

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par Monsieur Edouard-Malo HENRY, Directeur des Ressources Humaines du Groupe, et ci-après dénommée l'Entreprise,



Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives au niveau national,

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par

Pascal COLIN

C.G.T. représentée par

Philippe FOURNIE

F.O. représentée par

Isabelle BLANQUET-LEBOY



S.N.B. représentée par

Jean Pierre CLAUZEL



Il est convenu ce qui suit.

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 24 novembre 2016

PREAMBULE

Les parties réunies ont décidé de reconduire la politique handicap de SOCIETE GENERALE au travers d'un 4^{ème} accord en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap pour la période 2017/2019.

Cet engagement s'inscrit dans le cadre des accords existants et plus spécifiquement dans celui portant sur les conditions de vie au travail signé le 30/10/2015.

Il tient compte dans ses objectifs et les moyens mis en œuvre de la transformation du secteur bancaire.

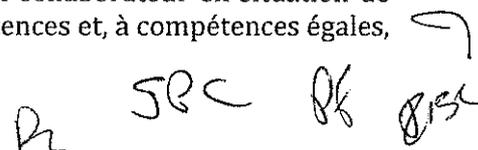
En signant cet accord, les parties marquent leur volonté de poursuivre les objectifs suivants :

- Continuer à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, tant par une embauche directe au sein de l'entreprise qu'au travers de partenariats avec le secteur adapté et protégé,
- Promouvoir le recrutement des personnes en situation de handicap notamment, dans le cadre de l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi, le recrutement de jeunes et d'experts,
- Permettre une meilleure intégration des collaborateurs en situation de handicap par l'accès à des actions de formation professionnelle appropriées et une amélioration des conditions et des postes de travail,
- Mobiliser les compétences du Service de Santé au Travail pour développer une politique de prévention des effets du handicap et de son évolution,
- Favoriser la gestion des parcours de ces collaborateurs par un suivi médical et managérial prioritaire afin de bénéficier pleinement et durablement de leur contribution à la performance globale de l'entreprise.

Structurées en cinq domaines complémentaires [1 : Plan d'embauche / 2 : Plan de maintien dans l'emploi / 3 : Informer, sensibiliser, développer les compétences / 4 : Favoriser les achats responsables / 5 : Veiller à la prise en compte de l'accessibilité, notamment numérique], ces actions visent à tendre vers un taux d'emploi de personnes en situation de handicap équivalent à 6 % des effectifs de SOCIETE GENERALE PERSONNE MORALE (dénommée ci-après SOCIETE GENERALE ou l'entreprise).

Enfin, SOCIETE GENERALE réaffirme le principe fondamental d'égalité de traitement de ses collaborateurs, stipulé à l'article L. 1132-1 du Code du travail. En particulier, les décisions relatives à la gestion des rémunérations, des pourvois de postes, des carrières et des promotions des collaborateurs en situation de handicap doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, et ce, tout au long de l'évolution de leur parcours professionnel. Pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les collaborateurs concernés. Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons. En l'absence de justifications sur la base d'éléments objectifs, une action correctrice spécifique doit être engagée.

L'évolution de carrière de tout collaborateur est fonction de la tenue de son poste actuel, des performances réalisées, des compétences mises en œuvre, ainsi que de son potentiel d'évolution. Une situation de handicap n'est pas un frein à cette évolution. Un collaborateur en situation de handicap ou qui le deviendrait doit pouvoir développer ses compétences et, à compétences égales,



 R2 SRC PK BSC

bénéficiaire de formations dans les mêmes conditions que celles en vigueur pour l'ensemble des collaborateurs. La gestion de l'évolution professionnelle du collaborateur en situation de handicap s'appuie sur un plan de performance et de développement personnel établi lors de l'entretien annuel d'évaluation.

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET CADRE DE L'ACCORD

Article 1.1. Champ d'application

Cet accord s'applique à tous les collaborateurs salariés de SOCIETE GENERALE (ci-après *les collaborateurs*) entrant dans les catégories visées par l'article L. 5212-13 du Code du travail. En substance, il s'agit :

- des travailleurs handicapés reconnus par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),
- des accidentés du travail ou de ceux ayant eu une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité partielle permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- des titulaires d'une pension d'invalidité dès lors que cette invalidité réduit des 2/3 leur capacité de travail ou de gains,
- des bénéficiaires mentionnés aux articles L. 394 du Code des pensions militaires d'invalidité, des victimes de guerre, ainsi qu'aux articles L. 395 et L. 396 du même code,
- des sapeurs pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service et 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,
- des titulaires d'une carte d'invalidité et des titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

Article 1.2. Cadre et agrément de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 5212-8, R. 5212-14, R. 5212-15 et R. 5212-16 du Code du travail selon les termes desquels l'entreprise peut satisfaire aux objectifs posés par la loi en négociant un accord collectif agréé par l'Unité Territoriale de Paris de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

En conséquence, le présent accord entrera en vigueur dès la délivrance de l'agrément prévu à l'article R. 5212-15 du Code du travail par l'autorité administrative compétente.

Si SOCIETE GENERALE n'obtenait pas cet agrément, l'ensemble des dispositions dudit accord serait réputé nul et non avenu. En pareil cas, les parties conviennent de se réunir pour analyser les motivations et les conséquences du refus.

Article 1.3. Les acteurs de la mise en œuvre

1.3.1. La Mission Handicap

La Mission Handicap SOCIETE GENERALE (ci-après Mission Handicap) œuvre depuis sa création en 2007 en faveur de l'employabilité des personnes en situation de handicap.

Handwritten signatures and initials: A2, JRC, P5, and a signature that appears to be "JRC".

Elle est composée de 8 personnes à temps plein. Sa composition pourra être renforcée durant le présent accord en cas de besoin.

Cette structure, rattachée à la Direction des Ressources Humaines du Groupe, dispose de moyens propres animés par un responsable dédié.

Elle est chargée de piloter les actions prévues dans cet accord et plus largement la question de l'emploi et des services proposés aux personnes en situation de handicap.

En outre, pour contribuer à la politique de santé au travail de l'entreprise, renforcer la prévention et la détection précoce du handicap et optimiser l'action des équipes pluridisciplinaires, elle peut faire appel à différents prestataires internes ou externes spécialisés et référencés comme par exemple : des ergonomes, des psychologues, des psychiatres, des consultants en accessibilité numérique, des experts internes en informatique... .

1.3.2. Les Responsables Intégration Handicap (RIH)

La Mission Handicap s'appuie sur un réseau de relais dénommés Responsables Intégration Handicap (RIH).

La Mission Handicap prendra en charge le financement de 4 postes à temps plein.

Ces Responsables Intégration Handicap auront pour objectifs la déclinaison de l'accord, la coordination de l'ensemble des actions sur leur périmètre et l'animation de l'équipe pluridisciplinaire locale. Ils s'appuient sur des Référents Locaux Handicap (RLH).

Le RIH est formé par la Mission Handicap aux problématiques du handicap au travail et aux missions qui lui sont dévolues.

Les noms et les coordonnées de chaque RIH sont diffusés sur le portail intranet RH de l'entreprise. L'accessibilité de cette information aux personnes malvoyantes et non voyantes sera assurée.

1.3.3. Référent Local Handicap (RLH)

Ces salariés seront désignés sur la base du volontariat dans le cadre d'un maillage de proximité et opérationnel qui sera défini dans chaque pôle et direction fonctionnelle. Ils seront formés par la Mission Handicap aux problématiques du handicap au travail et aux missions qui leur sont dévolues.

Leurs missions s'exercent en relation directe avec le RIH et au plus près des collaborateurs en situation de handicap. Pour cela, il est nécessaire qu'ils puissent s'identifier comme tel auprès de l'ensemble des collaborateurs de leur périmètre.

Leurs principales missions consistent à relayer sur leur périmètre les informations, les documents, les outils transmis par la Mission Handicap et/ou le RIH de liaison et de faire remonter à ce dernier toutes données, questions, difficultés rencontrées.

Il peut également suppléer le RIH au cours de certaines réunions liées aux questions de maintien dans l'emploi ou de gestion de carrière d'un collaborateur en situation de handicap.

Sa mission devra être valorisée dans le cadre de son évaluation annuelle.

→ PK
RL JPC RBL

1.3.4. Médecins du travail

La politique de l'entreprise en matière de prévention, de santé et de sécurité au travail implique une collaboration étroite du médecin du travail avec la Mission Handicap ou le Responsable Intégration Handicap, les managers, les responsables Ressources Humaines et le service social du travail, pour les décisions relatives à l'évolution professionnelle des collaborateurs en situation de handicap.

Le médecin du travail est en effet un acteur déterminant dans la prévention des risques de santé au sein de l'entreprise.

Il assure le suivi médical des salariés des périmètres qui lui sont confiés. Il préconise des aménagements du poste de travail et/ou émet des propositions de reclassement, dans le cadre de sa mission de prévention de la désinsertion professionnelle.

Il a également un rôle spécifique de conseil auprès du salarié en situation de handicap pour l'orientation vers les structures et les acteurs contribuant à la reconnaissance du handicap et à l'insertion professionnelle.

1.3.5. Service social du travail

Il est partenaire de l'intégration et de la gestion des parcours des personnes en situation de handicap. Après préconisation du médecin du travail et en lien avec les autres acteurs, il informe, conseille, apporte une aide psychosociale et propose un soutien dans la recherche de solutions compatibles avec les contraintes de l'environnement personnel et professionnel. Il assure le suivi des actions dans la durée. Il peut notamment fournir aux salariés des renseignements sur la qualité de travailleur handicapé et les aider dans leur démarche de reconnaissance de ce statut.

Dans toutes ces interventions, l'entreprise privilégie l'accompagnement local avec l'assistance de la Mission Handicap.

1.3.6. CHSCT

Les CHSCT sont informés régulièrement des actions conduites en faveur de l'intégration, et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Les CHSCT seront impliqués sur les mesures d'aménagement de poste envisagées et sur les actions menées dans le cadre de la réglementation applicable.

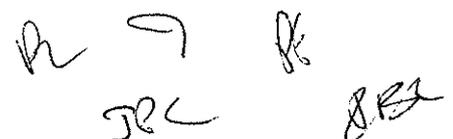
A la demande des CHSCT ou sur recommandation de la médecine du travail, des actions de sensibilisation complémentaires seront organisées par les Responsables d'Intégration Handicap afin de permettre au personnel de leurs entités de bénéficier d'actions collectives ou individuelles favorisant l'emploi de collaborateurs en situation de handicap.

Les Présidents et Secrétaires des CHSCT seront formés au sujet du handicap en entreprise.

1.3.7. Délégué au Handicap

Le Délégué au Handicap est chargé d'examiner les dossiers individuels pour lesquels les travailleurs en situation de handicap estiment faire l'objet d'une inégalité de traitement professionnel.

Ce rôle est confié au responsable de la Mission Handicap.



 Handwritten signatures and initials: a stylized 'R', a '7', 'JK', 'R', and 'J.B.'

Le Délégué est notamment saisi par le Délégué Syndical National (DSN) ou par le Délégué Syndical National Adjoint (DSNA) de l'une des Organisations Syndicales représentatives de l'entreprise, à la suite d'une demande individuelle écrite présentée soit par le collaborateur, soit par un délégué du personnel et qui, soumise au préalable à l'examen du directeur ou du responsable du service concerné, n'a pas été satisfaite.

Après échange(s) direct(s) avec le DSN ou DSNA sur les éléments du dossier, le Délégué examine la demande et émet un avis dans un délai maximum de 2 mois à compter de la saisine. Cet avis est communiqué au Directeur des Relations Sociales ainsi qu'au DSN ou au DSNA, auteur de la saisine.

Le Délégué peut également être saisi par les DSN ou DSNA, dans le cadre d'un rôle d'alerte, en cas de mauvaise application significative d'une ou plusieurs dispositions de l'accord sur le plan collectif.

CHAPITRE 2 : PLAN D'EMBAUCHE

Article 2.1. Recrutement direct

2.1.1. Principe

SOCIETE GENERALE entend permettre aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité dans le milieu professionnel ordinaire à chaque fois que ce handicap le permet.

D'autre part, elle pose en principe que les compétences requises constituent le seul critère de sélection lors d'un pourvoi de poste.

Par conséquent, elle considère que tous les postes existants ou à créer en son sein sont potentiellement ouverts à toute personne en situation de handicap dès lors qu'elle a les compétences correspondantes, sous réserve de vérifier que la nature de son handicap est compatible avec les contraintes du poste, le cas échéant après un aménagement de celui-ci (Cf. article 3-2-1-6).

2.1.2. Objectif

SOCIETE GENERALE s'engage durant les trois années de l'accord à recruter au moins 105 personnes en situation de handicap. Ce chiffre représente 35 embauches en moyenne par an.

Même si ces profils restent encore peu nombreux sur le marché de l'emploi, la Mission Handicap met un accent particulier sur le recrutement de cadres, dont les responsabilités de management et la visibilité contribuent à la réduction des stéréotypes sur les performances et les fragilités des personnes en situation de handicap.

Elle renforce également les moyens nécessaires pour développer le recrutement de personnes diplômées à travers les relations écoles et notamment par l'octroi de bourses d'études.

Cet engagement tient compte des efforts que SOCIETE GENERALE portera sur le secteur adapté et protégé (cf. chapitre 5 du présent accord) et de l'évolution des profils requis pour la transformation des métiers du secteur bancaire.

R 9 PF
JPC JB

2.1.3. Type de contrat

L'objectif étant d'intégrer durablement ces personnes dans l'entreprise, le contrat à durée indéterminée (CDI) sera privilégié.

Toutefois, afin de contribuer à l'insertion professionnelle et à la formation des personnes en situation de handicap, il pourra aussi être fait appel à des contrats à durée déterminée (CDD) ou à l'intérim.

2.1.4. Cooptation

Le système de cooptation associant les collaborateurs dans la détection de candidats potentiels reconnus handicapés sera favorisé dans l'entreprise. Chaque candidature ainsi proposée fera l'objet d'une attention particulière par le recrutement et la Mission Handicap. L'information sur le système de cooptation sera portée à la connaissance des salariés par les canaux habituels d'informations.

2.1.5. Process de recrutement

La Mission Handicap, en lien avec les services de recrutement, traite les candidatures qui lui parviennent soit directement, soit par le biais du site de recrutement de SOCIETE GENERALE « careers », soit après sollicitation des responsables recrutements des différentes entités.

Toutes les candidatures font l'objet d'une pré-qualification réalisée par des cabinets de ressources humaines externes que Mission Handicap aura spécifiquement mandatés. Cette pré-qualification vise à identifier les besoins spécifiques du candidat au cours du process de recrutement et d'anticiper les éventuels besoins d'aménagement en cas d'intégration dans l'entreprise. Le cabinet mandaté rend son diagnostic concernant l'éventuelle mise en accessibilité du parcours de recrutement et l'éventuelle adaptation du poste de travail si la candidature est validée.

Les candidatures sélectionnées sont ensuite traitées dans le process habituel de recrutement de l'entreprise.

La Mission Handicap est informée de tout recrutement d'une personne en situation de handicap, quel que soit le type de contrat, y compris pour les stagiaires et les auxiliaires de vacances afin d'être en mesure de veiller à la bonne intégration de chacun.

A ce titre, la Mission Handicap informe les RIH de tout recrutement dans leur périmètre ainsi que les acteurs en charge de l'intégration du salarié.

Les candidats non retenus reçoivent une lettre de refus.

Article 2.2. Développement de l'alternance, des stages et du recours aux auxiliaires de vacances

Afin de sensibiliser le collectif de travail au handicap, voire de capter de nouveaux collaborateurs, des actions sont conduites en vue de développer l'alternance, les stages et de favoriser le recrutement d'auxiliaires de vacances en situation de handicap.

Handwritten signatures and initials: *PC*, *JPC*, *PC*, and *JBA*.

2.2.1. Alternance et offre de parcours professionnel qualifiant

L'entreprise développe l'alternance via les contrats de professionnalisation, ou les contrats d'apprentissage pour les plus jeunes, afin de former des personnes handicapées aux métiers de la banque.

La mise en place de parcours qualifiants – notamment en s'appuyant sur des organismes spécialisés – avant l'embauche définitive en CDI peut permettre d'articuler les besoins de l'entreprise et des demandeurs d'emploi en les professionnalisant.

A ce titre, SOCIETE GENERALE entend renforcer le dispositif HandiFormaBanques, afin de recruter et former aux métiers bancaires des personnes handicapées ayant au minimum le Baccalauréat, selon deux dispositifs :

- Formation certifiante d'attaché commercial réalisée en alternance en un an,
- Formation en alternance au BTS Banque ou Licence Pro Banque.

Pour chaque contrat de professionnalisation et d'apprentissage sont désignés, respectivement, un tuteur et un maître d'apprentissage, sur la base du volontariat.

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage bénéficient dans le cadre du plan d'une formation sur les aspects administratifs et pédagogiques liés à leur tâche, ainsi que d'une formation comportementale obligatoire sur le savoir-être en présence d'une personne en situation de handicap, effectuée en liaison avec la Mission Handicap.

Le rôle de tuteur ou de maître d'apprentissage est intégré dans les missions et les objectifs du collaborateur concerné et est pris en compte dans l'appréciation de son activité lors de son entretien annuel d'évaluation.

Par ailleurs, une valorisation financière complémentaire spécifique correspondant à l'action de formation prise en charge par les tuteurs ou maîtres d'apprentissage sera attribuée aux personnes nommément identifiées dans les contrats d'alternance ou sur les déclarations CERFA.

2.2.2. Ouverture de stages et recours aux auxiliaires de vacances

SOCIETE GENERALE accorde une attention particulière à l'insertion des stagiaires en situation de handicap.

Au-delà de l'intégration en son sein, SOCIETE GENERALE favorise plus généralement l'intégration dans la société de jeunes en situation de handicap, à travers différentes actions dans le cadre des marchés jeunes, associations, et des partenariats avec des lycées, lycées professionnels, établissements d'enseignement supérieur et grandes écoles.

L'entreprise a la volonté de permettre aux jeunes en situation de handicap d'avoir une première expérience dans le monde professionnel via les stages de validation de fin de cursus scolaire ou universitaire. Ces derniers permettent en effet l'acquisition d'une expérience et d'un savoir-faire, compléments indispensables à la formation initiale.

SOCIETE GENERALE propose notamment des offres de stages aux associations d'insertion des personnes en situation de handicap avec lesquelles elle travaille, ainsi qu'aux différents partenaires de placement et écoles partenaires. Les relations avec les écoles, universités et organismes de formation spécialisés continueront d'être développées, sous la coordination de la Mission Handicap, en association avec l'équipe en charge des relations écoles au sein de DRHG.

Pendant toute la durée de son stage, chaque stagiaire est accompagné par une personne de l'entreprise appelée maître de stage, qui est en principe le responsable hiérarchique.

PK → PK
SBC
DBR

Régulièrement, un bilan est organisé entre le stagiaire, le maître de stage, et un partenaire Ressources Humaines, à l'initiative de l'un d'entre eux. Ces deux derniers bénéficient d'actions de formation-sensibilisation. Le référent RH et le RIH sont informés de ce bilan.

Article 2.3. Optimisation du sourcing et des partenariats écoles

2.3.1. Sourcing et marque employeur

Pour réaliser ces objectifs de recrutement direct, Mission Handicap diversifie les moyens mis en œuvre.

Tant au niveau national que régional ou départemental, SOCIETE GENERALE poursuit ou met en place des collaborations avec différents types de partenaires susceptibles de l'aider :

- les cabinets de recrutement spécialisés, les sites Internet et les réseaux sociaux pour les annonces et recherches d'emploi,
- les associations d'écoles, afin de leur adresser des offres d'emploi particulièrement compatibles avec leurs cursus comme par exemple Hanploi & School,
- les organismes ou associations spécialisés dans le placement et l'insertion des travailleurs handicapés, avec qui les réseaux déjà créés continueront à être développés, via les Responsables Intégration Handicap relevant des bassins d'emploi concernés,
- les associations d'entreprises – comme le Club Être, Entreprises et Compétences – à travers les réunions d'échange qu'elles organisent,
- les forums de recrutement spécialisés.

Ces partenariats feront l'objet d'un suivi régulier par la Mission Handicap qui veillera notamment à la qualité des prestations réalisées.

Dans le double objectif de mieux répondre aux besoins de recrutement locaux et de tenir compte des difficultés de déplacement de certaines catégories de personnes en situation de handicap hors des grandes agglomérations, la Mission Handicap développe les actions localisées, notamment à travers le recours aux forums de recrutement par Internet qui permettent de toucher directement des personnes en situation de handicap hésitant à se déplacer sur des forums habituellement organisés dans des métropoles régionales parfois difficiles d'accès.

En outre, l'entreprise recentre ses campagnes médias, consistant notamment en achat d'espaces dans des supports nationaux et régionaux spécialisés et généralistes, afin de :

- diffuser les offres d'emploi proposées par SOCIETE GENERALE, notamment sur les sites spécialisés destinés aux travailleurs en situation de handicap,
- promouvoir son engagement en faveur de l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap,
- faire connaître aux travailleurs handicapés en recherche d'emploi sa participation à des actions ponctuelles : Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, campagne d'alternance, salons du secteur adapté...

2.3.2. Partenariats écoles et bourses handicap

Une attention particulière est accordée aux partenariats avec les établissements d'enseignement : écoles, universités ou centres de formation spécialisés.

RZ
JO C
RBL

En effet, ces partenariats permettent une sensibilisation des étudiants au handicap, de soutenir des programmes d'accessibilité et de la recherche d'une meilleure connaissance des opportunités d'emploi dans le secteur bancaire.

Des financements à destination des écoles spécialisées pour étudiants handicapés sont également octroyés. Ils ont vocation à financer des actions menées par ces établissements (journée de sensibilisation, conférence, rencontres entreprises,...) dès lors qu'elles ont un lien direct avec l'accès à l'emploi de futurs travailleurs en situation de handicap ou bien alors le financement de chaires qui ont une thématique handicap. Ces actions ainsi que les conditions d'octroi des financements sont identifiées par la Mission Handicap.

Des bourses d'études peuvent être attribuées aux étudiants en situation de handicap dans le but de favoriser leur accès aux formations qualifiantes ou diplômantes. Ces bourses d'études sont octroyées individuellement à des jeunes qui justifient de leur qualité de bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et après une étude de leur dossier. Leur montant est exclusivement utilisé au financement d'actions de compensation du handicap destinées à faciliter l'accès de ces jeunes à la formation (sur présentation de justificatifs). Une information sur les montants et le nombre des bénéficiaires est demandée aux dites écoles concernées et sera communiquée à la Commission de Suivi visée à l'article 7-1 ci-après.

CHAPITRE 3 : PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 3.1. Parcours des collaborateurs en situation de handicap nouvellement embauchés

3.1.1. Préparation à l'accueil

A/ Suivi médical d'embauche

Le service médical est systématiquement informé des recrutements effectués, quelle que soit la forme du contrat proposé (CDI, CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, stage), dès lors que l'entreprise a connaissance du fait qu'il s'agit d'une personne en situation de handicap.

Dans la mesure où le futur collaborateur a porté à la connaissance de l'entreprise sa situation de handicap, il est reçu, le plus tôt possible, par le médecin du travail afin notamment d'examiner les éventuels besoins d'aménagements de poste.

B/ Les mesures spécifiques RH

La bonne intégration d'un nouveau collaborateur qui a porté à la connaissance de l'entreprise sa situation de handicap est essentielle à la réussite de son recrutement.

Aussi afin de prendre en compte les spécificités liées au handicap, les mesures suivantes sont mises en œuvre :

- l'accueil au sein d'une équipe est anticipé par la hiérarchie et la ligne RH avec l'appui du RIH (la Mission Handicap pouvant intervenir en soutien du RIH), et de toute expertise interne (ex : médecin du travail, assistante sociale) ou externe utile (ex. : un ergonome pour adapter le poste de travail suivant les préconisations médicales). A ce titre, les missions confiées et l'organisation du travail seront définies en veillant au respect des éventuels besoins

Handwritten signatures and initials: a stylized 'G', 'R', 'JPC', 'PK', and 'JBL'.

d'aménagements de poste de travail (pris en charge financièrement par la Mission Handicap) et/ou des horaires. Dans le cadre de la vie quotidienne au travail, une attention particulière devra être apportée sur l'accessibilité aux locaux,

- la plaquette « valoriser l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap » ainsi que la plaquette de la Mission Handicap est adressée au manager du futur collaborateur en situation de handicap par la Mission Handicap.

Un tuteur d'intégration est désigné sur la base du volontariat et de son expérience métier par le manager de proximité pour accompagner le collaborateur en situation de handicap durant la phase d'intégration si ce dernier a accepté que son manager soit informé de sa situation. Dans ce cadre, il participe à l'accueil de la personne et à son inclusion. Son rôle est entre autres d'apporter un soutien et une écoute. Il alerte le responsable hiérarchique en cas de difficultés. Sa mission devra être valorisée dans le cadre de son évaluation annuelle.

En cas de besoin et avec accord du collaborateur en situation de handicap, une action de sensibilisation au handicap du collectif de travail peut être mise en place et financée par la Mission Handicap.

C/ Les mesures spécifiques de sécurité

Le responsable sécurité et/ou le moniteur incendie est systématiquement informé par les acteurs du handicap de la présence de collaborateurs dont le handicap rend difficile l'évacuation des locaux. Il veille à assurer une bonne liaison avec le service de sécurité.

Les procédures d'évacuation font l'objet d'une attention particulière concernant l'adaptation du dispositif au handicap (procédure de mise en œuvre et tests d'évacuation).

En cas d'incertitude sur le caractère adapté de la procédure, les conditions d'évacuation devront être évaluées avec les pompiers.

Le financement des mesures prévues ci-dessus n'est pas imputable au budget de cet accord.

3.1.2. Journée d'accueil

Une attention particulière est portée au collaborateur le jour de son arrivée, en particulier, en s'efforçant de regrouper sur un même site les rendez-vous prévus afin de limiter, autant que possible, le nombre de déplacements.

3.1.3. Suivi pendant la période d'intégration

Pour les contrats d'une durée égale ou supérieure à six mois, le dispositif suivant est mis en place :

Au cours de la période d'essai, le RIH du collaborateur nouvellement recruté lui présente la Mission Handicap et ses missions. Il veillera également à organiser un échange avec le tuteur d'intégration et, le cas échéant, le manager. Ce point porte sur les conditions de l'intégration du collaborateur, la mise en place d'éventuelles mesures complémentaires d'aménagement.

Durant cette période, l'assistante sociale de l'entité doit recevoir le nouveau salarié et le suivre.

9 R R
J PC JBL

3.1.4. Bilan d'intégration

Un bilan d'intégration est réalisé après six mois de travail effectif dans l'entreprise à l'initiative du tuteur d'intégration en liaison avec le manager de proximité et le collaborateur concerné. Le document de synthèse est transmis au responsable RH et au RIH du périmètre concerné. Il a pour objectif d'évaluer la situation (accessibilité, accueil, réalisation de l'aménagement de poste et/ou des horaires, recensement des éventuelles difficultés rencontrées...) afin d'optimiser le processus d'intégration au sein de l'entreprise.

Ce bilan ne se substitue pas aux différentes évaluations professionnelles réalisées selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 3.2. Accompagnement des collaborateurs en situation de handicap

3.2.1. Plan de maintien dans l'emploi

A/ Service d'écoute anonyme

Le service d'écoute anonyme (actuellement Handiproline), gratuit et accessible 7 jours sur 7, mis en place en septembre 2012 par SOCIETE GENERALE, est également à la disposition de tout collaborateur se posant des questions touchant au handicap et/ou rencontrant des difficultés personnelles dans l'accomplissement de sa mission comme dans l'usage de son poste de travail.

Fourni par un prestataire externe, ce service permet de se renseigner à tout moment et en toute confidentialité auprès d'experts et d'anticiper une éventuelle aggravation de ses difficultés.

B/ Reconnaissance du handicap

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ouvre le bénéfice des mesures prévues dans le présent accord en faveur des collaborateurs en situation de handicap et peut permettre, le cas échéant, d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées.

La procédure de reconnaissance dépend de la réglementation en vigueur et relève d'organismes extérieurs, telle la CDAPH. La Mission Handicap et plus généralement la fonction RH, les médecins du travail et le service social du travail apportent leur soutien aux personnes concernées qui engagent cette démarche. Ce soutien peut revêtir des aspects tant pratiques, pour faciliter leurs démarches administratives auprès de la CDAPH, que psychologiques.

Par ailleurs, afin de procéder aux démarches administratives et médicales nécessaires pour bénéficier d'une reconnaissance par la CDAPH, les collaborateurs concernés bénéficient, sur justificatifs (par exemple le reçu du dépôt de dossier à la MDPH), d'une autorisation d'absence équivalente à deux demi-journées rémunérées à hauteur de leur coefficient de paiement.

Dans l'année d'obtention de la RQTH ou de son renouvellement, le collaborateur bénéficie d'une journée supplémentaire d'absence rémunérée à hauteur de leur coefficient de paiement pouvant être fractionnée en deux demi-journées.

C/ Survenance d'un handicap

Lorsqu'un collaborateur se trouve atteint d'un handicap en cours de carrière, l'entreprise s'engage à le maintenir dans l'emploi par des moyens appropriés, pour autant que sa situation le permette :

Handwritten initials: RZ, JPC, RB, JPA

- selon la situation individuelle du collaborateur et sur préconisation écrite du médecin du travail des mesures appropriées (telles que prévues par l'article L. 5213-6 du Code du travail mis en place par la loi du 11 février 2005 modifiée par la loi du 27 mai 2008), spécifiques et individuelles sont mises en œuvre pour lui permettre de conserver son poste ou à défaut un emploi au sein de son établissement,
- lorsque cet aménagement n'est pas possible, le collaborateur concerné est alors affecté sur un poste disponible dans un autre secteur de l'entreprise, sans entraîner toutefois une mobilité qui ne reposerait pas sur le volontariat. Dans l'attente d'un poste disponible, il peut être affecté à des missions au sein du même établissement. Ces périodes de transition entre deux postes ne doivent en aucun cas nuire à son évolution professionnelle,
- les situations particulières font l'objet d'une étude spécifique confiée à l'équipe pluridisciplinaire locale (cf. article 3-2-3),
- s'il s'avère qu'une affectation proche du lieu de travail n'est pas possible et qu'un déménagement est envisagé, il peut être accordé une aide financière au déménagement et à la recherche de logement dans les conditions 3-2-1- G/1) ci-après.

SOCIETE GENERALE met en place un suivi de la politique de prévention et de la gestion des parcours et des actions qui y sont associées. Cet outil permet de réajuster et optimiser les dispositions mises en œuvre.

D/ Equipe pluridisciplinaire et gestion des parcours

A titre de prévention, SOCIETE GENERALE porte une attention particulière sur les cas de collaborateurs en situation de handicap, d'invalidité ou d'arrêt longue maladie susceptibles de présenter à terme des risques d'inaptitude, permettant ainsi d'étudier les possibilités de reclassement le plus tôt possible et d'éviter la désinsertion professionnelle.

Il convient de les accompagner dans le processus de réorientation de leur situation professionnelle et de les aider à se réappropriier progressivement un nouvel avenir professionnel. Cette anticipation permet de conduire sereinement la phase de reconnaissance de tous les enjeux (médicaux, sociaux, professionnels, etc.) à prendre en compte pour trouver la meilleure réponse possible.

Pour renforcer et concrétiser cet engagement, l'entreprise promeut la mise en place d'équipes pluridisciplinaires locales dans les actions de prévention des effets du handicap et de gestion des parcours, ainsi que la mobilisation du service santé au travail.

L'équipe pluridisciplinaire est composée :

- de la Mission Handicap et/ou du Responsable Intégration Handicap (RIH) du périmètre concerné,
- du médecin du travail,
- du service social du travail,
- du service Ressources Humaines,
- du conseiller référent du Campus Métier Mobilité (services centraux),
- et, selon les besoins, d'experts internes ou externes nécessaires (ergonomes, psychologues...).

Cette équipe est animée par la Mission Handicap et/ou le RIH du périmètre concerné et se réunit à l'initiative de l'un de ses membres.

En tant que de besoin, des réunions de gestion des parcours sont mises en place par l'équipe pluridisciplinaire locale pour :



 Handwritten initials: a large '9', 'SR', 'JPC', and 'R'.

- aborder la situation des personnes en situation de handicap présentant ou susceptibles de présenter à terme des restrictions à l'emploi,
- étudier le plus en amont possible les mesures susceptibles de faciliter le retour ou le maintien dans l'emploi,
- rechercher toutes les pistes possibles d'évolution dans le poste de travail, ou dans l'entreprise.

Un point sur leur fonctionnement est présenté au CHSCT une fois par an.

E/ Suivi particulier pour les salariés en arrêt de travail

Dans le cadre de la prévention et pour préparer le retour à l'emploi, les personnes en situation de handicap en arrêt de travail de plus de trois mois font l'objet d'un suivi par le service social du travail.

En application de l'article R. 4624-20 du Code du travail, en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du collaborateur lui-même, afin d'étudier le plus en amont possible les mesures visant à faciliter son retour à l'emploi.

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

F/ Adaptation du poste

SOCIETE GENERALE s'engage à adapter les postes de travail des collaborateurs en situation de handicap dès lors que leur situation le justifie, par la mise en place de mesures appropriées au sens de la loi 2005-102 du 11 février 2005.

Après avis du médecin du travail, elle recourt à tous les moyens utiles afin de procéder aux adaptations nécessaires et développe le cas échéant les expertises adéquates en matière d'accessibilité, notamment numérique. La Mission Handicap apporte à cet égard une assistance technique et financière.

En fonction des besoins, cette adaptation peut passer par un aménagement ergonomique et/ou informatique du poste. Lorsque le coût correspondant est important et dépasse un simple outillage, il ne peut être mis en œuvre qu'après une étude de poste par la médecine du travail en collaboration avec la Mission Handicap. L'avis préalable du CHSCT est sollicité avant tout aménagement de poste dans les conditions de l'article L. 4612-11 du Code du travail.

D'une manière générale, en fonction de la spécificité du handicap, l'entreprise cherche à utiliser au mieux les nouvelles technologies afin de permettre l'aménagement du poste le plus confortable et efficace possible pour le collaborateur.

La Mission Handicap cherche à mutualiser les informations relatives aux adaptations de poste en relation avec les nouvelles technologies. Un référencement des fournisseurs de matériel, des matériels adaptés et des prestataires experts en ergonomie est notamment effectué.

La Mission Handicap développe également des échanges d'informations et recueille des bonnes pratiques avec des entreprises qui ont effectué des réalisations sur ce sujet.

Handwritten signatures and initials: a large '9', 'JK', 'R', 'SBC', and '8132'.

Au-delà de l'adaptation immédiate d'un poste particulier, les mutations technologiques font l'objet d'un suivi par la Mission Handicap en vue de préparer les travailleurs handicapés à l'évolution de l'exercice de leur activité professionnelle comme de les faire bénéficier des améliorations techniques et environnementales les plus efficaces et les plus récentes.

Pour faciliter le suivi des adaptations de poste financées et réalisées, il est créé une fiche spécifique par la Mission Handicap reprenant l'ensemble des dispositions matérielles et/ou organisationnelles mises en place pour le collaborateur handicapé. Cette fiche, insérée au dossier RH en ligne, vise à pérenniser notamment l'accompagnement de ce dernier, à pallier les changements d'interlocuteurs et à mieux anticiper les mobilités et les évolutions des besoins du collaborateur.

Dans le cadre du départ d'un collaborateur qui a bénéficié d'une adaptation de poste (matériel), le service d'accueil par le biais de son gestionnaire des moyens ou équivalent, devra faire transférer en cas de mobilité en informant la Mission Handicap ou restituer le matériel à la Mission Handicap. Cette dernière assurera l'adaptation du matériel si cela s'avère nécessaire, au vu de l'évolution des solutions de compensation.

G/ Moyens en faveur du maintien dans l'emploi et la gestion des parcours

Outre l'adaptation du poste, plusieurs dispositifs sont déployés afin de faciliter la gestion des parcours et le maintien dans l'emploi.

L'application de ces dispositions fait l'objet d'un examen et d'une validation par la Mission Handicap.

1) Organisation du temps de travail et accompagnement initial

➤ **Audit de situation :**

Les collaborateurs récemment touchés par le handicap ou ceux dont l'évolution du handicap impacte fortement la vie professionnelle peuvent bénéficier d'un audit de situation.

L'objectif principal de cette démarche est de permettre au service de santé au travail de formaliser le cadre et les caractéristiques de la situation du collaborateur avec les différents acteurs concernés, afin de dégager des axes d'accompagnement ou de recommandation. Les informations recueillies peuvent concerner aussi bien les comportements et aptitudes requis pour accomplir les missions confiées au collaborateur, que les difficultés perçues par lui-même, ses collègues, son responsable hiérarchique, ses clients internes et externes.

L'audit de situation est une première étape dans la perspective d'une phase d'accompagnement du collaborateur et de son collectif de travail. Il est mis en place sur demande expresse du collaborateur informé de cette possibilité par le Responsable Intégration Handicap, son manager ou le médecin du travail.

Les collaborateurs souffrant de handicap psychique ou mental peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier de mesures d'accompagnement proposées par des organismes spécialisés (par exemple : bilan de compétences et suivi personnalisé).

➤ **Les journées d'absence :**

Les collaborateurs en situation de handicap bénéficient de deux journées d'absence par an pour leur permettre d'effectuer des démarches en lien avec leur handicap. Cette absence peut être fractionnée en quatre demi-journées. Ces absences sont rémunérées à hauteur du coefficient de paiement.

Handicap
JEC
RBL

- En cas de mobilité géographique, le collaborateur en situation de handicap bénéficie d'un jour supplémentaire par rapport aux mesures relatives à la mobilité géographique mise en place chez SOCIETE GENERALE, pour effectuer des démarches liées à la situation de handicap pour retrouver des praticiens et des outils de compensation sur son nouveau lieu de vie par exemple. Il s'agit d'une journée d'absence rémunérée à hauteur du coefficient de paiement pouvant être fractionnée en deux demi journées.
- **Un aménagement des horaires ou de l'organisation du temps de travail du collaborateur en situation de handicap** peut être proposé pour raison médicale. Le médecin du travail peut préconiser, en relation avec le collaborateur et sa hiérarchie, un aménagement d'horaire individualisé propre à faciliter l'exercice de son activité professionnelle ou la gestion de son parcours. Cet aménagement peut être momentané ou définitif, selon l'évolution de la situation de handicap.
- **Télétravail :**
Si la nature du poste le permet, la possibilité de recourir au télétravail peut être examinée au cas par cas en fonction des activités exercées et avec l'accord du salarié et de son manager, en cohérence avec les recommandations de la médecine du travail. Dans ce cadre, la Mission Handicap prend en charge seulement les solutions de compensation du handicap au regard du matériel lié à son handicap déjà existant au domicile du collaborateur et après étude de l'organisation du travail avec son manager afin de privilégier les tâches les plus adaptées à la situation de télétravail.
- **Une aide financière au déménagement et à la recherche de logement aux salariés** peut être accordée s'ils souhaitent se rapprocher de leur lieu de travail et à condition qu'ils ne puissent bénéficier des mesures relatives à l'indemnisation de la mobilité géographique mise en place chez SOCIETE GENERALE. L'ensemble de ces aides est accordé sur justificatifs produits par le salarié et sous déductions faites de l'ensemble des sommes allouées pour ces mêmes prestations qu'il s'agisse des sommes versées par l'AGEFIPH ou tout autre organisme.
- **Moyens en faveur des parents :**
Ces mesures s'inscrivent hors du budget fixé par le présent accord.
 - les parents qui doivent assurer eux-mêmes la conduite quotidienne de leur enfant handicapé ou inadapté dans un établissement spécialisé et qui rencontrent des difficultés pour y parvenir du fait de leur propre horaire de travail, peuvent bénéficier d'aménagements d'horaires. Ils doivent joindre à leur demande les justifications médicales appropriées.
 - les parents qui souhaitent travailler à temps partiel du fait du handicap de leur enfant peuvent effectuer cette demande dans le cadre du congé parental d'éducation si l'enfant a moins de trois ans.
 - pour les parents dont l'enfant âgé de plus de trois ans souffre d'un handicap qui nécessite une présence particulière, la demande de passage à temps partiel est adressée au responsable hiérarchique qui l'examine avec une attention particulière et en liaison avec la ligne RH. Cette demande s'inscrit dans le cadre de la procédure d'accès au travail à temps partiel ou au forfait en jours réduits telle que prévue dans l'accord SOCIETE GENERALE du 2 juin 2004.

2) Déplacements entre le domicile et le lieu de travail

Le cas échéant, l'entreprise peut faciliter les déplacements domicile/lieu de travail par une mise à disposition gracieuse d'un parking à proximité du lieu de travail ou la prise en charge des frais de stationnement pour les collaborateurs qui, du fait de leurs difficultés, ne peuvent utiliser les transports en commun.

9
R2 JRC & BCL

A défaut d'acceptation de prise en charge des frais de transport par la Sécurité Sociale et/ou la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), alors que le collaborateur considère avoir besoin d'une aide pour se déplacer du domicile au lieu de travail du fait de son handicap, l'entreprise accepte d'examiner la situation au cas par cas en concertation avec le médecin du travail. En cas d'avis favorable de celui-ci, elle peut accorder une aide au transport sous forme d'indemnités kilométriques ou d'allocation d'un transporteur, choisi selon le nombre de kilomètres entre le domicile et le lieu de travail.

A la demande des collaborateurs véhiculés, le moyen de transport est banalisé.

Les conditions d'octroi et le montant sont fixés par la Mission Handicap au regard de chaque situation, dans les meilleures conditions tarifaires. La Commission de Suivi visée à l'article 7-1 du présent accord est également informée des montants accordés et des conditions d'attribution.

3) Aides complémentaires à la gestion des parcours

Pour les collaborateurs devant se procurer un appareillage spécifique lié au handicap relevant directement de l'activité, de l'environnement et du poste de travail, considéré comme justifié par le médecin du travail, l'entreprise prévoit une prise en charge financière des frais d'appareillage permettant de compléter le coût au-delà de la prise en charge effectuée par la Sécurité Sociale, par la mutuelle des collaborateurs ainsi que par tout autre organisme payeur. Les montants pris en charge par l'entreprise et les critères d'attribution sont présentés à la Commission de Suivi de l'accord prévue à l'article 7-1 ci-après.

Une aide ponctuelle sur le lieu de travail (aide à la prise de repas par exemple) peut également être préconisée au cas par cas par le médecin du travail. Dans ce cas, l'entreprise accepte de prendre à sa charge les frais liés au recours à une auxiliaire de vie ainsi occasionnés. Le remboursement est effectué sur justificatifs produits par le salarié bénéficiaire de l'aide, après déduction des remboursements effectués par la Sécurité Sociale, par la mutuelle des collaborateurs ainsi que tout autre organisme payeur.

3.2.2. Mesures de reclassement

SOCIETE GENERALE s'engage, si le maintien dans le poste s'avérait impossible, à assurer le reclassement au sein de l'entreprise. Une affectation proche du lieu de travail du collaborateur et prenant en compte son lieu d'habitation est recherchée en premier lieu.

Si le collaborateur concerné le désire, il peut bénéficier d'un bilan d'orientation incluant le bilan des compétences et la prise en compte des problématiques de handicap, afin de réussir sa reconversion professionnelle.

La réussite d'un reclassement passe par la coordination et la concertation des acteurs concernés au sein de l'équipe pluridisciplinaire, par la recherche en commun avec la personne handicapée, de la meilleure solution pour elle, ainsi que par la mise en place d'un suivi opérationnel des situations traitées par cette équipe.

De même, SOCIETE GENERALE examine la situation des collaborateurs en situation de handicap qui, du fait d'une évolution de leur situation personnelle, se trouvent privés d'une aide quotidienne. Leur situation est examinée en priorité au regard des postes disponibles compatibles avec leur expérience professionnelle, avec formation si besoin est, et les rapprochant d'un environnement familial susceptible de leur apporter l'aide quotidienne nécessaire.

R
JPC
DBL

A titre de prévention, les médecins du travail portent une attention particulière sur les cas de salariés en situation de handicap, d'invalidité ou en absence longue durée susceptibles de présenter à terme des risques d'inaptitude, permettant ainsi d'étudier les possibilités de reclassement le plus tôt possible.

Dans le cadre de projets de réorganisation et de l'adaptation des effectifs, les salariés en situation de handicap feront l'objet d'un examen et d'un traitement privilégié. La Mission Handicap sera particulièrement impliquée pour l'examen des situations des salariés en situation de handicap et contribuera à la recherche de solutions de reclassement et d'adaptation.

CHAPITRE 4 : INFORMER, SENSIBILISER ET DEVELOPPER LES COMPETENCES

Pour permettre un bon accompagnement de la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise, il est important de pérenniser les actions de sensibilisation et de formation et de les mettre en œuvre chaque année pour toucher le plus grand nombre de collaborateurs et faire changer leur regard sur le handicap en entreprise.

Ces actions s'inscrivent également dans le cadre d'une démarche plus globale de l'entreprise qui vise notamment à faire respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes (notamment en raison, de son état de santé ou de son handicap...) et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement et la promotion professionnelle au sein de SOCIETE GENERALE.

Article 4.1. Sensibilisation

La Mission Handicap diffuse la politique de l'entreprise en matière de handicap à travers l'ensemble des outils généraux d'information interne (tels que : documents de présentation du Groupe, bilan social, Intranet, Internet, envoi individualisé de plaquettes, distribution de BD, de goodies, MOOC ou SPOC etc.).

Ainsi, des pages d'informations dédiées au handicap et des témoignages d'intégrations sont régulièrement actualisés sur le site Intranet RH de l'entreprise. Les journaux internes de l'entreprise et le blog « tousuniques.fr » servent également de relais de sensibilisation sur l'emploi des travailleurs handicapés.

Afin de réussir l'intégration et le parcours des collaborateurs en situation de handicap, la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs est renforcée, notamment celle des managers, des comités de direction et de la filière RH.

Une sensibilisation est également prévue à destination des collaborateurs qui suivent le Cours Cadre et qui pourraient devenir responsables d'équipe.

Des actions de sensibilisation adaptées à leurs domaines d'intervention seront également organisées à destination des : chargés de communication, acheteurs, gestionnaires immobiliers, correspondants informatiques...

L'entreprise peut aussi entreprendre des actions de sensibilisation ciblées, notamment auprès du collectif de travail lorsque le salarié en situation de handicap donne son accord. Ce type d'accompagnement, confié à des organismes spécialisés, se révèle particulièrement utile dans certaines situations.

9
PC
SPOC
P13C

De même, une attention particulière doit être portée au changement d'encadrement dans la mesure où le nouveau manager doit faire l'objet d'une sensibilisation à la situation particulière du salarié en situation de handicap, si ce dernier donne à nouveau son consentement.

Dans le cas spécifique des handicaps invisibles, le manager et /ou le collectif de travail du collaborateur en situation de handicap ne pourront être informés ou sollicités que si le salarié donne son accord.

Des modules de sensibilisation spécifiques pilotés et diffusés par la Mission Handicap sont mis en place à destination des acteurs RH qui en font la demande. Des actions de sensibilisation complémentaires sont organisées par les Responsables Intégration Handicap afin de permettre au personnel de leurs entités de bénéficier d'actions collectives favorisant l'emploi des collaborateurs handicapés.

Article 4.2. Formation des acteurs

Outre les formations précédemment mentionnées dans l'accord pour les RIH et les Présidents et Secrétaires des CHSCT, les managers et les RH sont formés à la prise en compte des situations de handicap de leurs collaborateurs, depuis leur recrutement et tout au long de leur carrière professionnelle.

Les responsables opérationnels intégrant un collaborateur en situation de handicap peuvent bénéficier d'une formation spécifique aux conditions d'accueil et d'intégration des personnes en situation de handicap, complétée par une assistance de la Mission Handicap pendant une durée de deux mois. Il en est de même du tuteur d'intégration.

Toute formation au handicap pourra être mise en place à la demande d'un service après avis et encadrement de la Mission Handicap.

Article 4.3. Développement des compétences des collaborateurs handicapés

4.3.1. Adaptation des formations au handicap

Pour permettre un réel accès aux actions de formation, le manager et la Mission Handicap s'assurent que les formations proposées sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap du collaborateur. Une attention particulière est portée sur l'accessibilité à toute nature de handicap des formations proposées (éloignement du domicile, parking, horaires, etc.).

Lorsqu'une formation doit être adaptée pour que le collaborateur puisse la suivre (exemple : aménagement matériel des micro-ordinateurs ou recours à des interprètes de la langue des signes pour les collaborateurs atteints de surdité), le surcoût correspondant est financé dans le cadre du présent accord, y compris les coûts d'hébergement et de transport.

Concernant les actions de formation dispensées par un prestataire externe et dans ses propres locaux, SOCIETE GENERALE le sensibilise à cette problématique et lui rappelle le cas échéant ses obligations dans ce domaine.

4.3.2. Accès à la formation

Les travailleurs handicapés ont accès aux actions prévues par le plan de formation.

Handwritten signatures and initials: A, JPC, and others.

La politique d'évolution professionnelle de l'entreprise se fonde sur la valorisation et l'évolution des compétences, la formation professionnelle fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre du bon déroulement de carrière des collaborateurs en situation de handicap.

La Mission Handicap met donc en place des indicateurs de suivi qu'elle présentera annuellement à la Commission de Suivi :

- nombre d'heures par type de formation suivies par les salariés handicapés,
- nombre de salariés handicapés ayant eu accès à une formation.

En cas de baisse d'un des indicateurs, une analyse approfondie est menée pour y remédier.

Toute situation de salarié handicapé n'ayant pas suivi de formation depuis plus de deux ans fait l'objet d'une analyse.

Des bilans de compétences ou des formations spécifiques peuvent être proposés aux collaborateurs en situation de handicap, au-delà des formations inscrites au catalogue. Ces actions sont alors financées par le budget de l'accord.

Au cours de l'entretien annuel d'évaluation, le manager et le collaborateur identifient les objectifs de professionnalisation de ce dernier, afin de lui permettre notamment de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences. Une attention toute particulière est accordée aux formations à suivre au titre du plan de formation ou compte formation qui concourent à une meilleure maîtrise du poste ou du métier.

Toutes les personnes en situation de handicap doivent se voir proposer par leur manager la possibilité de rencontrer leur responsable RH pour faire un point sur leur situation actuelle et leurs éventuels projets de mobilité.

Toujours afin de favoriser leur évolution, leur manager, le Responsable Intégration Handicap ou le Responsable RH peuvent, sur préconisation du médecin du travail, proposer aux collaborateurs en situation de handicap qui le souhaitent des prestations d'accompagnement ou de coaching. Ces formations dispensées par des cabinets de conseil leur apprennent notamment à développer leurs compétences et à acquérir les outils pour optimiser leur parcours professionnel.

En raison de leur handicap et en fonction de l'évolution de celui-ci, les collaborateurs en situation de handicap bénéficient d'une priorité pour l'accès aux formations permettant de s'adapter aux mutations technologiques et/ou aux changements de conditions de travail. En pareil cas, SOCIETE GENERALE s'engage à ce qu'ils bénéficient d'une mise à niveau et puissent s'adapter aux évolutions de leur poste, et ce dans le cadre du plan de formation.

Des formations spécifiques liées à l'aménagement de leur poste de travail peuvent être nécessaires. Ces formations sont dispensées et prises en charge dans le cadre du présent accord.

4.3.3. Cursus Passerell'E et Cadre

Les cursus Passerell'E et Cadre sont des formations auxquelles peuvent accéder les collaborateurs en situation de handicap, dans le cadre de leur évolution de carrière, sur présentation de leur hiérarchie, à l'instar de l'ensemble du personnel. Ils s'inscrivent dans le cadre du plan de formation pendant le temps de travail.

Concernant le Cursus Cadre, l'entreprise accepte pour les collaborateurs en situation de handicap (ou qui auraient un enfant handicapé à charge au sens des instructions SOCIETE GENERALE relatives aux allocations enfants) d'assouplir la phase de formation afin de leur permettre de préparer et de valider un module par an.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

Les autres phases du Cursus Cadre restent inchangées (phase de candidature, phase préparatoire et phase de gestion des lauréats). Dans la phase de candidature, la fonction RH et les managers portent une attention particulière aux collaborateurs en situation de handicap ; la Mission Handicap intervient en appui dans la validation des candidatures. Elle peut également intervenir en appui des partenaires RH lors de la phase de gestion des lauréats.

CHAPITRE 5 : FAVORISER LES ACHATS RESPONSABLES

Conformément à l'article L. 5212-6 du Code du travail, SOCIETE GENERALE contribue à l'emploi des personnes handicapées en passant des contrats de sous-traitance, co-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées (EA) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT), en cohérence avec sa politique d'achat et en fonction des opportunités qui peuvent se présenter.

Le développement de partenariats avec le secteur adapté et protégé constitue un des axes de la politique de SOCIETE GENERALE en faveur des personnes en situation de handicap. Elle concourt ainsi au maintien de leur niveau général d'emploi et au développement de leur activité, en particulier en offrant la possibilité d'avoir une vie professionnelle aux personnes les plus lourdement handicapées, et en favorisant dans certains cas leur orientation vers le milieu de travail ordinaire.

SOCIETE GENERALE est attentive à ce que les structures dont elle est partenaire appliquent et respectent une déontologie particulière en matière d'emploi ou d'insertion des travailleurs handicapés, veillant à la qualité des conditions de travail offertes à ceux-ci.

Article 5.1. Développer le recours aux secteurs adapté et protégé et détecter de nouveaux besoins

Les pôles et les directions fonctionnelles veilleront à examiner, sur certaines prestations, les possibilités de recours à un prestataire du secteur adapté et protégé.

Pour inciter au développement du recours aux secteurs adapté et protégé, SOCIETE GENERALE sensibilise les collaborateurs susceptibles d'être décisionnaires dans un acte d'achat à solliciter les EA et les ESAT par des actions appropriées (valorisation de prestations réussies, plaquettes, participation à des salons professionnels, etc.).

Au-delà des achats de prestations identifiées telles que les travaux d'impression, la restauration, la confection de plateaux repas, la gestion de courrier, le nettoyage, SOCIETE GENERALE cherche, à travers sa Direction des Achats, à solliciter les entreprises adaptées sur de nouveaux types de besoins afin de leur permettre d'augmenter leur volume d'activité et de les diversifier : les objets publicitaires SOCIETE GENERALE, le recyclage de matériel informatique et DAB obsolètes, prestations intellectuelles informatiques (PII), mise en accessibilité... .

A cet effet, un chargé de mission placé auprès de la Mission Handicap fait le lien entre les établissements du secteur adapté et protégé, la Direction des Achats et l'ensemble des entités du groupe SOCIETE GENERALE.

Au-delà de la sous-traitance classique, la coopération avec le secteur protégé est privilégiée. Lorsqu'un appel d'offres permet d'avoir recours au secteur protégé et adapté, la Direction des Achats s'engage à favoriser sa diffusion auprès des réseaux partenaires. Par exemple, sur certaines familles d'achats ciblées, elle demande à ses partenaires du secteur ordinaire de proposer une co-traitance partielle au secteur protégé.

Handwritten notes and initials: a checkmark, 'R', 'JPC', and 'JPC'.

Article 5.2. Favoriser les passerelles entre le secteur adapté et protégé et l'entreprise

La présence sur site d'un ou plusieurs travailleurs handicapés d'une entreprise adaptée (EA) ou d'un établissement et service d'aide au travail (ESAT) est favorisée, dans la mesure où elle vise à favoriser l'épanouissement personnel et l'intégration sociale d'une personne en situation de handicap, en l'amenant à travailler dans un environnement ordinaire.

La coopération avec les EA ou ESAT peut également constituer une passerelle vers un emploi au sein de SOCIETE GENERALE et réciproquement. Les collaborateurs des EA et les usagers des ESAT peuvent constituer un vivier potentiel de recrutements dans la mesure où ceux-ci sont en adéquation avec la stratégie de l'entreprise et la nature des emplois offerts.

Article 5.3. Renforcer une politique de partenariat

Afin de leur permettre de répondre au mieux à ses besoins, SOCIETE GENERALE accompagne ses partenaires du secteur adapté et protégé sur différents sujets :

- accompagnement sur la professionnalisation des travailleurs et usagers en vue de l'obtention du label AFNOR RSE,
- partenariat avec les Unions Nationales (UNEA ; GESAT...°) ou locales,
- partenariats avec des associations (APF, ANR...).

Elle contribue ainsi à développer les compétences des personnes handicapées ainsi qu'au développement économique de ces structures en les aidant à s'adapter, à améliorer leurs performances et à se rapprocher ainsi du fonctionnement de l'entreprise classique en matière de production, qualité, études de rentabilité, etc.

CHAPITRE 6 : VEILLER A LA PRISE EN COMPTE DE L'ACCESSIBILITE. NOTAMMENT NUMERIQUE

SOCIETE GENERALE réaffirme l'importance de la prise en compte de l'accessibilité pour ses propres collaborateurs comme pour ses clients.

Dans ce cadre, la Mission Handicap veillera, dans le cadre de ses missions, à la prise en compte de l'accessibilité notamment numérique (garantir à l'ensemble des utilisateurs qu'il pourra accéder, consulter et interagir avec les contenus numériques).

Dans un contexte de transformation digitale du secteur bancaire, Mission Handicap souhaite particulièrement mettre l'accent sur l'accessibilité numérique en :

- sensibilisant ses interlocuteurs à l'intérêt de rendre accessible les postes de travail et les contenus numériques à usage interne et/ou externe,
- centralisant l'information sur les actions liées à l'accessibilité numérique concernant les collaborateurs, développées par chaque entité par les référents sur le sujet (par exemple, la mise en place de logiciels de vocalisation des textes affichés sur les écrans d'ordinateurs destinés aux malvoyants),
- veillant à la prise en compte de manière globale et à la mise en œuvre, sous réserve de faisabilité, des normes en matière d'accessibilité numérique par les lignes métiers,
- facilitant la prise en compte de l'accessibilité par la mise à disposition auprès des entités d'un expert en accessibilité numérique,

9
R 500
8/30

- mettant en place les moyens nécessaires pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder aux informations et notamment à celles liées aux métiers.

CHAPITRE 7 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Article 7.1. Commission de Suivi de l'accord

Sans préjudice des compétences des instances représentatives du personnel existantes, une Commission de Suivi est mise en place.

Composée de deux représentants par Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise et de représentants de la Direction des Ressources Humaines, du responsable de la Mission Handicap, d'un médecin du travail ainsi que d'un représentant du service social du travail, elle se réunit deux fois par an.

A titre exceptionnel, une réunion supplémentaire peut être tenue à la demande soit de la Direction de l'entreprise, soit de la majorité des Organisations Syndicales, en particulier en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou réglementaires en vigueur.

Elle est présidée par un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

Cette Commission examine l'application des dispositions prévues dans le présent accord. Elle constate les évolutions observées chaque année sur l'ensemble des sujets qu'il traite : plan d'embauche en milieu ordinaire (une information générale lui est notamment fournie sur le nombre de candidatures refusées et les motifs), plan d'intégration et de formation, plan de prévention et de gestion des parcours, gestion et communication ainsi que le plan de partenariat avec le milieu adapté.

La Direction pourra solliciter un RIH pour participer à la Commission de Suivi.

Article 7.2. Information des Instances Représentatives du Personnel

L'entreprise porte à la connaissance des comités d'établissement la Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).

Par ailleurs, une information leur est donnée chaque année sur le nombre des travailleurs en situation de handicap employés dans l'établissement de leur ressort, le nombre d'emploi des collaborateurs handicapés dégagé par le chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises du secteur adapté. Une information sur les aménagements des postes leur est également fournie.

Article 7.3. Moyens financiers de l'accord

SOCIETE GENERALE s'engage à mettre à disposition les moyens nécessaires à la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

Le budget consacré à la réalisation des actions prévues au présent accord sera égal à la contribution financière due à l'AGEFIPH³ soit l'équivalent de 15 Millions d'euros sur la durée de l'accord. Ce budget est intégralement mutualisé et géré de façon centralisée au niveau du siège. Les montants affectés à chaque chapitre du présent accord figurent en annexe 1. Le calcul de ces engagements est réalisé en fonction de la réglementation en vigueur au moment de la conclusion du présent accord.

R 9 R
SCL g13L

SOCIETE GENERALE s'engage à maintenir son effort financier pendant les trois ans de l'accord à un niveau équivalent à la contribution devant être versée à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) pendant cette période et tenant compte des actions entreprises pour augmenter son taux d'emploi de personnes en situation de handicap.

Le calcul du budget consacré à la réalisation des actions prévues au présent accord est effectué sur un effectif de référence total couvrant tous les établissements de l'entreprise.

Article 7.4. Durée, formalité de dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2017 sous réserve de l'obtention de l'agrément par l'autorité administrative compétente.

L'accord est applicable jusqu'au 31 décembre 2019. Au terme de cette période, il prend fin de plein droit et cesse de produire ses effets.

Les parties conviennent de se réunir au cours du deuxième trimestre de l'année 2019 afin de faire un bilan sur l'application de l'accord et d'en envisager une éventuelle reconduction.

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

R
JOC
BBL

ANNEXE**BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL**

Le budget de 15 Millions d'euros tel que défini à l'article 7.3 du présent accord se répartit annuellement, selon les lignes budgétaires suivantes :

Actions	Montant en K€ (sur un total annuel de 5 M€)
Plan d'embauche	885
Plan de Maintien dans l'Emploi	1 800
Informier, sensibiliser et développer les compétences	1 015
Favoriser les achats responsables	250
L'accessibilité	50
Pilotage et suivi	1 000

*R A 9
JPC*