

**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 Caroline GUILLAUMIN,



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

C.F.D.T. représentée par

Yolique Jorzar

C.F.T.C. représentée par

Pascal COLIN

C.G.T. représentée par

Ludovic Lefebvre

S.N.B. représentée par

Sophie WAS KAR

avec réserves

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 7 novembre 2019

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'inscrivant dans les valeurs de SOCIETE GENERALE et dans le cadre des accords existants et plus spécifiquement dans celui portant sur les conditions de vie au travail signé le 8 juin 2018, se poursuit au travers la volonté des parties de s'engager dans un cinquième accord couvrant la période 2020-2022.

A l'heure de la négociation du présent accord, si le bilan du 4^{ème} accord ne peut encore être établi, le taux d'emploi à fin 2018 s'élève à 3,68 % comprenant un taux d'emploi direct à 2,84 % et un taux d'emploi indirect à 0,84 % représentant une progression de 105 % depuis la création de la Mission Handicap. Ces résultats encourageants incitent les parties à soutenir les efforts pour faire progresser l'emploi des salariés handicapés dans l'Entreprise.

C'est pourquoi en signant cet accord, les parties marquent leur volonté de pérenniser 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 salariés 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 salariés par un suivi médical et managérial prioritaire afin de bénéficier pleinement et durablement de leur contribution à la performance globale de l'Entreprise.

Si les objectifs ci-dessus sont pérennisés, deux éléments de contexte impactent fortement la politique handicap de SOCIETE GENERALE dans son approche pour les trois prochaines années. D'une part, la mutation du secteur bancaire avec notamment la transformation digitale et les obligations réglementaires renforcées qui vont nécessiter une attention plus soutenue sur la question du handicap, et d'autre part, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui modifie en profondeur l'approche du handicap en visant notamment à intégrer progressivement dans les process de droit commun, l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Ce nouvel accord prend en compte les nouvelles exigences de la loi en mobilisant la Mission Handicap sur le recrutement (Chapitre 1) et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (Chapitre 2) dont l'accompagnement s'appuiera davantage sur les lignes RH. La formation (Chapitre 4), les achats auprès du secteur du travail adapté et protégé (Chapitre 5) et l'accessibilité numérique (Chapitre 6) sont pilotés par les directions internes compétentes en coordination avec la Mission Handicap.

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 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 œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés.

SW M 2/30 CC

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 salarié 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 salarié en situation de handicap ou qui le deviendrait doit pouvoir développer ses compétences et, à compétences égales, bénéficier 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 salariés de SOCIETE GENERALE (ci-après *les salariés*) entrant dans les catégories visées par l'article L. 5212-13 du Code du travail. En substance, il s'agit :

- des travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée 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 ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (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 suivants 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).

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.

se R 3/30 CC

Article 1.3. Les acteurs spécifiques 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.

Elle est composée d'une équipe de 6 personnes à temps plein. Sa composition pourra être ajustée durant le présent accord en cas de besoin. La Mission Handicap mettra en œuvre les compétences nécessaires, durant l'année 2020, afin d'assurer notamment la montée en compétence des relais locaux handicap (RLH) sur la prise en compte des situations de handicap et de parfaire leur connaissance des outils et des processus.

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 au travers de ressources dédiées au recrutement et au maintien dans l'emploi.

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. Le responsable de la Mission Handicap

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

A ce titre, il est chargé du pilotage de la politique handicap ainsi que de l'orientation, l'information et l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

En outre, il lui est confié l'examen des dossiers individuels pour lesquels les travailleurs en situation de handicap estiment faire l'objet d'une inégalité de traitement professionnel.

Il 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 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 responsable de la Mission 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 responsable de la Mission 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.

1.3.3. Le relais local handicap (RLH)

Pour exercer ses missions et remplir ses objectifs, la Mission Handicap s'appuie sur un maillage de proximité de relais locaux handicap (RLH) qu'elle anime.

Ces salariés sont issus, des équipes RH, dans le cadre d'un maillage de proximité et opérationnel qui sera défini dans chaque pôle et direction fonctionnelle (DCR, CDS, CRC, SU, BU).

SW
4/30
CC
CC

Ils seront formés par la Mission Handicap aux problématiques du handicap au travail et aux missions qui leur sont dévolues.

Les noms et les coordonnées des RLH sont consultables sur l'intranet RH de l'Entreprise.

Leurs principales missions consistent à :

- Apporter informations, appui et soutien aux gestionnaires RH ainsi qu'aux managers, salariés, collectif de travail, service de santé au travail et assistants sociaux, en lien, si nécessaire, avec la Mission Handicap ;
- Faire remonter à la Mission Handicap toutes données, questions, difficultés rencontrées ;
- Représenter la Mission Handicap au cours de réunions liées aux questions de maintien dans l'emploi ou de gestion de carrière d'un salarié en situation de handicap comme par exemple les réunions mises en place par les équipes pluridisciplinaires (cf. article 3.2.1.D) ;
- Participer aux temps dédiés à la formation ou sensibilisation et accompagnement du handicap dans l'Entreprise.

Ce rôle particulier, repris dans une lettre spécifique, fait partie intégrante de leurs missions et est pris en compte chaque année dans leur évaluation. Les objectifs liés à cette mission sont discutés avec le responsable hiérarchique.

La Mission Handicap mettra en œuvre les compétences nécessaires, durant l'année 2020, afin d'assurer notamment la montée en compétence des RLH sur la prise en compte des situations de handicap et de parfaire leur connaissance des outils et des processus.

1.3.4. Les 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, les managers, les responsables ressources humaines et le service social du travail pour les décisions relatives à l'évolution professionnelle des salariés 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. Le 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 psycho-sociale 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.

SW DC 5/30 CC

1.3.6. 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 handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Les Présidents et Secrétaires des Comités sociaux et économiques d'établissement (CSEE) seront formés au sujet du handicap en entreprise.

Dans les établissements du réseau et des services centraux, hors région parisienne, où il existe des Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), le secrétaire du CSEE peut décider de ne pas suivre cette formation au bénéfice du secrétaire de la CSSCT ou d'un membre de cette commission dédié aux questions du handicap. Dans ce cas, le secrétaire du CSEE informe la Direction des Ressources Humaines de l'établissement du nom du délégué de chaque CSSCT.

Dans l'établissement des Services Centraux Parisiens (SCP), le secrétaire du CSEE peut décider de ne pas suivre cette formation au bénéfice des secrétaires des CSSCT. Dans ce cas, le secrétaire du CSEE des SCP informe la Direction des Ressources Humaines de l'établissement du nom du délégué de chaque CSSCT.

1.3.7. Les associations œuvrant en faveur du handicap

La question du handicap n'est pas appréhendée uniquement par les acteurs de l'Entreprise mais ceux-ci peuvent s'appuyer aussi sur le monde associatif et son expertise pour rechercher des talents en situation de handicap, pour sensibiliser les salariés à différents types de handicap ou bien pour accompagner des retours à l'emploi à la suite de pathologies particulières (cancer, greffe, AVC...).

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.F).

2.1.2. Objectifs

SOCIETE GENERALE s'engage durant les trois années de l'accord à faire progresser le taux d'emploi de 17 %.

La hausse prévisionnelle annuelle du taux d'emploi qui en résulte est de :

2019	2020	2021	2022
2,94%*	3,11%	3,28%	3,45%

* Le taux d'emploi prévisionnel 2019 a été calculé sur la base du taux d'emploi direct 2018, soit 2,84 % en lui appliquant l'augmentation moyenne annuelle lissée sur les dix dernières années, soit 0,10 points par an.

6/30

SOCIETE GENERALE se fixe également comme objectif de recruter au minimum 120 personnes en situation de handicap sur la durée de l'accord, soit 40 embauches en moyenne par an dont au minimum 40 % en emploi durable.

Pour répondre à cet objectif, la Mission Handicap axe particulièrement ses actions sur le recrutement de personnes en situation de handicap et porte une attention particulière aux différents dispositifs expérimentaux mis en place par le gouvernement en faveur de l'intégration en milieu ordinaire de salariés en situation de handicap d'entreprise adaptée (CDD tremplin, entreprise adaptée de travail temporaire).

En outre, 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.

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), à l'intérim ainsi qu'à tout contrat en alternance (tel que le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

2.1.4. 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 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, par les forums virtuels, les salons de recrutement ;
- soit par le biais du site de recrutement de SOCIETE GENERALE « careers » ;
- soit par les responsables recrutements des différentes entités, les managers, ou les salariés.

Toutes les candidatures parvenant à la Mission Handicap 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 pré-sélectionnées par les cabinets externes et retenues par le service de recrutement seront obligatoirement reçues en entretien par le manager concerné sans allongement de la durée de la procédure.

Handwritten signatures and initials: SW, RL, CC, Co, and a large signature.

La 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 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.

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, 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 poursuivre son engagement dans le dispositif HandiFormaBanques en fonction de l'évolution du cadre réglementaire, des besoins en interne et de l'offre de services d'HandiFormaBanques, afin de recruter et former aux métiers bancaires des personnes handicapées ayant au minimum le Baccalauréat.

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.

Sw M Ce
8/30
CC

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 HRCO.

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.

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 RLH est informé 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 ;
- 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 ;
- 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...

Co
9/30
LL
SW

2.3.2. Partenariats écoles et bourses handicap

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

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

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, conférences, 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).

Un récapitulatif des partenariats et des bourses éventuelles versées sera intégré au bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord présenté en Commission de suivi prévue à l'article 8.1 du présent accord.

CHAPITRE 3 : PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 3.1. Intégration des salariés en situation de handicap

3.1.1. 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.

Le gestionnaire RH concerné doit informer l'assistante sociale 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, 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 la Mission Handicap 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 d'aménagements spécifiques du poste de travail (cf. article 3.2.1.F) et/ou des horaires.

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 la Mission Handicap pour s'assurer que les aménagements techniques pourront être opérationnels.

En cas de besoin et avec accord du salarié 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including the date 10/30.

3.1.2. Le suivi médical

Le service médical est systématiquement informé, par le gestionnaire RH, de l'arrivée de personnes en situation de handicap sur son périmètre (que ce soit des recrutements effectués, quelle que soit la forme du contrat proposé (CDI, CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, stage) ou des mobilités), 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 salarié 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.

3.1.3. L'intégration

La Mission Handicap ou le RLH informe le salarié en situation de handicap nouvellement embauché et son manager de la politique handicap de l'Entreprise à l'aide des supports de communication existant.

Durant la période d'intégration, le salarié, du fait de sa situation de handicap, bénéficie d'un suivi particulier par le RLH avec l'appui de la Mission Handicap si nécessaire ainsi que par l'assistante sociale de l'entité.

3.1.4. Les mesures spécifiques de sécurité et signalétiques

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).

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, 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.

SOCIETE GENERALE porte une attention particulière à ce que la signalétique et/ou les informations non liées à la sécurité soient prévues pour les salariés en situation de handicap afin qu'ils puissent se déplacer et accéder, en toute autonomie, aux différents espaces de leurs locaux.

Article 3.2. Accompagnement des salariés 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 salarié 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 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.

CC
11/30
CC

La procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé 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.

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 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 salarié bénéficie d'une journée supplémentaire d'absence rémunérée à hauteur de leur coefficient de paiement pouvant être fractionnée en deux demi-journées.

C/ 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 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 œuvre pour lui permettre de conserver son poste ou à défaut un emploi au sein de son établissement, telles que mentionnées aux articles 3.2.1.G.2.a et 3.2.1.G.2.b ;
- lorsque cet aménagement n'est pas possible, 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. 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 ;
- 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 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 s'est engagée, en signant la Charte de l'Institut National du Cancer, à améliorer l'accompagnement des collaborateurs du Groupe atteints d'un cancer, ou plus largement d'une maladie chronique, dont les répercussions sur la vie sociale et professionnelle sont difficiles. Cette démarche s'inscrit dans les valeurs d'engagement et de responsabilité individuelle et collective de SOCIETE GENERALE.

D/ Equipe pluridisciplinaire et gestion des parcours

A titre de prévention, 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.

Sw Pr Ce
12/30
CC Jho

Il convient de les accompagner dans le processus de réorientation de leur situation professionnelle et de les aider à se réapproprier 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 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 nécessaires (ergonomes, psychologues...).

L'équipe pluridisciplinaire intervient sur la base d'un diagnostic préalable réalisé par la Mission Handicap dont l'objectif principal est de permettre aux parties prenantes 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.

Le diagnostic préalable est une première étape dans la perspective d'une phase d'accompagnement du salarié et de son collectif 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 ou le médecin du travail.

L'équipe pluridisciplinaire peut entendre, à la demande du salarié, un représentant du personnel de l'établissement qu'il aura désigné.

Les salariés 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).

L'équipe pluridisciplinaire est animée par la Mission Handicap et/ou le RLH du périmètre concerné et se réunit à l'initiative de l'un de ses membres. Elle a vocation à :

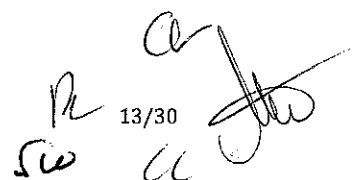
- Aborder la situation des personnes en situation de handicap présentant ou susceptibles de présenter à terme des restrictions à l'emploi ;
- Étudier, le plus en amont possible, les mesures susceptibles de faciliter le retour ou le maintien dans l'emploi ;
- Rechercher toutes les pistes possibles d'évolution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

En cas de mobilité n'ayant pas trouvé de réponse au niveau local, malgré les interventions des équipes pluridisciplinaires, le superviseur du périmètre concerné pourra être sollicité par la Mission Handicap pour examiner, avec les parties prenantes, les solutions envisageables.

A la demande du salarié, le compte-rendu des actions envisagées est communiqué au représentant du personnel de l'établissement désigné par lui.

Un point sur leur fonctionnement est intégré dans le bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord présenté en Commission de suivi prévue à l'article 8.1 du présent accord.

13/30



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. 4624-29 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 salarié lui-même, afin d'étudier le plus en amont possible les mesures visant à faciliter son retour à l'emploi.

Une attention particulière est portée par la ligne RH en lien avec la médecine du travail aux situations 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 salariés en situation de handicap dès lors que leur situation le justifie, par la mise en place de mesures appropriées au sens de l'article L. 5213-6 du Code du travail.

Après avis du médecin du travail, SOCIETE GENERALE 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.

L'adaptation peut passer par un aménagement ergonomique et/ou informatique du poste et peut être mis en œuvre après une étude de poste par la médecine du travail en collaboration avec la Mission Handicap.

La Mission Handicap prend en charge l'aménagement du poste de travail sur prescription médicale lorsque le matériel est spécifique et ne figure pas aux catalogues de fournitures de SOCIETE GENERALE.

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 salarié.

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.

Au-delà de l'adaptation immédiate d'un poste particulier, les mutations technologiques, notamment digitales, font l'objet d'un suivi par SOCIETE GENERALE qui veille à ce que les travailleurs handicapés soient préparés à l'évolution de l'exercice de leur activité professionnelle et les fait bénéficier des améliorations techniques et environnementales les plus efficaces et les plus récentes.

Au moment de la mobilité géographique ou fonctionnelle, les gestionnaires RH de l'entité d'origine, en lien avec les gestionnaires de moyens ou équivalent, s'informent auprès de la Mission Handicap des adaptations spécifiques mises en place pour le salarié en situation de handicap et organisent, avec l'entité d'accueil, le transfert de l'équipement individuel dont les salariés en situation de handicap ont bénéficié.

Dans le cadre du départ définitif d'un collaborateur qui a bénéficié d'une adaptation de poste (matériel), le gestionnaire RH, par le biais de son gestionnaire des moyens ou équivalent, devra en informer la Mission Handicap qui décidera du devenir du matériel.

SW Pz 14/30 CC

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

➤ **Les journées d'absence :**

Les salariés 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. Elles viennent en complément des 2 journées mentionnées à l'article 3.2.1.B.

- **En cas de mobilité géographique**, le salarié 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 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'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 :**

Les situations d'aménagement de poste pour raison de santé liées à une situation individuelle temporaire ou de handicap ne sont pas régies par l'accord télétravail en vigueur. 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. L'équipement nécessaire à l'exercice du télétravail, à savoir un ordinateur sécurisé équipé des logiciels correspondant à la situation de travail et une solution de téléphonie adaptée doit être fourni par l'entité concernée. La Mission Handicap interviendra, si nécessaire, sur la prise en charge de solutions spécifiques liées à la compensation du handicap. Dans ce cadre et en accord avec le salarié, un aménagement raisonnable du poste pourra être mis en place au domicile, en tenant compte du matériel lié au handicap déjà existant au domicile du salarié et nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle en télétravail, et après étude de l'organisation du travail avec son manager afin de privilégier les tâches les plus adaptées à la situation de télétravail.

2) Déplacements entre le domicile et le lieu de travail et mobilité géographique

a) Déplacement 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 salariés qui, du fait de leurs difficultés, ne peuvent utiliser les transports en commun.

SW 15/30 CC

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 salarié considère avoir besoin d'une aide de façon ponctuelle ou régulière 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, la Mission Handicap 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 ou bien étudier la mise en place des mesures d'accompagnement les plus adaptées telles que mentionnées aux articles 3.2.1.G.2.b et 3.2.1.G.3.a.

Dans ce cadre, les entités et plus particulièrement les acteurs RH devront examiner, avec l'appui de la Mission Handicap, chaque situation individuelle pour identifier, le cas échéant, des alternatives pour limiter les déplacements du salarié dans l'exercice de son activité entre son domicile et son lieu de travail. A la demande des salariés 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.

Un récapitulatif des montants accordés et des conditions d'attribution est intégré au bilan annuel de mise en œuvre de l'accord et présenté en Commission de suivi prévue à l'article 8.1 du présent accord.

b) Aide financière au déménagement et à la recherche de logement

Une aide financière au déménagement et à la recherche de logement peut être accordée aux salariés en situation de handicap 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 la base de justificatifs soumis à l'acceptation préalable de la Mission Handicap 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.

3) Autres aides

a) Equipements individuels

Pour les salariés devant se procurer un appareillage spécifique lié au handicap, nécessaire à l'exercice de leur activité professionnelle et considéré comme justifié par le médecin du travail, l'Entreprise prévoit une prise en charge financière, dans le cadre de plafonds définis par type de dépenses (cf. annexe 3), 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 salariés ainsi que par tout autre organisme payeur (ex : surcomplémentaire, MDPH, AGEFIPH...).

Ces plafonds seront consultables sur RH Online dans l'espace dédié à la Mission Handicap.

La Mission Handicap ne financera qu'une seule prise en charge par catégorie d'équipements et par salarié sur la durée de l'accord. Une nouvelle prise en charge sur la durée de l'accord pourra toutefois être étudiée par la Mission Handicap en cas d'évolution du handicap nécessitant un changement d'équipement.

Les dépenses réalisées par l'Entreprise et les critères d'attribution sont intégrés au bilan annuel sur la mise en œuvre de l'accord, présentés en Commission de suivi prévue à l'article 8.1 du présent accord.

SW RH 16/30 CC

b) Auxiliaire de vie

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.

c) Surcomplémentaire santé

Une offre de surcomplémentaire santé est proposée, depuis le 6 mai 2019, par la Mutuelle du Personnel du Groupe SOCIETE GENERALE aux salariés en complément du régime « Frais médicaux » leur permettant d'obtenir un meilleur remboursement pour les garanties couvertes par l'offre surcomplémentaire.

La Mission Handicap s'engage, à compter du 1^{er} septembre 2020, à compenser aux salariés relevant de l'article 1.1 du présent accord, que ceux-ci soient déjà reconnus en situation de handicap à la date d'entrée en vigueur de l'accord ou durant la durée de celui-ci, le montant de leur cotisation mensuelle à cette surcomplémentaire santé. 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.

La prise en charge financière n'est pas imputable sur la contribution légalement due et joint en annexe 1.

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 salarié et prenant en compte son lieu d'habitation est recherchée en premier lieu. Si aucune solution de rapprochement de son domicile n'est trouvée, la Mission Handicap sollicite le DRH ou le superviseur concerné pour étudier, avec les parties prenantes, la situation du salarié concerné.

Si le salarié 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.

SOCIETE GENERALE se propose également d'examiner la mise en œuvre de dispositifs de retour à l'emploi tels que le contrat de rééducation professionnelle en entreprise ou l'essai encadré.

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 salariés 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.

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.

17/30
SW CC

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.

En cas de projet de reconversion professionnelle vers des métiers hors secteur bancaire, la Mission Handicap examinera le projet du salarié en situation de handicap. A ce titre, elle peut être amenée à apporter une contribution financière sur présentation de justificatifs permettant de concrétiser le projet et après épuisement préalable des dispositifs de financement de la formation (ex : CPF).

Le salarié qui a bénéficié de cette contribution peut demander ultérieurement le bénéfice d'un départ dans le cadre du Projet Professionnel prévu au Chapitre II - Partie 3 de l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 mars 2019, sous réserve d'en remplir les conditions.

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 salariés 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, 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 ainsi que sur le SBC Mission Handicap. Les journaux internes de l'Entreprise et le blog « tousuniques.fr » servent également de relais de sensibilisation sur l'emploi des travailleurs handicapés.

La Mission Handicap 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.

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 salarié en situation de handicap ne pourront être informés ou sollicités que si le salarié donne son accord.

Des actions de sensibilisation complémentaires peuvent être organisées par les RLH, en lien avec la Mission Handicap, afin de permettre au personnel de leurs entités de bénéficier d'actions collectives favorisant l'emploi des salariés handicapés.

M Co
Saw Lc
18/30

Article 4.2. Formation des acteurs

La Mission Handicap pourra mandater le responsable de formation du périmètre concerné pour concevoir, mettre en œuvre et déployer les formations nécessaires en s'appuyant sur l'expertise de la Mission Handicap.

Outre les formations précédemment mentionnées dans l'accord et afin de réussir l'intégration et le parcours des personnes en situation de handicap, la formation de l'ensemble des salariés est opérée. Tous les acteurs intervenant à un moment ou un autre, dans le recrutement ou la gestion des parcours des salariés en situation de handicap devront être formés à la prise en compte des situations de handicap : ligne managériale, filière RH.... La Mission Handicap veillera, en lien avec les responsables formation dédiés, à ce que le sujet du handicap soit intégré dans les parcours de formation (existants et à venir) de ces acteurs essentiels.

De plus, des actions de formation pourront être également organisées par les responsables formation dédiés, en lien avec la Mission Handicap, à destination des : chargés de communication, acheteurs, gestionnaires immobiliers, collaborateurs des directions informatiques, ingénieurs pédagogiques/formateurs...

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

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.

4.3.2. Accès à la formation

Les travailleurs handicapés ont accès aux actions prévues par le plan de développement des compétences.

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 des salariés en situation de handicap.

Des bilans de compétences ou des formations spécifiques peuvent être proposés aux salariés 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 salarié 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 développement de compétences ou du compte personnel de 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 ou le gestionnaire RH, sur préconisation du médecin du travail, propose en lien avec la Mission Handicap, aux salariés 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 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. 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 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.

4.3.3. Coursus de promotion interne

Les cursus de promotion interne comme Passerell'E ou externe comme la Licence Conseiller Clientèle Expert, le Bachelor Conseiller Patrimonial Agence, l'ITB ou le diplôme expert patrimonial sont des formations auxquelles peuvent accéder les salariés 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.

Pour ces cursus, 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 ; 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

Le développement de partenariats avec le secteur du travail adapté et protégé s'inscrit dans la politique RSE 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.

sw M 20/30 CC

La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 ne prévoit plus la prise en compte de ces partenariats dans le taux d'emploi de l'entreprise, SOCIETE GENERALE entend toutefois poursuivre 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 établissements et services d'aide 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 5.1. Développer le recours au secteur du travail adapté et protégé et détecter de nouveaux besoins

Les pôles et les directions fonctionnelles 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 différentes actions appropriées (ex : valorisation de prestations réussies, participation à des salons professionnels, etc.).

Au-delà des catégories d'achats déjà identifiées telles que les travaux d'impression, la restauration, la confection de plateaux repas, la gestion de courrier, et 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 : la gestion de fin de vie des équipements informatiques et des distributeurs de billets, les prestations intellectuelles informatiques (PII), la mise en accessibilité des services numériques....

SOCIETE GENERALE sera également attentive à expérimenter le cas de recours spécifique à l'intérim lié à la situation de handicap de la personne notamment via le référencement d'Entreprises Adaptées de Travail Temporaires (EATT).

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

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. C'est pourquoi, dans la mesure du possible, SOCIETE GENERALE entend collaborer à la réussite des dispositifs expérimentaux tels que les CDD Tremplins permettant de donner l'opportunité à des personnes en situation de handicap d'acquérir à la fois une formation et une expérience professionnelle et de réaliser sur 24 mois une transition de l'entreprise adaptée vers une entreprise ordinaire.

SW R 21/30 CC

Article 5.3. Partenariats

Compte tenu de l'évolution législative, SOCIETE GENERALE entend poursuivre ses partenariats avec l'UNEA et le GESAT.

Ces deux partenariats ont pour objectif de contribuer aux actions en faveur de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, ils contribuent au développement des achats auprès du secteur du travail adapté et protégé sur des prestations existantes ou correspondant à des nouveaux besoins de l'Entreprise.

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

SOCIETE GENERALE réaffirme l'importance de la prise en compte de l'accessibilité numérique pour ses propres collaborateurs comme pour ses clients notamment dans ce contexte de transformation digitale du secteur bancaire.

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.

La 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.

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

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 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.

22/30
SW CC

CHAPITRE 8 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

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 la Mission Handicap, d'un médecin du travail ainsi que d'un représentant du service social du travail, elle se réunit une fois par an.

Des interventions de la Direction de la Formation, des Achats et des Systèmes d'information pourront être sollicitées.

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.

Pour répondre à l'obligation prévue à l'article R. 5212-16 du Code du travail tel que modifié par le décret du 27 mai 2019, le bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord prévu par le Code du travail, 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 et sociales (BDES).

La Commission constate les évolutions observées chaque année sur l'ensemble des sujets qu'elle 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 et peut proposer des actions à mettre en œuvre 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.

Par ailleurs, une information via la BDES est donnée aux CSEE chaque année sur le nombre des travailleurs en situation de handicap employés dans l'établissement de leur ressort.

Article 8.3. 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'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) estimée à 12 Millions d'euros, augmentée d'un financement complémentaire pour atteindre un budget total de 13,5 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 prévisionnels de la contribution due affectés à chaque chapitre du présent accord figurent en annexe 1. Le calcul de ces engagements est réalisé en application de la nouvelle législation entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2020 et effectué sur un effectif de référence total couvrant tous les établissements de l'Entreprise.

23/30
Su U

Il est précisé toutefois dans l'hypothèse où la contribution due serait finalement supérieure au budget joint en annexe 1 que 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'AGEFIPH pendant cette période et abondé d'au minimum 1 million d'euros pour financer les actions prises en charge par l'Entreprise et non imputables sur la contribution légalement due.

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 1^{er} janvier 2020 sous réserve de l'obtention de l'agrément par l'autorité administrative compétente.

L'accord est applicable jusqu'au 31 décembre 2022. 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 2022 afin de faire un bilan sur l'application de l'accord et d'en envisager un éventuel renouvellement.

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 de négociation 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.

La validité de tout avenant de révision est soumise à la condition d'agrément par l'autorité administrative compétente, suivant les mêmes procédures de dépôt et de publicité de l'accord principal. 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.

Pr
SW
CC
24/30
Co
JH

ANNEXE 1

Le budget de 12 Millions d'euros basé sur la contribution légalement due tel que défini à l'article 8.3 du présent accord se répartit annuellement selon les lignes budgétaires suivantes :

BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL DE LA CONTRIBUTION DUE			
Actions	Pourcentage %	Montant (€)	
Pilotage et sensibilisation	25	Pilotage	700 000
		Sensibilisation	300 000
Plan d'embauche	25	1 000 000	
Plan de maintien dans l'emploi	50	2 000 000	
Total annuel	100	4 000 000	

25/30
Sw CC

ANNEXE 2

INDICATEURS ANNUELS DE LA POLITIQUE HANDICAP	
Axe	Indicateur
Pilotage	Suivi des budgets
	Suivi de la contribution légalement due à l' AGEFIPH
	Nombres de salariés en situation de handicap
	Taux d'emploi
	Données socio-démographiques des salariés en situation de handicap
Sensibilisation	Nombre d'événements réalisés
Plan d'embauche	Nombre total de recrutements
	Nombre de recrutements par typologie de contrats
	Nombre de recrutements par niveau de diplômes
	Taux de transformation Alternance dont HandiFormaBanques (CDD ou CDI)
	Nombre de participations aux forums emploi/salons...
	Nombre de bourses d'étude versées
	Nombre d'événements écoles

Plan de maintien dans l'emploi	Nombre de salariés accompagnés
	Nombre d'actions de maintien dans l'emploi et par typologie
	Nombre d'équipes pluridisciplinaires
	Nombre d'appels à Handiproline et typologie de demandes
	Nombre de jours handicap utilisés
	Nombre de salariés ayant bénéficié des jours handicap
Formation	Nombre d'acteurs clés formés (RH, managers...)
	Nombre d'heures de formation suivies par les salariés handicapés (hors formation réglementaire)
Accessibilité numérique	Nombre de postes aménagés
Achats responsables	Volume d'achats auprès du secteur du travail adapté et protégé

ANNEXE 3

Les barèmes des plafonds fixés à l'article 3.2.1.G.3.a relatif aux équipements individuels sont pour la durée de l'accord :

PLAFONDS DES EQUIPEMENTS INDIVIDUELS	
Equipements	Montant TTC (€)
Fauteuil roulant	6 000
Aménagement d'un véhicule	4 000
Autres équipements individuels (accessoires inclus)	2 500

ANNEXE 4

GLOSSAIRE

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
AVC	Accident Vasculaire Cérébral
BDES	Base de Données Economiques et Sociales
BU	Business Unit
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDS	Centre De Services
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires Administratifs
CRC	Centre de Relation Clients
CSEC	Comité Social et Economique Central
CSEE	Comité Social et Economique d'Etablissement
CSSCT	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
DCR	Direction Commerciale Régionale
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DSN	Délégué Syndical National
DSNA	Délégué Syndical National Adjoint
EA	Entreprise Adaptée
EATT	Entreprise Adaptée de Travail Temporaire
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
GESAT	Groupement des Etablissements et Services d'Aides par le Travail
HRCO	Human Resources Community

ITB	Institut Technique de Banque
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
PII	Prestation Intellectuelle Informatique
RH	Ressources Humaines
RLH	Relais Locaux Handicap
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSE	Responsabilité Sociale des Entreprises
SBC	SOCIETE GENERALE Business and Communities
SCP	Services Centraux Parisiens
SU	Service Unit
UNEA	Union Nationale des Entreprises Adaptées



SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

1er réseau social de la Banque, de la Finance et du Crédit

La Défense, le 07 novembre 2019

**RESERVES DU SNB ACCOMPAGNANT LA SIGNATURE DE L'ACCORD EN
FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

NOVEMBRE 2019

Le SNB est signataire de l'accord en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap car il est essentiel pour favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de l'entreprise. De plus, des avancées, notamment dans le processus de gestion des mobilités difficiles, ont été inscrites dans ce nouvel accord.

Cependant, même si le SNB est conscient que des éléments de contexte législatif impactent la politique handicap de Société Générale, il regrette que la Direction ait choisi d'aller au-delà de ces contraintes en supprimant les 4 postes de Responsables Intégration Handicap (RIH) dont la création était récente et les missions essentielles pour animer les Référents Locaux Handicap (RLH). La disparition de ces animateurs risque d'impacter très négativement les actions en faveur des salariés concernés.

Ju



SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

SUIVEZ-NOUS !



01 42 14 27 20
contact@snbsg.com
WWW.SNBSG.COM