

L'accord Groupe constitue un tronc commun de mesures et de moyens qui s'inscrit dans la continuité des démarches et pratiques engagées. Il traduit les valeurs du Groupe Banque Populaire. Il constitue l'occasion pour les parties de réaffirmer leur attachement à la poursuite des efforts engagés en matière de prévention des risques professionnels.

Il prend appui sur la politique d'emploi des entreprises du Groupe et notamment sur l'accord relatif à la formation et l'accompagnement du collaborateur dans son parcours professionnel (novembre 2006).

Dans la mise en œuvre du présent accord, les entreprises incluses dans son champ d'application veillent à l'adaptation et la complémentarité des actions qu'elles développent à leur niveau.

B. Contexte, bénéficiaires, objectifs généraux et principes structurants

➤ Contexte de l'accord

Force est de constater les difficultés rencontrées dans l'embauche directe de collaborateurs handicapés. Ces dernières tiennent principalement à l'insuffisance (qualitative et quantitative) des profils correspondant aux emplois disponibles au sein du Groupe.

En effet, le marché de l'emploi des personnes en situation de handicap se caractérise par un niveau de formation ne correspondant pas toujours à celui de la population active alors que les entreprises du secteur bancaire, compte tenu des évolutions des métiers, sont amenées à recruter des collaborateurs disposant d'un niveau Bac 2/3 à Bac 4/5.

Ces difficultés seront particulièrement notables dans les années à venir en raison d'une pyramide d'âge entraînant un nombre important de départs de personnes en situation de handicap au cours des 5 prochaines années.

U.A. Re
OR
S. BLV

Partant de ces constats, les parties sont convenues, afin de s'inscrire dans la durée, de mettre en œuvre des actions progressives portant à la fois :

- sur le court/moyen terme, telles que les actions de sensibilisation et de formation,
- sur le moyen/long terme, tels que les partenariats « Ecoles » et le développement de l'employabilité et des niveaux de qualification des personnes handicapées - ce dernier point constituant un enjeu fondamental et une priorité de l'accord .

Préalablement à la phase de négociation, la Banque Fédérale a procédé à un état des lieux quantitatif de l'emploi des collaborateurs handicapés au sein du Groupe et à une analyse des mesures prises en la matière. Cet état des lieux global a été présenté aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation.

Au 31.12.2006, les entreprises concernées employaient 504.75 salariés handicapés et utilisaient le recours à la sous-traitance pour l'équivalent de 27.33 unités.

Il est précisé que dans le cadre de la mise en œuvre du présent texte, les entreprises qui le souhaitent, après information des représentants du personnel, réalisent un diagnostic-conseil avec l'appui, le cas échéant, d'un cabinet externe spécialisé dans la thématique du handicap.

➤ **Bénéficiaires**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L.323.1 et suivants du code du travail relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap issus de la loi du 10 juillet 1987 et modifiée par la loi du 11 février 2005 dite loi pour «l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées».

Les bénéficiaires des dispositions du présent accord sont les collaborateurs du Groupe Banque Populaire :

- reconnus travailleurs handicapés, au sens de l'article L.323.3 du code du travail,
- ainsi que les salariés reconnus inaptes par le médecin du travail et ayant entamé les démarches de reconnaissance du statut de travailleur handicapé (copie du récépissé de dépôt du document auprès de la C.D.A.P.H.), sous réserve de l'obtention de leur R.Q.T.H. En effet, plus la prise en charge de l'inaptitude est précoce plus l'entreprise est à même d'analyser la situation avec tous les acteurs concernés et de mettre en œuvre les solutions les plus adaptées au maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés.

➤ **Objectifs généraux**

Compte tenu des éléments de contexte, l'accord Groupe privilégie trois objectifs principaux :

- développer le recrutement de collaborateurs handicapés dès lors que leurs qualifications sont adaptées ou adaptables après une formation spécifique et que leurs handicaps sont compatibles avec les postes disponibles et les aménagements susceptibles d'être apportés,
- favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap par :
 - o l'accès à la formation, en vue d'améliorer le niveau de qualification des personnes en situation de handicap,
 - o l'accueil de stagiaires et le développement de l'alternance,

U. le [signature] 25 [signature]

- améliorer les conditions de maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés, notamment par l'aménagement des postes de travail et le développement de leur accessibilité.

Le Groupe Banque Populaire entend s'inscrire dans une perspective d'amélioration globale de son taux d'emploi. Cette volonté, partagée par l'ensemble des parties au présent accord, prend en compte les freins constatés à l'emploi des personnes handicapées (niveau de qualification et déficit d'accès à la formation) et aboutit aux dispositions qui suivent, portant à la fois sur l'embauche mais aussi l'accompagnement de l'employabilité et le développement des compétences des personnes en situation de handicap.

➤ **Principes structurants**

L'embauche de tout collaborateur handicapé s'inscrit dans la politique d'emploi du Groupe Banque Populaire et ses processus actuels, en particulier s'agissant du recrutement et des exigences en matière de compétences communes à tous les candidats. Ces exigences garantissent à chacun une intégration réussie, l'accès aux dispositifs de formation tout au long de la vie professionnelle et un bon déroulement de carrière au sein du Groupe Banque Populaire. Elles sont également le gage de la performance du Groupe et des attentes sans cesse renouvelées des clients.

Dans cet esprit, il est rappelé que :

- les personnes en situation de handicap sont recrutées ou maintenues dans l'emploi pour leurs compétences et leurs aptitudes professionnelles et non au regard de leur handicap,
- elles sont recrutées sur tous types d'emploi, à temps complet ou à temps partiel, et à tous niveaux de responsabilité compatibles avec leurs aptitudes et compétences professionnelles. Il est procédé, aux aménagements de postes nécessaires, accompagnés si besoin de formation d'une durée modulée en fonction des besoins effectivement constatés,
- le handicap ne saurait être un facteur de discrimination ; le Groupe Banque Populaire rappelant le principe selon lequel les décisions relatives à l'embauche, la gestion des carrières et des promotions, des rémunérations, doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

○ **Principe de péréquation**

Le principe de péréquation s'applique par entreprise entre ses différents établissements distincts. En conséquence, le calcul de l'obligation d'emploi s'effectue au niveau de chaque entreprise ou établissement pour déterminer le nombre de personnes handicapées à employer, selon les modalités définies par la loi notamment sur les conditions de seuil.

○ **Appréciation des actions et résultats**

Les actions et résultats de l'accord Groupe s'apprécient au niveau du Groupe en totalisant :

- le nombre de collaborateurs handicapés employés dans chaque entité assujettie,
- les actions conduites pour faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap.

DS
H. Re 25
SLV

Il est rappelé que l'adaptation aux réalités locales et la complémentarité des actions engagées au niveau entreprise et au niveau national constituent les gages de réussite et d'efficacité du présent accord.

C. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du Groupe Banque Populaire visées en annexe.

Les Banques Populaires ayant signé une convention avec l'AGEFIPH ou ayant conclu un accord d'entreprise agréé à la date de conclusion du présent accord entreront dans le champ d'application de l'accord à l'issue de la période de validité de la convention AGEFIPH ou de l'accord d'entreprise en cours d'application.

D. Contenu de l'accord

Les dispositions prévues répondent à une démarche globale déclinée sur 6 axes :

- 1. Plan d'embauche**
- 2. Plan d'insertion professionnelle et de formation**
- 3. Plan de maintien dans l'emploi et gestion des carrières**
- 4. Collaboration avec le secteur protégé**
- 5. Sensibilisation, communication et formation**
- 6. Structures et moyens dédiés**

1. Plan d'embauche

➤ 1.1. Recrutement direct

Le Groupe Banque Populaire s'engage à maintenir et augmenter le nombre de collaborateurs handicapés employés au sein des entreprises.

L'engagement du plan d'embauche est le suivant :

- réaliser au moins 120 recrutements sur la première période triennale d'application de l'accord Groupe.

Chaque entreprise s'engage à renforcer ses actions de recrutement pour promouvoir les candidatures de personnes handicapées en adéquation avec ses besoins d'emplois et ainsi contribuer à l'objectif du plan d'embauche Groupe.

L'objectif fixé ci-dessus nécessite de saisir toutes les opportunités de recrutement, quels que soient les postes concernés et de considérer l'emploi de personnes handicapées comme une priorité.

Les recrutements définis ci-dessus, s'opèrent prioritairement en contrat à durée indéterminée.

Ils peuvent le cas échéant relever de contrat à durée déterminée supérieur ou égal à 6 mois.

Cependant, compte tenu des difficultés d'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap, les contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) doivent être également favorisés ; ces contrats permettant à la fois de définir un projet professionnel et de développer les compétences et qualifications de leur titulaire.

Handwritten signatures and initials:
A small square stamp with a cross inside.
A signature that appears to be "Re".
A signature that appears to be "25 84".

En outre, le recours à toutes les autres possibilités juridiques existant en matière de recrutement est également envisageable, notamment les contrats à durée déterminée quelle qu'en soit la durée et l'intérim. Dans cet esprit, la Banque Fédérale procède à un appel d'offre national auprès des entreprises de travail temporaire en insistant sur leurs engagements en matière d'intégration d'intérimaires handicapés.

Il est porté une attention particulière aux collaborateurs handicapés en mission temporaire (intérim ou titulaires de contrat à durée déterminée) en vue de la pérennisation de leur emploi et aux possibilités d'intégration de personnes en situation de handicap issus du milieu protégé.

➤ 1.2. Moyens mis en œuvre

Pour parvenir à ce résultat, chaque entreprise développe des partenariats avec l'ensemble des acteurs du secteur du handicap.

Ces partenariats ont pour objectifs de mieux faire connaître les besoins de recrutement des différentes entreprises et de préciser les principaux métiers du Groupe.

Ils peuvent comprendre les mesures suivantes :

- la mise en place de conventions et engagements avec des organismes spécialisés (Handiformabanque, CAP EMPLOI, A.F.I.J., Tremplin, ...) et la transmission des offres d'emploi,
- les partenariats avec les Conseils Régionaux et Généraux et structures départementales (P.D.I.T.H.),
- la participation à des forums régionaux spécifiques,
- le recours à des cabinets de recrutement et sites spécialisés dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- la collaboration avec les écoles ou universités implantées nationalement et localement,
- les spécifications sur les sites intranet et internet du recrutement de collaborateurs handicapés (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes handicapées visuelles).

La Banque Fédérale met en œuvre, afin de soutenir ces actions, les dispositifs suivants :

- développement d'un partenariat national avec des annonceurs spécialisés,
- élaboration d'un guide pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- plan de recrutement Groupe avec mise à disposition des entreprises de supports de communication,
- promotion sur le site internet Groupe de recrutement de collaborateurs handicapés avec création d'un espace dédié (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes handicapées visuelles),
- plan national de communication avec des organismes et revues spécialisées.

Handwritten notes and signatures in the bottom left corner, including a stylized signature and some scribbles.

➤ 1.3. Processus de recrutement

Compte tenu des difficultés de candidature et de qualification des personnes en situation de handicap, il est convenu que les entreprises peuvent mettre en place des processus de recrutement spécifiques avec des professionnels du secteur et l'appui d'outils d'aides à la décision.

Ces processus facilitent la détection des potentiels et l'évaluation des compétences des candidats. Ils permettent de privilégier l'expérience professionnelle et les aptitudes à exercer un emploi pour les candidats non diplômés ou de niveau BAC sans réduire pour cela les exigences de qualité professionnelle attendue. Ils utilisent des tests validés ou des mises en situation professionnelle (telles que notamment la méthode "Habilité" développée par l'A.N.P.E.). Dans les entreprises qui développent ces processus spécifiques, les équipes internes de recrutement sont formées à leur appropriation.

➤ 1.4. Processus d'intégration

Les personnes en situation de handicap bénéficient par principe, dans chaque entreprise, des mêmes dispositifs d'intégration que les autres collaborateurs.

Les entreprises relevant du présent accord, réalisent un suivi spécifique de l'intégration des collaborateurs handicapés dans le cadre de procédures qui leur sont propres.

Un accueil personnalisé, ajusté aux réalités locales et aux besoins individuels des collaborateurs handicapés, est mis en place, avec l'accord des intéressés.

Il est défini par chaque entreprise et a pour objectif :

- de valider la bonne adéquation entre le poste occupé et les aptitudes du collaborateur handicapé,
- de détecter et pallier toutes difficultés auxquelles le personnel peut être confrontés.

Il conduit en cas de nécessité à un plan de réajustement personnalisé.

Cet accueil personnalisé, auquel les services de santé au travail sont associés afin de définir les restrictions à l'emploi et la formulation de l'aptitude au travail, porte une attention particulière à l'équipe de travail et à l'adéquation des locaux et des postes au handicap.

Il peut comprendre les mesures suivantes :

- mise en œuvre d'un suivi et d'un conseil individualisé par un "Accompagnant Handicap",
- soutien de prestataire extérieur spécialiste de l'intégration de personnes en situation de handicap,
- recours aux prestations d'ergonomes, en vue de préparer les aménagements nécessaires à la prise de poste,
- sensibilisation et formation du responsable et de l'équipe de travail accueillante.

➤ 1.5. L'Accompagnant Handicap

Afin de guider à leur arrivée les collaborateurs handicapés qui le souhaitent, un dispositif spécifique d'accompagnement est mis en place.

Handwritten signatures and initials:
A large signature on the left, followed by "re", "25", and another signature.

Les Accompagnants Handicap ont pour mission de :

- faciliter le parcours d'intégration du collaborateur handicapé,
- faire des bilans réguliers lors de la prise de fonction,
- veiller à l'adaptation du poste de travail et de son environnement,
- assurer les liaisons nécessaires avec le Référent Handicap Entreprise.

Ils sont identifiés sur la base du volontariat et, par principe, ne sont pas les supérieurs hiérarchiques des collaborateurs handicapés. En vue d'assurer l'efficacité de la mission la proximité géographique et professionnelle entre l'Accompagnant Handicap et le collaborateur handicapé est privilégiée.

Les Accompagnants Handicap bénéficient d'une formation spécifique portant sur le savoir être en présence d'une personne en situation de handicap (type "Tandem").

Le temps passé à l'accompagnement est pris en compte dans l'organisation de la mission des collaborateurs. Il est pris en charge, après déclaration et validation par la hiérarchie et le Référent Handicap d'entreprise sur le budget de l'accord.

2. Plan d'insertion professionnelle et d'accès à la formation

Les efforts du Groupe se concentrent également sur tout moyen favorisant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ces moyens doivent contribuer au développement de leur qualification et employabilité.

➤ 2.1. Accueil de stagiaires

L'accueil de stagiaires handicapés est une priorité pour le Groupe Banque Populaire. Il participe à leur intégration professionnelle future et permet aux jeunes handicapés de disposer d'une première expérience du monde du travail ou de compléter leur cursus scolaire ou universitaire. Il contribue également à la sensibilisation des responsables et des équipes au handicap.

L'engagement en terme d'accueil de stagiaires est de :

- 60 stagiaires sur la période triennale d'application de l'accord de Groupe.

Ces stages peuvent, soit relever de stages écoles, soit de stages d'insertion ou de réorientation professionnelle.

➤ 2.2. Partenariat école et Centres de Rééducation Professionnelle (C.R.P.)

Plus globalement, les entreprises du Groupe s'engagent à nouer des partenariats avec des écoles ou des universités ainsi qu'avec des centres de rééducation professionnelle (C.R.P.).

Ces partenariats peuvent prendre la forme notamment :

- subvention de l'achat de matériel,
- financement de manifestations et de bourses d'études,
- participation à des forums et salons,
- mise en place de système de parrainage, afin de favoriser les embauches en fin d'études,

Hand - 23 BL

- construction de moyens pédagogiques ou matériels spécifiques, participation à des formations,
- participation à des jurys d'examen.

➤ 2.3. Accès à la formation

Les collaborateurs handicapés bénéficient des mêmes accès aux dispositifs de formation que l'ensemble du personnel.

Les parties sont convenues de mettre en œuvre les dispositions suivantes :

- si nécessaire, les formations sont adaptées aux handicaps (par exemple : modifications des conditions matérielles, techniques, pédagogiques ou humaines),
- si une formation n'a pas pu être suivie en raison du handicap, des solutions sont recherchées pour la reporter,
- lorsque le handicap est incompatible avec des déplacements et empêche le collaborateur concerné de rentrer à son domicile, les frais spécifiques de transports ainsi que les frais d'hébergements liés au suivi de la formation sont pris en charge par les entreprises.

Il est porté une attention particulière aux demandes de formation exprimées par un salarié en situation de handicap, en lien avec une meilleure adéquation au poste de travail, une réorientation professionnelle ou des changements technologiques.

Il est par ailleurs rappelé, qu'en application de l'accord de branche relatif à la formation tout au long de la vie et de l'accord Groupe relatif à la formation et l'accompagnement du collaborateur dans son parcours professionnel du 8 novembre 2006, les collaborateurs handicapés sont considérés comme publics prioritaires pour l'accès aux dispositifs des périodes de professionnalisation.

3. Plan de maintien dans l'emploi et gestion des carrières

➤ 3.1. Maintien dans l'emploi

Les entreprises relevant du présent accord mettent en œuvre tous les moyens appropriés pour maintenir les salariés développant un handicap ou dont le handicap s'aggrave, dans des activités correspondant à leurs aptitudes et capacités.

Ces moyens comprennent notamment :

- des formations spécifiques,
- des aménagements de postes, avec l'appui éventuel d'experts (A.N.A.C.T., ergonomes..) et l'acquisition de matériels spécifiques (logiciels,...),
- des améliorations de l'accessibilité des locaux de travail,
- des aménagements individuels d'horaires, pour raisons médicales ou contraintes de déplacement,
- les financements complémentaires des dispositifs de compensation du handicap (appareillages, fauteuils ergonomiques, ...) et des aides à la communication ou aux conditions de vie dans l'entreprise (interprète, auxiliaire de vie),
- des mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Handwritten signatures and initials:
 AA - re
 ? S
 SW

Au titre de la prévention il est porté une attention particulière aux collaborateurs handicapés en absence maladie de longue durée, notamment en collaboration avec les médecins du travail ; des visites de préreprise sont organisées avec l'accord des intéressés en vue d'anticiper les situations d'inaptitude et d'étudier le plus en amont possible les possibilités de reclassement. Il est en outre, porté une attention particulière aux collaborateurs présentant des restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail.

Ces moyens sont mis en œuvre lorsqu'ils sont rendus nécessaires pour faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés. Ils prennent en compte les contraintes opérationnelles, les préconisations médicales et bien entendu les besoins directement exprimés par le collaborateur concerné. Ils mobilisent à la fois les acteurs internes - service de santé au travail, assistantes sociales et les acteurs externes - ergonomes, CRAM, ARACT, ANACT, spécialistes du maintien dans l'emploi....).

Lorsqu'une réorientation professionnelle est rendue nécessaire, suite à l'aggravation du handicap, il est proposé aux collaborateurs handicapés un bilan de compétence.

Si le maintien dans l'emploi ou une mutation dans un poste équivalent est impossible, compte tenu du handicap et des prescriptions des services de santé au travail, un poste de travail correspondant aux aptitudes du collaborateur handicapé est, dans la mesure du possible proposé, même si celui-ci est de qualification moindre. Dans tous les cas la rémunération ancienne sera maintenue à titre individuel et au prorata temporis.

➤ **3.2. Gestion des carrières des collaborateurs handicapés**

Il est rappelé que les collaborateurs handicapés bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Les entreprises proposent, dans le cadre de processus qui leur sont propres, des points réguliers de carrière lorsque nécessaire, aux collaborateurs handicapés.

Les collaborateurs handicapés qui souhaiteraient changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique, sont reçus par le D.R.H. des entreprises et le Référent Handicap Entreprise en vue d'examiner la faisabilité de leur projet professionnel.

Il est recommandé aux entreprises relevant du présent accord de porter une attention particulière à la préparation et au déroulement des entretiens d'appréciation afin de tenir compte, le cas échéant, de la situation de handicap si cette dernière peut avoir des conséquences sur la compétence ou le niveau de performance.

➤ **3.3. Aides et garanties**

Reconnaissance du handicap

Le Groupe souhaite faciliter, au regard de leur complexité et lourdeur, les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé - R.Q.T.H.

Cette reconnaissance permet aux intéressés de bénéficier des mesures spécifiques prévues dans le cadre de l'accord Groupe et des dispositifs mis en œuvre localement.

Il est rappelé que la démarche de reconnaissance relève des organismes compétents et de la réglementation. Cependant, les D.R.H. des entreprises apportent leur soutien aux personnes qui souhaitent s'engager dans ce processus.

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner, including a large 'A', 'RC', and a blue signature.

A cette fin, les salariés handicapés bénéficient d'une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à deux journées, au moment de la réalisation des démarches de renouvellement ou d'obtention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.), sur justificatifs. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et en emportent tous les effets.

Aides complémentaires

Les collaborateurs handicapés peuvent bénéficier des aides complémentaires suivantes :

- frais de permis de conduire, si ce dernier est rendu nécessaire du fait d'altération de la mobilité du collaborateur, dans la limite de 990 euros,
- frais d'adaptation des véhicules, limités à 50 % du supplément de prix demandé pour l'aménagement spécifique au handicap, dans la limite d'un plafond de 9.150 euros,
- frais d'acquisition d'un véhicule, dans la limite de 4.575 euros, dès lors que cette acquisition est nécessaire à la conservation de l'emploi,
- frais de déménagement rendus nécessaires du fait du handicap, dans la limite de 1.000 euros,
- frais d'aménagement du logement rendus nécessaires du fait du handicap, dans la limite de 2.000 euros.

Ces aides sont non renouvelables, à l'exception :

- d'une situation de mobilité géographique au sein ou entre les entreprises relevant du présent accord,
- des aides liées à l'acquisition du véhicule renouvelables tous les 3 ans,
- des aides relatives au financement d'appareillages et celles relatives à la communication ou aux conditions de vie dans l'entreprise.

Elles sont non cumulables avec les dispositifs plus favorables existant dans chaque entreprise. Elles interviennent en complément des participations financières déjà accordées par d'autres organismes (prévoyance, Agefiph, aides publiques et para publiques).

Aides aux salariés dont un membre de la famille est handicapé

Les collaborateurs dont le conjoint ou l'un des enfants à charge présente un handicap reconnu, bénéficient des dispositions suivantes, sur la seule production d'un certificat médical :

- adaptation de leurs horaires à leur demande et en accord avec la hiérarchie,
- allocation d'une bourse annuelle d'étude pour les enfants du personnel reconnus handicapés qui poursuivent leurs études, dans le cadre d'un cycle secondaire. Cette bourse prend en charge les surcoûts de frais de scolarité liés au handicap (appareillage, transport scolaire), dans la limite de 1.000 euros par an et par enfant,
- une autorisation d'absence, rémunérée de 2 jours par an, est accordée au collaborateur pour soigner son conjoint handicapé,
- une autorisation d'absence, rémunérée de 2 jours par an, est accordée au père ou à la mère pour soigner son enfant handicapé à charge au sens fiscal. Elles s'ajoutent aux autorisations d'absence prévues à l'article 60 de la convention collective de la Banque.

Handwritten signatures and initials: "Handwritten initials and marks, including 'Handwritten initials and marks' and 'Handwritten initials and marks'.

4. Collaboration avec le secteur adapté (entreprise adaptée et centre de distribution de travail à domicile) et protégé (entreprise et service d'aide au travail)

Les structures du secteur adapté et protégé regroupent :

- les entreprises adaptées (E.A.) et centre de distribution de travail à domicile (C.D.T.D.) qui permettent à des personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle adaptée à leurs besoins. Leur vocation est de soutenir et accompagner les personnes en situation de handicap dans leur projet professionnel,
- les établissements et services d'aides par le travail (E.S.A.T.) qui permettent à des personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle et de bénéficier d'un soutien médical et psycho éducatif.

Les entreprises relevant du présent accord conviennent d'augmenter le recours aux E.S.A.T., aux E.A. et C.D.T.D.

A cet effet, la Banque Fédérale procède à un référencement national des entreprises du secteur adapté, qu'elle porte à la connaissance des entreprises du Groupe et étudie les possibilités de partenariats nationaux avec des organismes mutualisant des E.S.A.T. ou E.A.

Dans la mesure du possible, la collaboration avec le secteur adapté et protégé s'étend à l'assistance au développement professionnel des personnes en situation de handicap qui y sont employés (formation, préparation à l'embauche en milieu ordinaire) Chaque entreprise définit les partenariats envisageables localement.

A titre d'exemple ces partenariats permettent aux entreprises relevant du présent accord :

- de proposer des stages de réinsertion professionnelle à des salariés du secteur protégé dans le cadre d'un soutien à l'insertion dans le milieu ordinaire,
- de mettre à leur disposition des moyens matériels en vue de les accompagner dans le développement de leur offre de service...

De manière plus globale, le recours aux fournisseurs et prestataires favorisant l'emploi de personnes en situation de handicap est privilégié.

5. Sensibilisation, communication, formation au handicap

Les parties conviennent de l'importance d'une politique de sensibilisation, de communication et de formation en direction de l'ensemble des salariés du Groupe portant sur la réalité du handicap et sa place dans l'entreprise. Ces actions de sensibilisation et de formation contribuent en effet à modifier le regard porté sur la relation handicap/insertion professionnelle.

➤ 5.1. Sensibilisation et communication

Les entreprises relevant du champ du présent accord décident des mesures de communication et de sensibilisation les plus adaptées aux spécificités de leur personnel en vue de faire connaître les engagements du Groupe en matière de handicap et de développer une culture du handicap permettant de lutter contre les préjugés .

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner, including a large 'H' and 'S'.

A titre d'exemple, les moyens d'assurer une diffusion large de l'information comprennent :

- des journaux internes,
- des pages dédiées sur les intranets et internet locaux,
- l'élaboration de supports spécifiques,
- des abonnements à des revues spécialisées,
- l'organisation de journées de sensibilisation,
- le déploiement des mesures sur le handicap dans les documents et processus d'accueil des nouveaux embauchés.

La Banque Fédérale s'engage sur les actions suivantes :

- actions de communication, régulièrement organisées et notamment création d'une plaquette d'information sur l'accord, remise à tous les collaborateurs et nouveaux arrivants,
- communication de l'accord Groupe sur l'intranet Groupe (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes handicapées visuelles),
- conception d'un espace dédié au handicap sur l'intranet et l'internet Groupe (informations juridiques et pratiques sur le handicap, informations pour les parents d'enfants ou adolescents handicapés, carnet d'adresses, mise en ligne d'information sur l'accord et outils méthodologiques (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes handicapées visuelles),
- création d'un kit d'information et de sensibilisation mis à disposition des entreprises,
- l'organisation de journées de sensibilisation et de présentation des actions menées dans le Groupe.

➤ 5.2. Formation

Dans les entreprises relevant du présent accord des actions de formation ciblées sont mises en œuvre. Elles sont adaptées à l'environnement de travail local et à la situation de l'entreprise.

Elles sont à destination des publics suivants :

- les Référents Handicap Entreprise et Groupe : ayant pour objectif l'acquisition de méthodologie de travail,
- les professionnels de la filière R.H. (recrutement, gestionnaires R.H.) : ayant pour objectif une meilleure compréhension du handicap et de son impact sur les politiques et processus R.H.,
- les Accompagnants Handicap : ayant pour objectif l'appropriation des spécificités liées à l'intégration et l'accompagnement des collaborateurs handicapés,
- les représentants du personnel : ayant pour objectif la sensibilisation et la compréhension globale du handicap,
- les responsables d'équipe : ayant pour objectifs la connaissance du handicap et l'identification des comportements adaptés ; cette dernière action se situant au plus près de l'accueil d'un collaborateur handicapé ou du développement d'un handicap chez un membre de l'équipe,

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner, including a large 'W', 'pe', 'JR', and '25'.

- les équipes accueillantes : ayant pour objectifs la connaissance du handicap et l'identification des comportements à adopter au sein de l'équipe de travail ; cette dernière action se situant au plus près de l'accueil d'un collaborateur handicapé au sein de l'équipe ou du développement d'un handicap d'un membre de l'équipe.

L'ensemble de ces formations fait l'objet de développement d'une offre nationale par la Banque Fédérale. Les formations sont déclinées en tant que de besoin, au niveau des entreprises, afin de favoriser l'emploi des collaborateurs handicapés.

6. Structures et moyens dédiés

Afin d'impulser la dynamique Groupe et faciliter la mise en œuvre des actions définies dans le présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en place des structures et moyens dédiés.

➤ 6.1. Structures au niveau du Groupe

Référent Handicap Groupe

La D.R.H. Groupe assure la mise en œuvre de l'accord Groupe Banque Populaire. Pour ce faire, elle met en place durant toute la durée de l'accord, un "Référent Handicap Groupe" doté de moyens nécessaires (1 E.T.P. la première année d'application de l'accord), permettant de fédérer les actions des entreprises du Groupe et de développer des moyens communs plus pertinents et adaptés.

Ce Référent Handicap s'appuie sur les entreprises du Groupe afin d'assurer :

- la promotion de l'accord Groupe,
- l'animation du réseau des Référents Handicap Entreprise,
- la réalisation, coordination et planification des actions nationales, en concertation avec tous les acteurs impliqués,
- la consolidation des résultats et le suivi du budget global de l'accord,
- la représentation du Groupe auprès des associations et organismes spécialisés,
- les relations avec la D.D.T.E.F.P. du siège social du Groupe,
- la connaissance et diffusion de l'information réglementaire et technique relative à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le Référent Handicap Groupe établit annuellement un rapport consolidé, présenté aux organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, lors d'une réunion de la commission de suivi.

➤ 6.2. Structures au niveau des entreprises

Référent Handicap Entreprise

La mise en œuvre et la réussite de l'accord dépendent notamment de l'engagement de l'ensemble des acteurs dans les entreprises. En conséquence, chacune d'entre elles se dote, durant toute la durée de l'accord, d'un Référent Handicap Entreprise dont elle définit au regard de sa taille et de ses besoins, les modes de fonctionnement.

Handwritten signatures and initials:
 H, R, 75, BV

Le Référent Handicap Entreprise a pour objectif :

- la promotion des actions prévues dans l'accord en faveur des personnes en situation de handicap et leur déclinaison au niveau de l'entreprise,
- l'organisation de la mise en œuvre des dispositions au sein de l'entreprise,
- la mise en place des partenariats locaux,
- le suivi des résultats obtenus et des moyens financiers affectés,
- le compte rendu des actions mises en œuvre.

Le cas échéant le Référent Handicap Entreprise assure le suivi individuel des collaborateurs en situation de handicap.

Collaboration avec les services de santé au travail et les services sociaux

Les services de santé au travail sont informés localement des dispositions prévues. Ils y contribuent notamment dans le cadre de la surveillance médicale et le développement de la prévention.

A ce titre, ils veillent à rechercher des solutions de vie adaptée aux personnes en situation de handicap et interviennent en collaboration avec les services sociaux le cas échéant dans :

- l'aide à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,
- l'élaboration du projet professionnel des personnes en situation de handicap,
- la diffusion des actions engagées dans le Groupe et l'entreprise concernée,
- la mobilisation des acteurs internes et externes.

Contribution des instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel présentes localement, participent dans le cadre de leur mission à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. A ce titre elles interviennent ou sont parties prenantes dans les démarches de maintien dans l'emploi notamment afin d'identifier les besoins d'adaptation des postes ou de l'organisation du travail.

> 6.3. Suivi de l'accord

Commission nationale de suivi

Afin de suivre l'application de l'accord Groupe, il est institué une commission nationale de suivi. Cette commission étudie le bilan de la mise en œuvre de l'accord et peut contribuer à son évolution en proposant, au regard des résultats obtenus et ou des difficultés rencontrées, d'éventuels ajustements.

Elle est composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la D.R.H.G., dont le Référent Handicap Groupe.

Handwritten signatures and initials: "H", "R", "S", "B", "C".

La commission de suivi se réunit deux fois la première année et une fois les années suivantes pour examiner notamment :

- les évolutions observées,
- les équilibres budgétaires,
- le suivi des budgets dédiés,
- le bilan des actions mises en œuvre au niveau Groupe et par entreprise.

Les délégués syndicaux nationaux sont destinataires annuellement du bilan sus mentionné.

Le temps passé par les membres de la commission nationale de suivi lors des réunions annuelles est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions de la commission de suivi sont remboursés sur la base des frais réels et sur justificatifs. Les moyens de transport privilégiés sont le train et les transports en commun. Lorsque la tenue de la réunion justifie une présence sur place la veille, ou que l'heure de fin de réunion contraint à un retour le lendemain, les frais d'hébergement et le repas du soir sont remboursés, sur justificatif, sur la base du tarif B.F.B.P. La compensation entre les postes repas et hébergement est possible. Les délais de route se rapportant aux réunions de la commission de suivi, effectués sur le temps de travail, ne doivent pas excéder une demi journée, pour l'aller, ainsi que le retour.

Réunion des Référents Handicap Entreprise

Au moins une fois par an, les Référents Handicap Entreprise sont réunis par la Banque Fédérale. Cette réunion facilite les échanges de bonnes pratiques et par là même la mutualisation des actions engagées dans les différentes entreprises. Elle a également pour finalité l'information sur les évolutions juridiques du dossier. Elle permet, par ailleurs, de procéder à un pré-bilan de l'application de l'accord.

Suivi au niveau entreprise

La réalisation des objectifs du présent accord suppose l'engagement de l'ensemble des acteurs. C'est la raison pour laquelle il est présenté annuellement au CE, en liaison avec le CHSCT, un bilan des actions engagées dans l'entreprise. Ce bilan fait état des résultats obtenus et pour l'année à venir précise les mesures envisagées.

> 6.4. Budget

Conformément aux textes en vigueur le Groupe Banque Populaire, afin de financer son plan d'actions, consacre un budget équivalent à la contribution totale qu'il devrait verser à l'A.G.E.F.I.P.H. en l'absence d'accord Groupe.

Les résultats de l'emploi des travailleurs handicapés sont consolidés au niveau de chaque entreprise pour mesurer si l'obligation d'emploi est remplie, et calculer le montant de la contribution que chaque entreprise aurait dû payer à l'AGEFIPH en l'absence de signature du présent accord. Le budget global du Groupe est constitué de la somme des budgets des entreprises ainsi calculés.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'H' and 'PC'.

Les coûts prévisionnels des actions décrites dans le présent accord figurent en annexe, chaque mesure décrite étant affectée d'une ligne budgétaire. Les sommes affectées par ligne budgétaire sont données à titre indicatif et fixent des priorités pour les 3 années d'application. Il est toutefois possible d'opérer des arbitrages, entre lignes budgétaires, sans remettre en cause l'équilibre général du présent accord. Ces arbitrages sont présentés lors de la commission de suivi.

Les parties sont convenues de limiter la quote-part du budget consacrée aux actions nationales à un maximum de 30 % du total la première année.

Dans un souci de continuité, il est précisé que cette quote-part sert également à financer les actions des entreprises qui rempliraient leur obligation d'emploi et qui, de ce fait, ne disposeraient plus de budget propre.

Au cours des 3 années d'application de l'accord, il est procédé à un ajustement du budget et de la quote-part au regard des actions réalisées et des montants des contributions dus.

Ces ajustements sont présentés lors de la commission de suivi.

Le budget non utilisé une année est reporté sur l'exercice suivant.

D. Durée, révision, publicité

➤ Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2008 sous réserve de l'obtention de l'agrément par l'autorité administrative.

Il cessera de produire effet au 31 décembre 2010.

Pour autant, les parties conviennent de se réunir au plus tard 6 mois avant l'arrivée du terme.

Le présent accord fait l'objet de la procédure légale de demande d'agrément par le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. A défaut d'agrément, l'accord sera considéré comme nul et non avenu.

➤ Révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L.132.7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision. Dans le prolongement de la procédure d'agrément, les accords de révision sont notifiés à la Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

➤ Publicité

Le présent accord est notifié par la Banque Fédérale à l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe.

A l'issue du délai d'exercice du droit d'opposition, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la Direction Départementale du travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du siège social du Groupe Banque Populaire, conformément à l'article L.132.10 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2008 sous condition d'avoir obtenu l'agrément par le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

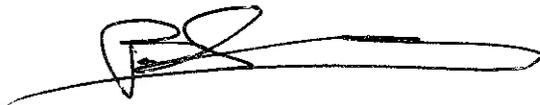
Fait à Paris, le 8 octobre 2007

Pour la Banque Fédérale des Banques Populaires

Mme Bérengère GRANDJEAN
Directeur des ressources Humaines Groupe



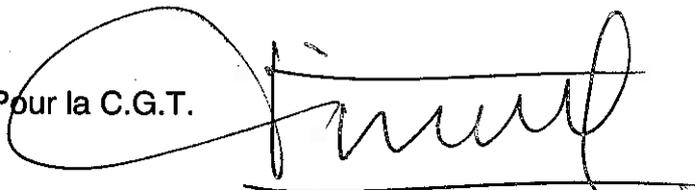
Pour la C.F.D.T.



Pour la C.F.T.C.



Pour la C.G.T.



Pour la F.O.

Pour le S.N.B. / C.F.E. C.G.C.



Glossaire

- A.G.E.F.I.P.H. :** Association pour la gestion du fonds d'insertion des personnes handicapées.
- A.F.I.J. :** Association pour la facilitation de l'insertion des jeunes diplômés.
- A.N.A.C.T. :** Agence nationale d'amélioration des conditions de travail.
- COTOREP :** Commission technique d'orientation professionnelle. Elle a été remplacée par la C.D.A.P.H.
- C.D.A.P.H. :** Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Cette commission octroi la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés.
- Cap Emploi :** Réseau spécialisé dans le placement de personnes handicapées.
- P.D.I.T.H. :** Programme départemental d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.
- Tremplin :** Club d'entreprises en charge de l'insertion des personnes handicapées en Ile de France.
- E.S.A.T. :** Etablissement et services d'aide par le travail.
- E.A. :** Entreprise adaptée.
- R.Q.T.H. :** Reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés.
- C.R.P. :** Centre de rééducation professionnelle.
- D.O.E.T.H. :** Déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés.

pc
gr
W
ps

Annexe : budget prévisionnel

Les parties au présent accord sont convenues des principes de répartition du budget prévisionnel par ligne de mesures. Les sommes affectées par ligne budgétaire sont données à titre indicatif et fixent des priorités pour les 3 années d'application.

Mesures	budget	%budget total
Diagnostic conseil	132 000	3,00%
Plan d'embauche	702 240	16,00%
Intégration (accompagnement)	44 000	1,00%
Insertion professionnelle (stagiaires et partenariats école)	220 000	5,00%
Formation professionnelle collaborateurs handicapés	220 000	5,00%
Maintien dans l'emploi et gestion des carrières	616 000	14,00%
Mesures d'accompagnement	440 000	10,00%
Information, Sensibilisation, Formation	925 760	21,00%
Pilotage et suivi	880 000	20,00%
Collaboration milieu adapté	220 000	5,00%
Total	4 400 000	100,00%

Re


Annexe : champ d'application

Liste des entreprises concernées par l'accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Banque Populaire Alsace Immeuble Le Concorde - 4, quai Kléber - 67000 Strasbourg
Banque Populaire Atlantique 1, rue Françoise Sagan - Saint Herblain - 44919 Nantes Cedex 9
Banque Populaire Alpes 2, avenue du Grésivaudan - Corenc - 38701 La Tronche Cedex
Banque Populaire Bourgogne Fr-Comté 14, boulevard de la Trémouille - 21008 Dijon Cedex
Banque Populaire Centre Atlantique 10, avenue Bujault - 79002 Niort
Banque Populaire Côte d'Azur 457, promenade des Anglais - 06292 Nice Cedex 3
Banque Populaire Loire et Lyonnais Immeuble P.D.G. Part-Dieu - 141, rue Garibaldi - 69211 Lyon Cedex 03
Banque Populaire Lorraine Champagne 3, rue François de Curel - 57021 Metz Cedex 1
Banque Populaire Massif Central 18, boulevard Jean Moulin - 63002 Clermont-Ferrand Cedex
Banque Populaire Nord 847, avenue de la République - 59700 Marcq-en-Baroeul
Banque Populaire Occitane 52-54, place Jean Jaurès - 81012 Albi Cedex 9
Banque Populaire Ouest 1, place de la Trinité - 35000 Rennes
Banque Populaire Provençale et Corse 245, boulevard Michelet - 13274 Marseille Cedex 09
Banque Populaire Sud 38, boulevard Georges Clemenceau - 66966 Perpignan Cedex 09
Banque Populaire Sud-Ouest 10, quai des Queyries - 33072 Bordeaux Cedex
Banque Populaire Val de France 9, avenue Newton - 78183 Saint-Quentin en Yvelines Cedex
BRED Banque Populaire 18, quai de la Rapée - 75604 Paris cédex 12
CASDEN - Banque Populaire 91 cours des Roches, Noisiel, 77424 Marne La Vallée Cedex 02
Crédit Coopératif 33, rue des Trois Fontanots - 92002 Nanterre Cedex
Banque Fédérale des Banques Populaires 5 rue Leblanc - 75015 PARIS
I-BP 189 rue de Gerland - 69366 LYON Cedex 07
Multi Accès Banque Le Ponant de Paris 2A - 19 rue leblanc - 75738 - PARIS Cédex 15
PRIAM - Banque Populaire 106 rue du Km 400 - B.P. 503 - 71009 MACON Cedex
SBE 7 Auguste Gervais - 92130 Issy les Moulineaux

Re
W.
S
S