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 la Directrice des Ressources Humaines du Groupe, Madame Anne-Sophie CHAUVEAU-GALAS,

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

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par

S.N.B. représenté par

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 21 octobre 2025

Table des matières

PREAMBULE 4

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET CADRE DE L'ACCORD 4

Article 1.1. Champ d'application 4

Article 1.2. Les acteurs de la mise en oeuvre 5

1.2.1. Mission Handicap 5

Article 1.2.2. Le référent Handicap de l'Entreprise.....

Article 1.2.3. Le Référent Handicap Régional (RHR) 6

Article 1.2.4. Le Relais local Handicap (RLH) 6

1.2.5. Les acteurs RH 7

1.2.6. Les Managers 7

1.2.7. Les services de prévention et de santé au travail 7

1.2.8. Le service social du travail 8

1.2.9. Le Comité social et économique 8

1.2.10. La Direction des Achats 8

1.2.11. Formation des acteurs 8

1.2.12. Les associations oeuvrant en faveur du handicap 9

1.2.13. Les acteurs institutionnels 9

CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT ET INTEGRATION 9

Article 2.1. Recrutement externe 9

2.1.1. Principe 9

2.1.2. Type de contrat 10

2.1.3. Process de recrutement 10

Article 2.2. Optimisation du sourcing 10

2.2.1. Sourcing et marque employeur 10

2.2.2 Cooptation 11

2.2.3. Partenariats écoles 11

Article 2.3. Alternance et offre de parcours professionnel qualifiant 11

Article 2.4. Ouverture de stages 12

Article 2.5. Intégration des salariés en situation de handicap 13

2.5.1. En amont de l'intégration 13

2.5.2. L'intégration 13

CHAPITRE 3 : PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI 14

Article 3.1. Accompagnement des salariés en situation de handicap à travers le plan de maintien dans l'emploi 14

3.1.1. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé 14

3.1.2. Survenance ou aggravation d'un handicap 15
3.1.3. Suivi particulier pour les salariés en arrêt de travail 15
3.1.4. Gestion de carrière et reclassement 16
Article 3.2. Dispositifs de compensation du handicap et d'accompagnement 18
3.2.1. Aménagement de l'environnement de travail 18
3.2.2. Aménagement du poste de travail à distance 19
3.2.3. Aménagement des horaires et du temps de travail 19
3.2.4. Déplacements entre le domicile et le lieu de travail 19
Article 3.3. Dispositions complémentaires 20
3.3.1. Equipements individuels 21
3.3.2. Journées d'absences 21
3.3.3. Surcomplémentaire santé 22
3.3.4 Tickets restaurant 22
Article 3.4. Equipe « intégration et maintien dans l'emploi » 22
CHAPITRE 4 : ACCESSIBILITE DES LOCAUX ET ACCESSIBILITE NUMERIQUE 23
Article 4.1. Accessibilité des locaux et mesures spécifiques de sécurité et signalétiques 23
Article 4.2. Veiller à l'accessibilité numérique 24
CHAPITRE 5 : INFORMER ET SENSIBILISER 24
Article 5.1. Sensibilisation 24
CHAPITRE 6 : FAVORISER LES ACHATS RESPONSABLES 25
Article 6.1. Développer le recours au secteur du travail adapté et protégé et détecter de nouveaux besoins 25
Article 6.2. Favoriser les passerelles entre le secteur adapté et protégé et l'Entreprise .. 26
CHAPITRE 7 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES PARENTS D'ENFANT(S) PORTEUR(S) DE HANDICAP 26
CHAPITRE 8 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE 27
Article 8.1. Commission de suivi de l'accord 27
Article 8.2. Information des Instances Représentatives du Personnel 27
Article 8.3. Moyens financiers de l'accord 27
Article 8.4. Durée, formalité de dépôt et publicité de l'accord 28
Article 8.5. Révision de l'accord 28
ANNEXES 29
ANNEXE 1 : INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES SUR LES ACTEURS INSTITUTIONNELS 29
ANNEXE 2 : PLAFONDS DES EQUIPEMENTS INDIVIDUELS 31
ANNEXE 3 : INDICATEURS ANNUELS DE LA POLITIQUE HANDICAP 32
ANNEXE 4 : GLOSSAIRE 33

PREAMBULE

La dynamique créée en 2007, par la signature du premier accord en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap, s'inscrit dans les valeurs de Diversité et d'Inclusion de SOCIETE GENERALE et d'égalité des chances.

La loi ayant acté la fin des accords agréés, le présent accord n'est plus éligible à ce régime.

Pour autant, SOCIETE GENERALE poursuit ses actions en faveur d'une politique Handicap engagée. Ce septième accord couvrant la période 2026-2028 est établi dans la continuité des accords signés. Les parties marquent ainsi leur volonté de pérenniser les objectifs suivants :

- Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap,
- Assurer une intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap,
- Accompagner les salariés en situation de handicap, avec l'ensemble des acteurs, tout au long de leur parcours professionnel,
- Sensibiliser et informer l'ensemble des salariés pour mieux appréhender le handicap et ainsi combattre les préjugés,
- Encourager les achats auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA).

SOCIETE GENERALE réaffirme le principe fondamental d'égalité de traitement de ses salariés, posé 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 salariés 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 oeuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés.

Au travers de cet accord, SOCIETE GENERALE confirme la politique handicap au sein de l'Entreprise.

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

Article 1.1. Champ d'application

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

- Des travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnés à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 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 à l'article L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ; ainsi qu'aux articles L. 241-3 et L. 241-4 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 de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Article 1.2. Les acteurs de la mise en oeuvre

1.2.1. Mission Handicap

La Mission Handicap SOCIETE GENERALE (ci-après « *Mission Handicap »)* oeuvre depuis sa création en 2007 en faveur de l'employabilité et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Elle est chargée de piloter les différents dispositifs prévus dans cet accord.

Mission Handicap et son équipe est référente experte pour l'ensemble des acteurs de proximité, et plus particulièrement pour les Relais Locaux Handicap (RLH) dont elle anime la communauté.

Ainsi, au travers de son expertise et des demandes spécifiques, elle accompagne la montée en compétences des RLH de façon individuelle et collective.

Elle intervient en soutien sur les différentes thématiques comme le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi auprès des différents acteurs de l'Entreprise.

Dans le cadre de la future convention Agefiph, Mission Handicap aura la charge de sa mise en oeuvre et du pilotage de celle-ci en lien avec les interlocuteurs internes et l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées).

Le recours aux aides complémentaires de la part d'organismes habilités tels que la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) ou l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées) sera systématiquement envisagé.

Article 1.2.2. Le référent Handicap de l'Entreprise

SOCIETE GENERALE désigne le responsable de Mission Handicap comme le référent handicap de l'Entreprise.

Il peut être 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 par le salarié ou par un représentant du personnel de l'établissement et qui, soumise au préalable à l'examen du directeur ou du responsable du service concerné, n'a pas été satisfaite.

Après échange(s) avec le DSN ou DSNA sur les éléments du dossier, le référent Handicap examine la demande, en lien avec le superviseur du périmètre concerné, si nécessaire, et émet un avis dans un délai maximum de deux 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 référent Handicap 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.

Article 1.2.3. Le Référent Handicap Régional (RHR)

Les parties s'accordent pour reconnaitre le rôle important des acteurs RH en charge de l'animation et de la coordination des actions liées au Handicap. A cet effet, au niveau de chaque région de SGRF, le DRH du périmètre désignera au moins un Référent Handicap Régional (RHR) parmi les acteurs RH.

Ce rôle fait partie intégrante de l'activité dudit salarié et figure dans sa description de poste et dans son évaluation.

Ces référents auront notamment pour mission de proposer des actions concourant à l'intégration et au maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap en lien avec Mission handicap

- Ils assisteront le DRH en région pour animer la politique handicap en local auprès des RLH, définir les plans d'actions et de sensibilisation sur le sujet ;
- Ils seront les interlocuteurs régionaux, des représentants du personnel et des élus en matière de politique handicap ;
- Ils interviendront également s'ils venaient à constater une difficulté qui n'aurait pas trouvé de solution avec le Relais Local Handicap (RLH).

Les Référents Handicap au niveau régional seront formés sur les sujets relatifs à l'intégration et au maintien des salariés en situation de handicap. Une animation régulière leur permettra d'être informés et d'échanger sur les bonnes pratiques internes voire externes.

Pour les Services Centraux Parisiens, le DRH est le référent Handicap pour son périmètre en collaboration avec son Relais Local Handicap (RLH).

Article 1.2.4. Le Relais local Handicap (RLH)

Pour animer et déployer la politique Handicap uniformément dans l'Entreprise, Mission Handicap s'appuie sur les relais locaux handicap nommés par le DRH du périmètre. Ils seront exclusivement issus des équipes RH.

Ils seront formés par Mission Handicap aux thématiques du handicap au travail et aux missions qui leur sont dévolues et sont garants du respect des procédures RH dans la gestion de la situation individuelle du salarié.

Ils ont pour mission de :

- Coordonner et veiller à la mise en oeuvre des préconisations du médecin de travail en lien avec les besoins spécifiques des salariés concernés en lien avec les process mis en place sur des supports dédiés (intranet, fiches pratiques ...) et avec les différents interlocuteurs de l'entreprise notamment les services immobiliers et logistiques ;
- Apporter informations et conseils aux salariés, aux acteurs RH, aux managers, aux équipes, au service de prévention et de santé au travail et au service social du travail avec l'appui de Mission Handicap si nécessaire ;
- Partager avec Mission Handicap toutes questions ou situations particulières rencontrées ;
- Participer et animer les actions de sensibilisation sur la politique Handicap de l'Entreprise ;
- Participer aux réunions mises en place par l'équipe « intégration et maintien dans l'emploi » en lien avec Mission Handicap.

Cette fonction formalisée par une lettre de mission spécifique fait partie intégrante de l'activité du salarié et sera prise en compte dans sa description de poste, ainsi que dans son évaluation.

Au travers de son expertise et des demandes spécifiques, Mission Handicap accompagne la montée en compétences des RLH de façon individuelle et collective afin de leur donner toute autonomie. Elle veille à la mise à jour des processus et met à disposition différents canaux et outils d'informations.

Les noms et les coordonnées des RLH sont mis à disposition sous l'intranet sur la page dédiée Employeur Responsable/Mission Handicap à date.

1.2.5. Les acteurs RH

Les acteurs RH du fait de leur expertise et de leur proximité ont un rôle clé notamment en tant que conseil auprès des salariés et des managers. Ils connaissent la politique handicap de SOCIETE GENERALE et orientent les salariés et les managers vers les interlocuteurs dédiés au sein de l'entreprise. Ils accompagnent également aux côtés des relais locaux handicap les salariés concernés dans la mise en oeuvre de solutions d'adaptation ou en compensation du besoin du salarié en situation de handicap.
Ils peuvent aussi contribuer à la sensibilisation et à l'information sur les enjeux de la politique handicap.

1.2.6. Les Managers

L'ensemble de la ligne managériale est au coeur de la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Comme tout salarié, ils les accompagnent dans leur parcours professionnel. Les managers restent attentifs aux besoins spécifiques des salariés et s'appuient sut' l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise, en particulier sur le relais local handicap et/ou Mission Handicap, si nécessaire. Par ailleurs, des formations dédiées à cette thématique sont mises à leur disposition pour renforcer leurs compétences et leur engagement en lien avec la politique handicap de SOCIETE GENERALE.

1.2.7. Les services de prévention et de santé au travail

La politique de l'Entreprise en matière de prévention, de santé et de sécurité au travail nécessite une collaboration étroite du médecin du travail avec Mission Handicap, les managers, les acteurs RH et le service social du travail.

Les médecins du travail sont des acteurs déterminants dans la prévention des risques de santé au sein de l'Entreprise et du maintien dans l'emploi.

Ils assurent le suivi médical des salariés des périmètres qui lui sont confiés. Ils préconisent des aménagements du poste de travail et/ou émettent un avis sut' les propositions de reclassement, dans le cadre de leur mission de prévention de la désinsertion professionnelle.

Les services de prévention et de santé au travail ont également un rôle spécifique de conseil auprès du salarié qui pourrait être en situation de handicap pour l'orienter vers les structures et les acteurs contribuant à la reconnaissance du handicap et à l'insertion professionnelle.

1.2.8. Le service social du travail

En lien avec le médecin du travail et les autres acteurs, il informe, conseille et propose un soutien psycho-social dans la recherche de solutions compatibles avec les contraintes de l'environnement personnel et professionnel.

Le service social du travail 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. Ils peuvent également fournir des renseignements et accompagner les salariés dans leur démarche de financement complémentaires auprès d'organismes externes (MDPH, Agefiph, ...) ou de dispositifs SOCIETE GENERALE selon les préconisations des médecins du travail.

1.2.9. Le Comité social et économique

Les Comités sociaux et économiques contribuent, dans le respect de la réglementation en vigueur, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Pour rappel, les RHR sont les interlocuteurs régionaux des représentants du personnel en matière de mise en oeuvre de la politique handicap au sein de SOCIETE GENERALE.

1.2.10. La Direction des Achats

Elle constitue un acteur essentiel sur le développement du recours au secteur protégé et adapté. Ainsi, elle porte une attention particulière à l'ouverture d'appels d'offres aux établissements (EA Entreprises Adaptées et ESAT Etablissements ou Services d'Accompagnement par le Travail). Elle veille également avec le soutien de Mission Handicap à sensibiliser les acheteurs et l'ensemble des acteurs concernés. (Cf. chapitre 6)

1.2.11. Formation des acteurs

Mission Handicap veillera, en lien avec les responsables formation, que le sujet du handicap soit intégré dans l'ensemble des parcours de formation (existants et à venir) de ces acteurs essentiels.

Tous les acteurs intervenant à un moment ou un autre, dans le recrutement ou la gestion de carrière des salariés en situation de handicap devront être formés : ligne managériale, filière RH....

De plus, les managers et les acteurs RH accueillant un salarié en situation de handicap, qui aurait fait connaitre son statut, doivent impérativement suivre les formations dédiées au handicap à disposition au catalogue SOCIETE GENERALE. Ces modules de formation sont le gage d'une intégration et d'un accompagnement facilités ainsi que d'une meilleure appropriation du sujet du handicap dans l'Entreprise.

Ces modules de formation sont ouverts à la demande auprès de Mission Handicap, aux assistantes sociales, chargés de communication, acheteurs, gestionnaires immobiliers, salariés des directions informatiques, ingénieurs pédagogiques/formateurs...

Par ailleurs, les élus des CSEE et de la CSSCT bénéficieront, à leur demande, d'une formation relative au handicap dans l'Entreprise.

1.2.12. Les associations oeuvrant en faveur du handicap

La question du handicap n'est pas appréhendée uniquement par les acteurs de l'Entreprise, mais ceux-ci peuvent aussi s'appuyer sur le monde associatif et son expertise, notamment par le biais des actions de sensibilisation menées dans le cadre de la politique diversité et inclusion (Employee Resource Group E, Fondation SOCIETE GENERALE).

1.2.13. Les acteurs institutionnels

Les acteurs institutionnels du handicap en France comprennent des organismes nationaux et locaux, tels que la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH1 l'Agefiph, des services de l'État comme le Ministère du Travail et la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) (Cf. Annexe 1 et l'ensemble des informations est consultable sur la page sur la page dédiée Employeur Responsable/Mission Handicap à date).

CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT ET INTEGRATION

Article 2.1. Recrutement externe

2.1.1. Principe

SOCIETE GENERALE réaffirme par le présent accord la possibilité pour les personnes en situation de handicap d'exercer une activité dans le milieu professionnel ordinaire à chaque fois que ce handicap le permet.

SOCIETE GENERALE pose le principe que le seul critère de sélection lors d'un recrutement est l'adéquation des compétences avec l'emploi proposé.

SOCIETE GENERALE veille à continuer les actions menées, y compris en matière de recrutement de personnes en situation de handicap, pour faire progresser son taux d'emploi en vue d'atteindre *a minima* le taux légal *(qui est à date de la signature de l'accord de* 6%). En 2024, le taux d'emploi pour SOCIETE GENERALE SA est de 5,78%.

Elle considère que tous les postes existants ou à créer en son sein sont 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 soit compatible avec les contraintes du poste, après un aménagement de celui-ci (cf. article 3.2) et le niveau de diplôme attendu par l'Entreprise.

Cependant, il est important de rappeler le contexte à la fois externe et interne du marché de l'emploi des personnes en situation de handicap et notamment la rareté des profils recherchés.

SOCIETE GENERALE reste attentive aux différents dispositifs d'accompagnement d'accès à l'emploi mis en place par le gouvernement pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CDD tremplin, Recours Entreprise adaptée de travail temporaire...).

De même, pour répondre à ses engagements envers les jeunes en situation de handicap, SOCIETE GENERALE continue de faire connaitre sa politique diversité et inclusion auprès des écoles partenaires afin de favoriser le recrutement des étudiants en situation de handicap.

2.1.2. Type de contrat

L'objectif étant d'intégrer durablement les personnes en situation de handicap 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), à l'intérim ainsi qu'à tout contrat en alternance (tel que le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage). Ces contrats permettent l'acquisition d'une expérience et d'un savoir-faire complémentaires constituant un vivier naturel de recrutement.

2.1.3. Process de recrutement

Mission Handicap accompagne le process de recrutement des personnes en situation de handicap, quel que soit le type de contrat, y compris pour les stagiaires et les auxiliaires de vacances et veille à la prise en compte de leurs besoins spécifiques afin d'être en mesure de garantir la bonne intégration de chacun.

Les services de recrutement traitent les candidatures qui leur parviennent sur la base du profil et des compétences recherchées, quel que soit les canaux de recrutement (Forums, jobboards, le site de recrutement externe de SOCIETE GENERALE (SG Careers)).

Toutes les offres sont ouvertes aux candidats en situation de handicap qui peuvent, s'ils le souhaitent, informer SOCIETE GENERALE de leur statut lors du dépôt de leur candidature, et solliciter Mission handicap en cas de besoin d'aménagement au cours de la procédure de recrutement (test aménagé).

Une présentation des engagements SOCIETE GENERALE, y compris de la politique handicap, est à disposition des futurs candidats sur le site de recrutement externe.

SOCIETE GÉNÉRALE peut mandater des cabinets de recrutement externes, afin de sélectionner des profils de candidats en situation de handicap correspondant aux besoins de l'Entreprise. En complément des compétences identifiées, ces cabinets contribuent à analyser, notamment, les besoins spécifiques du candidat au cours du process de recrutement et d'anticiper les éventuels aménagements nécessaires en cas d'intégration dans l'Entreprise.

Les candidats en situation de handicap sélectionnés seront obligatoirement reçus en entretien par le manager concerné. SOCIETE GENERALE veille à ce que la candidature soit traitée dans les meilleurs délais.

Article 2.2. Optimisation du sourcing

2.2.1. Sourcing et marque employeur

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 ;

- Les organismes ou associations spécialisés dans le placement et l'insertion des travailleurs ou jeunes étudiants en situation de handicap, avec qui les réseaux déjà créés continueront à être développés, comme Arpejeh ;
- Les associations d'Entreprises à travers les réunions d'échange qu'elles organisent ;
- Les forums de recrutement spécialisés.

Ces partenariats feront l'objet d'un suivi régulier par 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 parfois difficiles d'accès, Mission Handicap participe aux forums de recrutement en distanciel qui permettent de toucher directement ces candidats.

SOCIETE GENERALE communique sur sa politique diversité et inclusion et sur sa participation aux actions ponctuelles : Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, campagne d'alternance, ...

2.2.2 Cooptation

Le système de cooptation associant les salariés 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 Mission Handicap. L'information sur le système de cooptation est à disposition sous l'intranet sur la page dédiée Employeur Responsable/Mission Handicap à date.

2.2.3. Partenariats écoles

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

Ces partenariats ont pour objectif de participer à la sensibilisation des étudiants au sujet du handicap, de soutenir des programmes d'accessibilité, de donner une meilleure connaissance des engagements de SOCIETE GENERALE pour faciliter l'inclusion des étudiants en situation de handicap, de communiquer sur les opportunités d'emploi dans le secteur bancaire et d'attirer ainsi des candidats potentiels. SOCIETE GENERALE participe à des évènements dédiés autour du sujet handicap (exemples : handicafés, Formations référents écoles, DUODAY...), notamment avec le partenaire HANPLOI & SCHOOL.

De plus, dans le cadre de la gestion de la taxe d'apprentissage, SOCIETE GENERALE porte une attention particulière aux écoles partenaires qui développent une politique inclusive en matière de handicap, tant par leurs actions internes en faveur des étudiants en situation de handicap, que par les modules de sensibilisation dispensés auprès des étudiants et des équipes pédagogiques.

Article 2.3. Alternance et offre de parcours professionnel qualifiant

SOCIETE GENERALE encourage l'alternance via les contrats d'apprentissage ou les contrats de professionnalisation, afin de former des personnes en situation de handicap aux métiers de l'Entreprise.

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.

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

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage, accueillant un alternant en situation de handicap, doivent impérativement, avant ou concomitamment à l'accueil de celui-ci, suivre les formations dédiées au handicap à disposition au catalogue SOCIETE GENERALE. Ces modules de formation sont le gage d'une intégration et d'un accompagnement facilités ainsi que d'une meilleure appropriation du sujet du handicap dans l'Entreprise.

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

Article 2.4. Ouverture de stages

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 l'Entreprise 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 ou en tant qu'auxiliaire de vacances. 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 par l'équipe en charge des relations écoles au sein de HRCO avec l'accompagnement de Mission Handicap.

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.

Les maitres de stage accueillant un stagiaire en situation de handicap doivent impérativement, avant ou concomitamment à l'accueil de celui-ci, suivre les formations dédiées au handicap à disposition au catalogue SOCIETE GENERALE. Ces modules de formation sont le gage d'une intégration et d'un accompagnement facilités ainsi que d'une meilleure appropriation du sujet du handicap dans l'Entreprise.

Article 2.5. Intégration des salariés en situation de handicap

2.5.1. En amont de l'intégration

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

Ainsi, dans le cadre du présent accord, les Parties sont convenues de mettre en place un processus d'intégration afin de permettre la prise en compte du handicap du salarié en amont de sa prise de poste et d'assurer une intégration optimale de ce dernier.

Dans l'hypothèse où un aménagement de poste doit être mis en place et avec l'accord du salarié, le gestionnaire RH concerné informe si nécessaire, l'assistante sociale, ainsi que, le médecin du travail de l'arrivée de personnes en situation de handicap sur son périmètre (recrutement ou mobilité).

Aussi, afin de prendre en compte les spécificités liées au handicap, sous réserve de l'accord du salarié concerné, la ligne hiérarchique et la ligne RH veillent à anticiper l'accueil du salarié au sein de son équipe dès sa prise de poste. S'ils l'estiment nécessaire au regard de certaines situations de handicap, ils peuvent faire appel aux RLH, avec l'appui de Mission Handicap 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 d'aménagements spécifiques du poste de travail (cf. article 3.2) et/ou du temps de travail.

Une attention particulière doit être portée par le gestionnaire RH concerné et le RLH si nécessaire sur l'accessibilité aux locaux en s'appuyant sur le service immobilier, sur l'accessibilité du poste de travail et ses applicatifs métiers en lien avec le service informatique et Mission Handicap pour s'assurer que les aménagements techniques pourront être opérationnels.

Les managers et les équipes RH seront formés (cf. article 1.2.11).

En complément et avec accord préalable du salarié en situation de handicap, une action de sensibilisation adaptée pourra être mise en place par Mission Handicap auprès de l'équipe accueillante.

Ainsi, pour l'aider dans ses actions, Mission handicap peut faire appel en fonction de la technicité des sujets à différents prestataires internes ou externes spécialisés tels que : des ergonomes, des consultants en accessibilité numérique, en fonction de la technicité des sujets.

Ces actions s'ajoutent au parcours d'intégration classique des salariés au sein de SOCIETE GENERALE sans s'y substituer.

2.5.2. L'intégration

Le RLH, le gestionnaire RH ou le manager informe le salarié en situation de handicap nouvellement embauché de la politique handicap de l'Entreprise à l'aide des supports de communication existants.

Si nécessaire, au cours de l'intégration du salarié en raison de sa situation de handicap, un suivi particulier par le RLH avec l'appui de Mission Handicap, ainsi que de l'ensemble des acteurs de proximité sera réalisé, après transmission de la reconnaissance administrative de handicap du salarié (cf. article 1.1 du présent accord).

CHAPITRE 3 : PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Toutes les dépenses réalisées par l'Entreprise citées dans les paragraphes ci-après, ainsi que les critères d'attribution, sont intégrés au bilan annuel sur la mise en oeuvre de l'accord, présentés en Commission de suivi prévue à l'article 8.1 du présent accord.

Article 3.1. Accompagnement des salariés en situation de handicap à travers le plan de maintien dans l'emploi

SOCIETE GENERALE mène depuis de nombreuses années une politique de renforcement continu de ses actions en faveur du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

C'est dans ce cadre que SOCIETE GENERALE poursuit son engagement d'amélioration de l'accompagnement des salariés du Groupe dont la survenance d'un handicap ou d'une maladie chronique entraîneraient des répercussions sur leur(s) vie sociale et/ou professionnelle. Cette démarche s'inscrit dans les valeurs d'engagement et de responsabilité individuelle et collective de SOCIETE GENERALE.
Dans une logique de prévention, l'entreprise veille à communiquer les dispositifs de l'accord aux médecins du travail et assistants sociaux afin qu'ils puissent accompagner au mieux les salariés pouvant être concernés.

3.1.1. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) permet, le cas échéant, d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées.

La procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé dépend de la réglementation en vigueur et relève d'organismes extérieurs, telle que la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Les médecins du travail, le service social du travail, la fonction RH et Mission Handicap, apportent leur soutien aux personnes concernées qui engagent cette démarche.

La RQTH est un document personnel et confidentiel. C'est le salarié qui choisit d'en faire part, s'il le souhaite, à son employeur.

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

Afin que le salarié puisse bénéficier d'aménagements de poste au sens de l'article L. 5213-6 du code du travail, il devra enregistrer sa RQTH à jour dans les outils RH ou, à défaut, l'accusé

réception de dépôt de la demande de RQTH ou de la demande de renouvellement de RQTH. Ces données sont collectées et gérées dans le respect des règles RGPD.

Un guide dédié ainsi qu'un ensemble d'informations sur cette démarche sont à disposition sous l'intranet sur la page dédiée Employeur Responsable/Mission Handicap à date.

3.1.2. Survenance ou aggravation d'un handicap

Lorsqu'un salarié se trouve atteint d'un handicap en cours de carrière, l'Entreprise s'engage à le maintenir dans l'emploi, par une gestion RH dédiée et des moyens appropriés, pour autant que sa situation le permette :

- Selon la situation individuelle du salarié et sur préconisation écrite du médecin du travail des mesures appropriées spécifiques et individuelles, telles que prévues par l'article L. 5213-6 du Code du travail, sont mises en oeuvre afin d'aménager son environnement de travail ou à défaut un emploi adapté au sein de son établissement ou de son entité, telles que mentionnées à l'article 3.2.1 ;

- Lorsque cet aménagement n'est pas compatible avec le poste ou l'environnement de celui-ci, le salarié 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 ou de son entité en fonction des besoins exprimés par l'entreprise. Ces périodes de transition entre deux postes ne doivent en aucun cas nuire à son évolution professionnelle ;

* Les situations particulières pourront faire l'objet d'une étude spécifique présentée dans le cadre d'une l'équipe « *intégration et maintien dans l'emploi* » ;

3.1.3. Suivi particulier pour les salariés en arrêt de travail

Une attention particulière est portée par la ligne RH, en lien avec le service de prévention et de santé au travail, aux personnes en situation de handicap présentant des arrêts de travail fréquents de courte durée, pour envisager un accompagnement spécifique.

Dans le cadre de la prévention et pour préparer le retour à l'emploi, les personnes en situation de handicap en arrêt de travail peuvent solliciter un suivi de la part du service social du travail.

Ainsi, conformément à la législation en vigueur, le salarié pourra bénéficier d'un rendez-vous de liaison et/ou d'une visite médicale de pré-reprise au cours de laquelle le médecin du travail pourra proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

SOCIETE GENERALE examinera également la possibilité de mise en oeuvre de dispositifs de retour à l'emploi tels que le contrat de rééducation professionnelle en Entreprise ou l'essai encadré.

3.1.4. Gestion de carrière et reclassement

1) Gestion de carrière

La gestion de carrière des salariés en situation de handicap, au même titre que tous les autres salariés, est assurée par le gestionnaire RH de leur périmètre.

SOCIETE GENERALE porte une attention particulière sur les cas de salariés 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 mais également pour étudier, en amont, les aménagements possibles en lien avec Mission Handicap et le RLH.

Les acteurs RH les accompagnent dans le processus d'orientation de leur situation professionnelle. 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.

Le gestionnaire RH peut se rapprocher de Mission handicap pour les aider à déterminer les dispositifs d'accompagnement en lien avec le handicap du salarié concerné.

2) Mobilité

En complément des dispositifs relatifs à la gestion de carrière, SOCIETE GENERALE s'engage, si le maintien dans le poste s'avérait impossible, à assurer le reclassement au sein de l'Entreprise.

Un positionnement sur un poste proche du lieu de travail du salarié en prenant en compte son lieu d'habitation, ou un environnement familial susceptible de leur apporter l'aide quotidienne est recherché, par les acteurs RH, en premier lieu. Si aucune solution de rapprochement de son domicile n'est trouvée, le DRH ou le superviseur RH concerné est sollicité, en lien avec Mission Handicap au besoin, pour étudier, avec les parties prenantes, la proposition d'aménagement de poste envisagée pour le salarié concerné.

En cas de projet de reconversion professionnelle vers des métiers hors secteur bancaire, Mission Handicap conseille le salarié en situation de handicap sur les dispositifs externes (hors SG) dont il pourrait bénéficier (CPF, Agefiph, etc.).

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 par les acteurs RH.

3) Développement des compétences des salariés en situation de handicap

- **Adaptation des formations au handicap**

Le manager et les acteurs RH veillent à s'assurer que les formations proposées au salarié en situation de handicap soient dispensées dans des conditions d'accessibilité compatibles avec la situation du salarié.

Lorsque ces formations doivent être adaptées (exemple : recours à des interprètes de la langue des signes), le surcoût correspondant est financé dans le cadre du présent accord hors coûts d'hébergement et de transport gérés conformément à la politique interne en vigueur.

SOCIETE GENERALE portera une attention particulière à ce que les formations obligatoires puissent être suivies par tous.

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.

SOCIETE GENERALE s'engage notamment à inscrire, dans les cahiers des charges des appels d'offre, l'accessibilité des prestations de formation.

- **Accès à la formation**

La politique d'évolution professionnelle de l'Entreprise se fondant 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. Les salariés en situation de handicap comme tous les salariés ont accès aux actions prévues par le plan de développement des compétences.

Au cours de l'entretien annuel d'évaluation, le manager et le salarié identifient les objectifs de professionnalisation de ce dernier, avec une attention toute particulière aux formations à suivre au titre du plan de développement de compétences ou du compte personnel de formation qui concourent à une meilleure maîtrise du poste ou du métier ou une évolution professionnelle.

Le salarié en situation de handicap comme tout salarié peut rencontrer le responsable RH pour faire un point sur sa situation actuelle, ses éventuels projets de mobilité ou de projets de formation notamment dans le cadre du compte personnel de formation (CPF pour lesquels les salariés déclarés en situation de handicap bénéficient à date d'une majoration).
SOCIETE GENERALE s'engage à ce que les salariés 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. Ces formations de mise à niveau pour l'adaptation liée aux évolutions de leur poste, seront gérées dans le cadre du plan de développement des compétences.

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.

- **Cursus de promotion interne**

Pour tous les cursus de formation diplômante, l'Entreprise accepte pour les salariés 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 et les modalités d'organisation du travail.

Les autres phases 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 salariés en situation de handicap.

Article 3.2. Dispositifs de compensation du handicap et d'accompagnement

SOCIETE GENERALE s'engage à mettre en oeuvre les aménagements nécessaires et raisonnables préconisés par le médecin du travail dès lors qu'ils n'imposent pas une charge disproportionnée ou indue conformément à l'article L. 5213-6 du Code du travail. Les besoins du salarié seront analysés au cas par cas afin d'apporter la compensation la plus adaptée et seront régulièrement réévalués par le Médecin du Travail.

SOCIETE GENERALE recourt à tous les moyens utiles afin de procéder aux adaptations nécessaires.

Ainsi dans le cadre de la convention avec l'Agefiph, il pourra être fait appel si nécessaire aux prestations proposées par celle-ci, par exemple pour une étude ergonomique.
Une logique de stricte compensation du handicap est prise en charge par le budget Mission Handicap, c'est-à-dire en excluant les coûts/équipements reçus de l'employeur de façon standard, qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste.

3.2.1. Aménagement de l'environnement de travail

L'adaptation peut passer par un aménagement ergonomique et/ou informatique du poste sur préconisation du médecin du travail. Cette préconisation, sous réserve que la situation de handicap du salarié soit déclarée et à jour dans les outils RH (RQTH ou invalidité ou Accusé de réception de dépôt de la RQTH), est transmise au gestionnaire RH et/ou aux RLH, pour mise en oeuvre dans les meilleurs délais.

Le RLH pourra solliciter Mission Handicap pour la prise en charge et le financement de l'aménagement du poste de travail sur prescription médicale lorsque le matériel est spécifique et ne figure pas aux catalogues de fournitures SOCIETE GENERALE. Les équipements et matériels préconisés, référencés aux catalogues SOCIETE GENERALE, seront financés par l'entité du salarié.

Le salarié est tenu informé du suivi de la mise en oeuvre des aménagements de son poste ou peut également se rapprocher de son RLH.

Mission Handicap mutualise les informations relatives aux adaptations de poste au travers d'un référencement de fournisseurs et prestataires experts. Celles-ci ainsi que des fiches pratiques thématiques sont mises à la disposition des RLH afin de faciliter la mise en oeuvre des préconisations du médecin du travail pour l'accompagnement des salariés (aménagements de poste).

Au-delà de l'adaptation immédiate d'un poste particulier, les mutations technologiques, notamment digitales, font l'objet d'un suivi par SOCIETE GENERALE. Mission Handicap en lien avec les services informatiques concernés, veille à ce que l'accessibilité numérique soit prise en compte lors des adaptations de postes et évolutions techniques et environnementales.

De plus, lors d'une mobilité géographique ou fonctionnelle, les gestionnaires RH de l'entité d'origine, en lien avec les gestionnaires de moyens ou équivalent, veillent à organiser le transfert des aménagements individuels spécifiques dont les salariés en situation de handicap bénéficient, vers l'entité d'accueil, avec le soutien de Mission handicap en cas de besoin.

Dans le cadre du départ définitif d'un salarié qui a bénéficié d'une adaptation de poste (matériel), le gestionnaire RH ou RLH devra en informer Mission Handicap pour la restitution du matériel se trouvant sur le lieu de travail ainsi qu'au domicile du salarié.

Auxiliaire de vie

Une aide « humaine » sur le lieu de travail 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 un auxiliaire de vie. 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 salariés ainsi que tout autre organisme payeur et dans la limite de 50% de l'allocation Agefiph ou toutes autres aides.

3.2.2. Aménagement du poste de travail à distance

Seules les demandes de télétravail préconisées par les médecins du travail pour raison de santé liées à la situation individuelle de handicap seront examinées pour permettre le maintien dans l'emploi sans créer de situation d'isolement. Ces prescriptions médicales doivent répondre strictement à un besoin de compensation des conséquences du handicap du salarié concerné.

Les conditions matérielles d'exercice de l'activité à domicile doivent permettre d'effectuer les missions de la fonction selon les modalités adaptées à la préservation de la santé du salarié et selon les exigences professionnelles du poste.

SOCIETE GENERALE veillera, en fonction des préconisations médicales, à mettre à disposition des salariés en situation de handicap, en dehors du matériel standard, les équipements strictement nécessaires. Ces équipements et matériels préConisés, seront, par priorité, commandés aux catalogues SOCIETE GENERALE, dans la limite d'un plafond de 1 000€ TTC (au titre du budget du présent accord) et une fois pendant la durée de l'accord, sauf aggravation ou évolution de la situation du salarié. En aucun cas, une duplication du poste mis à disposition sur le lieu de travail, sera systématique.

3.2.3. Aménagement des horaires et du temps de travail

Un aménagement des horaires et/ou de l'organisation du temps de travail du salarié en situation de handicap peut être proposé pour raison médicale. Le médecin du travail peut préconiser, en relation avec le salarié et sa hiérarchie, un aménagement d'horaires individualisé propre à faciliter l'exercice de son activité professionnelle ou la gestion de son parcours professionnel. Cet aménagement peut être momentané ou définitif, selon l'évolution de la situation de handicap.

3.2.4. Déplacements entre le domicile et le lieu de travail

SOCIETE GENERALE en concertation avec le service de prévention et de santé au travail étudie la mise en place de mesures d'accompagnement les plus adaptées liées au déplacement domicile et lieu de travail du salarié en situation de handicap.

En cohérence avec les dispositifs de l'Agefiph, SOCIETE GENERALE propose les mesures ci-après.

- **Mise en disposition d'une place de parking** sous réserve :
    - De l'enregistrement d'une reconnaissance administrative du handicap (RQTH ou invalidité) dans les outils RH ;
    - D'une préconisation du médecin du travail avec une date de fin de validité de 2 ans maximum.
    - Être obligatoirement titulaire d'une Carte Mobilité Inclusion Stationnement (CMIS) délivrée par la MDPH.

Une priorité est donnée aux places disponibles dans les locaux ou à proximité. Le cas échéant, le salarié pourra bénéficier d'un forfait mensuel dans la limite de 45 € brut sur 11 mois par année civile pour participer au financement de l'abonnement pris par le salarié (justificatif à fournir). Ce forfait sera inscrit sur le bulletin de paie.
En cas de suspension du contrat de travail, la prestation sera interrompue.

- **Possibilité de bénéficier d'un financement d'aide au Transporteur** sous réserve :
    - De remplir les conditions posées par l'Agefiph pour bénéficier de cette aide ;
    - Et d'avoir déposé une demande de prise charge auprès de celle-ci.

Lorsque le salarié en situation de handicap ne peut pas se déplacer de manière autonome, en voiture personnelle ou en transport en commun, et sous réserve de l'éligibilité à la prise en charge par l'Agefiph, il pourra bénéficier d'une aide d'un montant de 6000€ brut maximum par an. Cette aide sera versée sur présentation de factures émanant d'un prestataire référencé auprès de SOCIETE GENERALE afin de compléter l'Agefiph et les autres aides possibles, dans l'éventualité où il resterait un reste à charge.

Le salarié pourra être accompagné dans ces démarches auprès de l'Agefiph, s'il le souhaite, par Mission handicap pour leur gère demande.

L'ensemble des informations y afférant et la procédure seront disponibles sous l'intranet sur la page dédiée Employeur Responsable/Mission Handicap à date.

A titre exceptionnel, Mission Handicap se réserve la possibilité de financer des déplacements, via nos prestataires de transport référencés, dans la limite de 3 allers/retours domicile-lieu de travail et à hauteur de 500€ brut cumulé par an, pour les salariés en situation de handicap et ne bénéficiant pas d'un financement au transport sous réserve d'une préconisation médicale du médecin du travail de moins de 2 ans.

Article 3,3. Dispositions complémentaires

Les aides complémentaires sont fixées en lien avec les dispositions en vigueur de l'Agefiph.
Les aides et leur montant viennent en complément des aides dont le salarié pourrait bénéficier par ailleurs (CPAM, Mutuelle, Surcomplémentaire, CDAPH, Agefiph...) et sont plafonnées.

De plus, afin de bénéficier des aides ci-dessous, le salarié doit impérativement être titulaire d'une reconnaissance administrative du handicap enregistrée dans les outils RH / GW (RQTH ou invalidité en cours de validité) et d'une préconisation du médecin du travail à jour avec une description claire de l'équipement en cohérence avec le besoin du salarié en lien avec son maintien dans l'emploi. Il ne peut y avoir de rétroactivité sur ces dispositifs.

3.3.1. Equipements individuels

En cohérence avec les dispositions de l'Agefiph, les équipements individuels éligibles, au titre de l'accord en cours, sont uniquement :

Les appareils auditifs
Les fauteuils roulants et ses accessoires
L'Aménagement de véhicule

Ce financement est déclenché sur le restant à charge après intervention des organismes payeurs (Sécurité Sociale, Mutuelle, Surcomplémentaire, Agefiph, PCH ...). Aucun financement ne sera possible par Mission Handicap en l'absence de prise en charge de la CPAM/Mutuelle/Surcomplémentaire/ Agefiph ou rétroactivement. Une attestation sur l'honneur de non-départ prévu dans les 6 mois sera également demandée.

Les salariés concernés devant se doter d'un appareillage ou d'équipement spécifique individuel lié au handicap, nécessaire à l'exercice de leur activité professionnelle devront être titulaires d'une reconnaissance de handicap enregistrée et à jour dans les outils RH, justifier la demande par une préconisation du médecin du travail.

Ils devront adresser un devis et les justificatifs des organismes payeurs à leur RLH et Mission Handicap pour étude et validation. Après validation, le salarié adressera sa facture acquittée avec les justificatifs demandés ci-dessus pour prise en compte du reste à charge dans la limite des plafonds disponibles en annexe 2 et sous l'intranet sur la page dédiée Employeur Responsable/Mission Handicap.

Mission Handicap financera une seule prise en charge par catégorie d'équipements et par salarié tous les 4 ans (conformément aux règles/plafonds Agefiph). Une nouvelle prise en charge sur la durée de l'accord pourra toutefois être étudiée par Mission Handicap en cas d'évolution du handicap nécessitant un changement d'équipement.

Le salarié pourra se rapprocher du service social qui l'accompagnera dans la recherche de subventions auprès des différents acteurs institutionnels.

3.3.2. Journées d'absences

› **En cas de mobilité géographique ou de déménagement personnel permettant le rapprochement de son lieu de travail,** le salarié en situation de handicap bénéficie des jours de déménagement en vigueur dans l'Entreprise, sans condition d'ancienneté et de deux jours supplémentaires. Ces journées d'absences supplémentaires sont rémunérées à hauteur du coefficient de paiement et peuvent être fractionnées en demi-journées.

› **Les journées d'absence :**

- Une journée demande ou renouvellement de RQTH susvisée à l'article 3.1.1. :

Pour procéder aux démarches de reconnaissance auprès de la MDPH les salariés bénéficient sur justificatif (reçu du dépôt de dossier de la MDPH) d'une journée d'absence rémunérée à hauteur de leur coefficient de paiement pouvant être fractionnée en deux demi-journées.

- Quatre journées d'absence par année civile :

Les salariés ayant déclaré leur situation de handicap à l'Entreprise bénéficient de quatre journées d'absence. Cette absence peut être fractionnée en demi-journée, rémunérée à hauteur de leur coefficient.

Elles peuvent se cumuler avec la journée d'absence susvisée si elles interviennent dans la même année civile.

Le salarié informera préalablement, et dans un délai raisonnable, son manager de son absence.

L'ensemble des informations y afférant sont disponibles sous l'intranet sur la page dédiée Employeur Responsable/Mission Handicap à date.

3.3.3. Surcomulémentaire santé

Une offre de surcomplémentaire santé est proposée par la Mutuelle du Personnel du Groupe SOCIETE GENERALE aux salariés bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap enregistré dans les outils RH / GW (RQTH ou invalidité en cours de validité) en complément du régime « Frais médicaux» leur permettant d'obtenir un meilleur remboursement pour les garanties couvertes par l'offre surcomplémentaire.

Sur demande des salariés relevant de l'article 1.1 du présent accord, SOCIETE GENERALE s'engage à compenser le montant de leur cotisation mensuelle à cette surcomplémentaire santé, qu'ils soient déjà reconnus en situation de handicap à la date d'entrée en vigueur de l'accord ou durant la durée de celui-ci. Cet engagement s'inscrit dans une démarche qui tend à accompagner via une prise en charge améliorée et, à renforcer le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Les demandes sont exclusivement gérées par la Mutuelle et ne relèvent pas du périmètre de Mission Handicap.

L'ensemble des informations y afférant sont disponibles sous l'intranet sur la page dédiée Employeur Responsable/Mission Handicap à date.

3.3.4 Tickets restaurant

Les salariés en situation de handicap avec mobilité réduite, peuvent bénéficier sur préconisation du médecin du travail de tickets restaurant pour les jours travaillés sur site et uniquement en cas de non-accessibilité au lieu de restauration collectif.

Article 3.4. Equipe « intégration et maintien dans l'emploi »

L'Entreprise promeut la mise en place d'équipes « intégration et maintien dans l'emploi » locales dans les actions de prévention des effets du handicap et de gestion des parcours professionnels, ainsi que la mobilisation du service prévention et santé au travail.

L'équipe « intégration et maintien dans l'emploi » est composée des parties prenantes suivantes :
- De Mission Handicap et/ou du RLH du périmètre concerné ;
- Du médecin du travail ;

- Du service social du travail ;
- Du service ressources humaines ;
- Et, selon les besoins, du manager, d'experts internes ou externes (ergonomes, psychologues...) et du Référent Handicap Régional si nécessaire.

L'équipe « intégration et maintien dans l'emploi » intervient, sur demande du salarié ou de l'un des acteurs susvisés avec l'accord du salarié, afin de proposer des axes d'accompagnement ou des recommandations.

Le diagnostic préalable est une première étape dans la perspective d'un accompagnement du salarié et de son équipe de travail. Il est mis en place sur demande expresse du salarié informé de cette possibilité par son gestionnaire RH ou le RLH de son périmètre, son manager, le médecin du travail ou Mission Handicap

Les informations recueillies dans le cadre de ce diagnostic peuvent concerner, aussi bien, les compétences et comportements requis pour accomplir les missions confiées au salarié, que les difficultés perçues par lui-même, ses collègues, son responsable hiérarchique, ses clients internes et externes.

A la demande du salarié, un représentant du personnel de l'établissement qu'il aura désigné, peut être rencontré par l'équipe « intégration et maintien dans l'emploi ».

L'équipe « intégration et maintien dans l'emploi » est animée par Mission Handicap et/ou le RLH du périmètre concerné et a vocation à :
- Étudier, le plus en amont possible, les mesures susceptibles de faciliter l'intégration, le maintien ou le retour dans l'emploi ;
- Analyser sur le périmètre la possibilité d'adapter les missions d'un poste existant et l'organisation de l'environnement, dans le cadre d'une mobilité ;
- Rechercher toutes les pistes possibles d'évolution dans le poste de travail, ou le cas échéant dans l'Entreprise, en prenant en considération la situation du salarié.

En cas de mobilité n'ayant pas trouvé de réponse au niveau local, malgré les interventions des équipes « intégration et maintien dans l'emploi », le superviseur RH du périmètre concerné pourra être sollicité par les RH pour examiner, avec les parties prenantes, les solutions envisageables.

Le salarié peut communiquer, s'il le souhaite, au représentant du personnel de l'établissement le compte-rendu des actions envisagées.

CHAPITRE 4 : ACCESSIBILITE DES LOCAUX ET ACCESSIBILITE NUMERIQUE

Article 4.1. Accessibilité des locaux et mesures spécifiques de sécurité et signalétiques

L'accessibilité des lieux de travail concerne l'accès aux locaux dans leur ensemble (accès aux bâtiments, parking, circulation, lieux de convivialité, accès à la restauration collective, sanitaires, signalétique, etc..) et également l'accessibilité spécifique au poste de travail.

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

Pour une prise en charge optimisée, les personnes à mobilité réduite ou souffrant d'un handicap sensoriel, permanent ou temporaire, doivent être informées par le gestionnaire RH, le RLH ou le manager de la nécessité qu'elles ont de se faire connaître auprès du service de sécurité de l'immeuble (procédure d'évacuation adaptée). Elles seront informées des mesures de sécurité s'appliquant à leur bâtiment après s'être présentées/rapprochées du service sécurité de leur immeuble.

Article 4.2. Veiller à l'accessibilité numérique

SOCIETE GENERALE réaffirme l'importance de la prise en compte de l'accessibilité numérique pour ses propres salariés comme pour ses clients notamment dans ce contexte de transformation digitale du secteur bancaire afin de rendre possible l'accès à l'information et aux outils/fonctionnalités numériques.

Dans ce cadre, SOCIETE GENERALE veille à assurer :

- L'expérience utilisateur et l'ergonomie de ses outils d'Entreprise, notamment numériques aux personnes en situation de handicap ;
- L'intégration de l'accessibilité numérique dans les standards de conception des systèmes d'informations, et de développement des solutions numériques.

CHAPITRE 5 : INFORMER ET SENSIBILISER

SOCIETE GENERALE poursuit les actions de sensibilisation et de formation pour toucher le plus grand nombre de salariés et ancrer la politique handicap au sein de l'Entreprise.

Ces actions s'inscrivent dans le cadre d'une démarche plus globale de l'Entreprise qui vise 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 5.1. Sensibilisation

Mission Handicap veille à la diffusion de la politique de l'Entreprise en matière de handicap à travers l'ensemble des canaux d'informations internes (tels que : documents de présentation du Groupe, bilan social, intranet, internet, et plaquettes d'informations).

Ainsi, les informations dédiées au handicap sont disponibles et régulièrement actualisées sur le site intranet de l'Entreprise. Les communications internes de l'Entreprise et le site institutionnel de SOCIETE GENERALE servent également de relais de sensibilisation sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

Des actions de sensibilisation peuvent être organisées en lien avec Mission Handicap par les acteurs RH ou tout autre acteur afin d'informer les salariés de leurs entités des actions et de la politique menée par SOCIETE GENERALE en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans un objectif de partage et de transmission des actions mises en place, les initiatives des relais handicap, ainsi que celles des Employee Resource Group (ERG), tels que des vidéos de

sensibilisation ou de témoignages, des événements sportifs, … et tout autre évènement sont encouragés et soutenus par Mission Handicap.

Mission Handicap peut être également sollicitée pour mener des actions de sensibilisation ciblées, notamment auprès du management et de l'équipe du salarié en situation de handicap dès lors que ce dernier a donné son accord. Ce type d'accompagnement validé par le salarié, est animé par Mission Handicap peut être particulièrement pertinent dans certaines situations dédiées pour comprendre les éventuels adaptations/besoins du salarié en situation de handicap.

CHAPITRE 6 : FAVORISER LES ACHATS RESPONSABLES

Le développement de partenariats avec le secteur du travail adapté et protégé (STPA) s'inscrit dans la politique RSE de SOCIETE GENERALE en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. A cet effet, Mission Handicap poursuit son partenariat, notamment avec le GESAT pour le recensement des attestations d'achats dans le cadre de la DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi Travailleurs Handicapés)

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 poursuit son engagement vis-à-vis de ce secteur qui contribue à l'emploi des personnes handicapées en ayant recours pour des prestations de services ou l'achat de produits à des Entreprises Adaptées (EA) ou des Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT), en cohérence avec sa politique d'achat et en fonction des opportunités qui pourront se présenter.

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 6.1, Développer le recours au secteur du travail adapté et protégé et détecter de nouveaux besoins

Les BU/SU veilleront à examiner, sur certaines catégories d'achat, les possibilités de recours à une Entreprise du secteur du travail adapté et protégé.

Pour inciter les salariés à développer le recours au secteur du travail adapté et protégé dans le cadre des achats relevant de leur périmètre d'action, SOCIETE GENERALE sensibilise les salariés au travers de différentes actions appropriées (ex: valorisation de prestations réussies, participation à des salons professionnels, etc.).

Au-delà des catégories d'achats déjà identifiées, 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'activités et de les diversifier.

Au-delà de la sous-traitance classique, la coopération directe avec le secteur du travail adapté et protégé est privilégiée.

Article 6.2. Favoriser les passerelles entre le secteur adapté et protégé et l'Entreprise

La présence sur site d'un ou plusieurs travailleurs en situation de handicap d'une Entreprise adaptée (EA) ou d'un Etablissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT) est favorisée, dans la mesure où elle vise à contribuer à l'épanouissement personnel et à 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 salariés 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. C'est pourquoi, dans la mesure du possible, SOCIETE GENERALE entend collaborer à la réussite de dispositifs permettant de donner l'opportunité à des personnes en situation de handicap d'acquérir à la fois une formation et une expérience professionnelle.

CHAPITRE 7 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES PARENTS D'ENFANT(S) PORTEUR(S) DE HANDICAP

Les parents qui doivent assurer eux-mêmes la conduite quotidienne de leur enfant en situation de handicap 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, compatibles avec l'exercice du poste. 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 est porteur d'un handicap nécessitant une présence particulière, la demande de passage à temps partiel est adressée au responsable hiérarchique qui l'examine en priorité en liaison avec la ligne RH, sur présentation d'une attestation médicale du médecin traitant.
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 sur le temps partiel et sur le forfait jours réduit du 2 juin 2004.

Les parents devant assurer la garde de leurs enfants en situation de handicap pendant la fermeture estivale de leur établissement d'accueil peuvent se voir accorder 5 semaines de congés consécutifs. Cette demande devra être formulée au moins un mois avant la date de départ envisagée auprès de leur manager afin d'assurer la continuité du service.

Par ailleurs, il est prévu l'octroi de 5 jours d'absence rémunérés par année civile aux salariés par enfant à charge en situation de handicap (à hauteur d'au moins 50 % d'incapacité) et dont le handicap est déclaré auprès de l'Entreprise. Cette autorisation d'absence est fractionnable en demi-journées.

CHAPITRE 8 : MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Article 8.1. Commission de suivi de l'accord

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 Mission Handicap, d'un médecin du travail ainsi que d'un représentant du service social du travail, elle se réunit une 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 législatives et/ou réglementaires et/ou conventionnelles en matière d'emploi des travailleurs handicapés, et/ou une évolution des dispositifs et plafonds de l'Agefiph, et/ou d'une variation importante de la consommation du budget constatée pendant la durée de l'accord.

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

Cette Commission examine l'application des dispositions prévues dans le présent accord.

Pour répondre à l'obligation prévue à l'article R. 5212-16 du Code du travail, le bilan annuel de la mise en oeuvre de l'accord prévu par le Code précité, est présenté à la Commission de suivi par la Direction puis est transmis pour information au Comité social et économique central (CSEC) via la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). (Cf. Annexe 3)

La Commission constate les évolutions observées chaque année sur l'ensemble des sujets qu'elle traite et peut proposer des actions à mettre en oeuvre dans le cadre de l'accord.

Article 8.2. Information des Instances Représentatives du Personnel

L'Entreprise porte à la connaissance du CSEC la déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5 du Code du travail au titre de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de cette obligation d'emploi dans les régions ou périmètres concernés.

Par ailleurs, une information via la BDESE est donnée aux CSEE chaque année sur le nombre des travailleurs en situation de handicap employés dans les régions ou périmètres concernés.

Article 8.3. Moyens financiers de l'accord

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

Le budget consacré à la réalisation des actions prévues au présent accord est fixé à 2 650 000€ pat' an incluant le montant de la COETH (Contribution Obligatoire Emploi Travailleurs Handicapés) qui sera versé et la prise en charge de l'allocation surcomplémentaire.

Article 8.4. 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 1er janvier 2026.

L'accord est applicable jusqu'au 31 décembre 2028. 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 second semestre de l'année 2028 afin de faire un bilan sur l'application de l'accord et d'examiner les suites qu'elles envisagent de donner à cet accord.

La Direction notifie, par courrier recommandé avec accusé de réception (ou par remise en main propre contre décharge), le présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau national dans l'Entreprise.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) sur la plate-forme de téléprocédure du Ministère du Travail et du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

Il sera porté, par ailleurs, à la connaissance du personnel par voie d'affichage électronique, via MYSG.

A l'arrivée du terme, le présent accord prend fin de plein droit et cesse de produire tout effet au-delà de ce terme.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en un exemplaire auprès du secrétariat du Conseil de Prud'hommes compétent et en ligne sur la plate-forme www.teleaccord.travail-emploi.gouv.fr

Article 8.5. Révision de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations Syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion avec l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

L'avenant de révision sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Il se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

ANNEXES

ANNEXE 1 : INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES SUR LES ACTEURS INSTITUTIONNELS

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, les principaux interlocuteurs pour SOCIETE GENERALE sont :

Maison Départementale des Personnes Handicapées CMDPH1

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) est destinée à faciliter les démarches des personnes en situation de handicap.
Une MDPH a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation des citoyens au handicap. Les MDPH sont, dans chaque département, le « guichet unique » d'accès aux droits et aux prestations.

Au sein de chaque MDPH, la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée (orientation, attribution des prestations). Elle se réunit en séance plénière avec tous ses membres pour :

- Examiner les demandes ;
- Décider de l'attribution des aides, droits et prestations ou orientations médico-sociales ; scolaires ou professionnelles.

La CDAPH a notamment en charge l'attribution de :

- Reconnaissance la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Carte Mobilité Inclusion (CMI) et la Carte Mobilité Inclusion Stationnement (CMIS) ;
- L'allocation pour Adultes Handicapés (AAH) et du complément de ressources ;
- La prestation de compensation (PCH) ;
- L'Allocation d'Education d'un Enfant Handicapé (AEEH).

- **Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)**

L'Agefiph a pour finalité de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises du secteur privé.
Elle peut attribuer des aides financières et offre des services mis en oeuvre par un réseau de partenaires sélectionnés par elle.
Elle a pour principales missions de :

- Favoriser l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- Faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Développer la qualification des personnes handicapées ;
- Soutenir les entreprises pour concevoir et animer leur politique emploi-handicap ;
- Accompagner les professionnels de l'emploi et de la formation professionnelle à mieux connaître et prendre en compte les handicaps et leurs conséquences ;
- Approfondir la connaissance sur l'emploi et le handicap.

A titre d'information, sans que cette liste soit limitative, il existe d'autres structures institutionnelles accompagnantes pour les salariés, (Mon Parcours Handicap, au service des personnes handicapées et de leurs aidants Mon Parcours Handicap) tels que :

- Des aides sociales facultatives des communes et départements, dédiées aux personnes en situation de handicap peuvent exister également. Il convient que le salarié se rapproche des services sociaux de sa mairie et/ou des centres communaux d'action sociale (CCAS) ;
- Les fondations et les associations pour les personnes en situation de handicap ou malades. Elles peuvent apporter des aides complémentaires comme des assurances ;
- Le Fonds départemental de compensation du handicap (FDC) peut limiter les frais de compensation restant à votre charge;après déduction des autres aides perçues.

ANNEXE 2 : PLAFONDS DES EQUIPEMENTS INDIVIDUELS

Les barèmes des plafonds fixés à l'article 3.3.1. relatifs aux équipements individuels sont pour la durée de l'accord. Ces financements seront déclenchés uniquement sur le restant à charge après intervention des organismes payeurs (Sécurité Sociale, Mutuelle, Surcomplémentaire, Agefiph, PCH ...) :

PLAFONDS DES EQUIPEMENTS INDIVIDUELS	
Equipements	**Montant TTC (€)**
Fauteuil roulant et accessoires	**4000**
Aménagement d'un véhicule	**3500**
Prothèses auditives (accessoires inclus, assurances, services et piles exclues)	**1500**

ANNEXE 3 : INDICATEURS ANNUELS DE LA POLITIQUE HANDICAP

INDICATEURS ANNUELS DE LA POLITIQUE HANDICAP	
Axe	**Indicateur**
Pilotage	Suivi du budget
	Taux d'emploi direct (DOETH)
	Données socio-démographiques des salariés en situation de handicap
Sensibilisation	Nombre d'actions de sensibilisation
	Nombre de recrutements par typologie de contrats
	Nombre de recrutements par niveau de diplômes
Plan de maintien dans l'emploi	Nombre d'actions de maintien dans l'emploi et par typologie et prise en charge Agefiph
	Nombre de salariés ayant bénéficié des jours handicap
	Nombre de salariés ayant souscrit à la surcomplémentaire
Formation	Nombre d'acteurs clés formés (RH, managers…)
Achats responsables	Volume d'achats auprès du secteur du travail adapté et protégé

ANNEXE 4 : GLOSSAIRE

AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
BDESE	Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales
BU	Business Unit
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires Administratifs
CSEC	Comité Social et Economique Central
ERG	Employee Resource Group
CSEE	Comité Social et Economique d'Etablissement
CSSCT	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
DSN	Délégué Syndical National
DSNA	Délégué Syndical National Adjoint
EA	Entreprise Adaptée
ESAT	Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail
GESAT	Groupement des Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail
HRCO	Human Ressources Community
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
RH	Ressources Humaines
RHR	Référent Handicap Régional
RLH	Relais Locaux Handicap
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSE	Responsabilité Sociale des Entreprises
SU	Service Unit