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, Frédéric Chevrau-Schiele

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

C.F.D.T. représentée par Johanna DELESTRÉ

C.F.T.C. représentée par Rodolphe LEBRETON

C.G.T. représentée par Ludovic Lefebvre

S.N.B. représenté par Sophie WASKAR

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 17 novembre 2022

Table des matières

PREAMBULE 4

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET CADRE DE L'ACCORD 6

Article 1.1. Champ d'application 6

Article 1.2. Cadre et agrément de l'accord 6

Article 1.3. Les acteurs spécifiques de la mise en œuvre 6

1.3.1. Mission Handicap 6

1.3.2. Le référent Handicap de l'Entreprise 7

1.3.3. Le Référent Handicap Régional (RHR) 7

1.3.4. Le Relais local Handicap (RLH) 8

1.3.5. Les services de prévention et de santé au travail 8

1.3.6. Le service social du travail 9

1.3.7. Le Comité social et économique 9

1.3.8. Les associations œuvrant en faveur du handicap 9

CHAPITRE 2 : PLAN D'EMBAUCHE 10

Article 2.1. Recrutement direct 10

2.1.1. Principe 10

2.1.2. Objectifs 10

2.1.3. Type de contrat 10

2.1.4. Cooptation 11

2.1.5. Process de recrutement 11

Article 2.2. Développement de l'alternance, des stages et du recours aux auxiliaires de vacances 11

Article 2.2.1. Alternance et offre de parcours professionnel qualifiant 11

Article 2.2.2. Ouverture de stages et recours aux auxiliaires de vacances 12

Article 2.3. Optimisation du sourcing et des partenariats écoles 13

2.3.1. Sourcing et marque employeur 13

2.3.2. Partenariats écoles 13

CHAPITRE 3 : PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI 14

Article 3.1. Intégration des salariés en situation de handicap 14

3.1.1. En amont de l'intégration 14

3.1.2. L'intégration 15

3.1.3. Les mesures spécifiques de sécurité et signalétiques 15

Article 3.2. Accompagnement des salariés en situation de handicap à travers le plan de maintien dans l'emploi 15

3.2.1. Service d'écoute anonyme 15

3.2.2. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé 16

SW J.D

3.2.3. Survenance ou aggravation d'un handicap 16
3.2.4. Equipe « intégration et maintien dans l'emploi » 17
3.2.5. Gestion de carrière et reclassement 18
3.2.6. Suivi particulier pour les salariés en arrêt de travail 19
3.2.7. Dispositifs de maintien dans l'emploi et adaptation du poste 19
CHAPITRE 4 : INFORMER, SENSIBILISER ET DEVELOPPER LES COMPETENCES 23
Article 4.1. Sensibilisation 23
Article 4.2. Formation des acteurs 23
Article 4.3. Développement des compétences des salariés en situation de handicap 24
CHAPITRE 5 : FAVORISER LES ACHATS RESPONSABLES 26
Article 5.1. Développer le recours au secteur du travail adapté et protégé et détecter de nouveaux besoins 26
Article 5.2. Favoriser les passerelles entre le secteur adapté et protégé et l'Entreprise 26
Article 5.3. Partenariats 27
CHAPITRE 6 : VEILLER A LA PRISE EN COMPTE DE L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE 27
CHAPITRE 7 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES PARENTS D'ENFANT(S) HANDICAPE(S) 28
CHAPITRE 8 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE 29
Article 8.1. Commission de suivi de l'accord 29
Article 8.2. Information des Instances Représentatives du Personnel 29
Article 8.3. Moyens financiers de l'accord 29
Article 8.4. Durée, formalité de dépôt et publicité de l'accord 30
Article 8.5. Révision de l'accord 30
ANNEXES 32
ANNEXE 1 : BUDGET PREVISIONNEL 32
ANNEXE 2 : INDICATEURS ANNUELS DE LA POLITIQUE HANDICAP 33
ANNEXE 3 : PLAFONDS DES EQUIPEMENTS INDIVIDUELS 34
ANNEXE 4 : GLOSSAIRE 35

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, se poursuit au travers de la volonté des parties de s'engager dans un sixième accord couvrant la période 2023-2025.

C'est pourquoi en signant cet accord, les parties marquent leur volonté de pérenniser les objectifs suivants :

- 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 ;
- Assurer l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap par une prise en compte des aménagements et des besoins d'adaptation de l'environnement de travail, ainsi que de l'accès à des actions de formation ;
- Accompagner les salariés en situation de handicap en lien avec l'ensemble des acteurs tout au long de leur parcours professionnel au sein de l'Entreprise ;
- Mobiliser les compétences du service de prévention et de santé au travail pour développer une politique de prévention des effets du handicap et de son évolution ;
- Sensibiliser et informer l'ensemble des salariés pour mieux appréhender le handicap et ainsi combattre les préjugés.

Cet accord prend en compte les exigences législatives et réglementaires en mobilisant Mission Handicap sur le recrutement (Chapitre 2) et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (Chapitre 3) dont l'accompagnement continue à s'appuyer sur les acteurs 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 Mission Handicap. Enfin, la situation des enfants handicapés des salariés est prise en compte au travers de l'aménagement du temps de travail (Chapitre 7).

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

Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons. En l'absence de justification 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 ne saurait être un frein à cette évolution. Un salarié en situation de handicap ou qui le deviendrait, doit bénéficier de formations pour développer ses compétences dans les mêmes conditions que celles en vigueur pour l'ensemble des salariés. La gestion de

l'évolution professionnelle du salarié en situation de handicap s'appuie sur un plan de développement des compétences établi lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Au travers de ce dernier accord agréé, SOCIETE GENERALE vise à anticiper et ancrer la gestion de la politique handicap au sein de l'Entreprise.

En effet, en application de la législation en vigueur à la date de signature de celui-ci, SOCIETE GENERALE ne pourrait pas renouveler cet accord et porte donc une attention toute particulière à cette période de transition.

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) 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 ;
- 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. Cadre et agrément de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 5212-8, R. 5212-12, 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 le préfet du département où est situé le siège de l'Entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur, en application de l'article R. 5212-14 du Code du travail, au 1er janvier 2023, sous réserve de l'obtention, au plus tard le 31 mars 2023, de l'agrément susvisé délivré par l'autorité administrative compétente.

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

Article 1.3. Les acteurs spécifiques de la mise en œuvre

1.3.1. Mission Handicap

La Mission Handicap SOCIETE GENERALE (ci-après « *Mission Handicap* ») œuvre 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.

Cette structure disposant de moyens propres est composée d'une équipe de 4 personnes, à la date de signature du présent accord, à laquelle s'ajoutent 2 personnes en charge du recrutement. Sa composition pourra être ajustée, durant le présent accord, en cas de besoin.

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

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.

Pour l'aider dans ses actions, Mission handicap peut faire appel à différents prestataires internes ou externes spécialisés et référencés tels que : des ergonomes, des psychologues, des psychiatres, des consultants en accessibilité numérique, des experts internes en informatique, en fonction de la technicité des sujets.

1.3.2. 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.

1.3.3. 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 moins un Référent Handicap Régional (RHR) sera désigné, au niveau de chaque région de la Banque de Détail en France, 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 :

- Ils assisteront le DRH en région pour animer la politique handicap, définir les plans d'actions et de sensibilisation sur le sujet, en lien avec Mission handicap ;
- Ils seront les interlocuteurs régionaux, si nécessaire, des IRP en matière d'actions sur le handicap notamment s'il venait à être constaté une difficulté qui n'aurait pas trouvé de solution avec le RLH en lien avec Mission Handicap si besoin.

Les référents handicap régionaux 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.

1.3.4. 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, issus des équipes RH et acteurs de proximité.

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

Ils ont pour mission de :

- Coordonner et veiller à la mise en œuvre des préconisations du médecin de travail en lien avec les besoins spécifiques des salariés concernés ;
- 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 données, questions ou situations particulières rencontrées ;
- Participer et animer les actions de sensibilisation sur la politique Handicap de l'Entreprise ;
- Pouvoir participer aux réunions mises en place par l'équipe « intégration et maintien dans l'emploi » (cf. art 3.2.4) 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 consultables sur l'intranet de l'Entreprise.

1.3.5. 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 déterminant 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 sur 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.

1.3.6. Le service social du travail

Il est partenaire de l'intégration et de la gestion des parcours professionnels des personnes en situation de handicap. 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.

Dans toutes ces interventions, l'Entreprise privilégie l'accompagnement de proximité avec l'assistance de Mission Handicap.

1.3.7. 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.

Les Présidents, ou leur représentant ainsi que les élus des CSEE et de la CSSCT peuvent bénéficier, à leur demande, d'une formation relative au handicap dans l'Entreprise.

1.3.8. 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 aussi s'appuyer sur le monde associatif et son expertise.

CHAPITRE 2 : PLAN D'EMBAUCHE

Article 2.1. Recrutement direct

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 pourvoi de poste est l'adéquation des compétences avec l'emploi proposé.

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) et le niveau de diplôme attendu par l'Entreprise.

2.1.2. Objectifs

SOCIETE GENERALE s'engage à faire du plan d'embauche un axe fort et veille à continuer les actions menées pour faire progresser son taux d'emploi en vue d'atteindre le taux légal de 6% (En 2021, le taux est de 4,77%).

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.

Pour ancrer la dynamique de recrutement, SOCIETE GENERALE se fixe 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% d'emplois durables.

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 poursuit le développement de ses relations auprès des écoles pour favoriser le recrutement des étudiants en situation de handicap.

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). Ces contrats permettent l'acquisition d'une expérience et d'un savoir-faire complémentaires constituant un vivier naturel de recrutement.

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 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

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 externe de SOCIETE GENERALE ;
- soit par les responsables recrutements des différentes entités, les managers, ou les salariés.

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.

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

Mission handicap 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.

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.

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

L'Entreprise favorise l'alternance, les stages et les auxiliaires de vacances de jeunes en situation de handicap.

Article 2.2.1. 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.

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 et cela conformément aux dispositions en vigueur.

Article 2.2.2. Ouverture de stages et recours aux auxiliaires de vacances

SOCIETE GENERALE accorde une attention particulière à l'insertion des stagiaires ainsi que des auxiliaires de vacances 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, sous la coordination de 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.

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 2.3. Optimisation du sourcing et des partenariats écoles

2.3.1. 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 par exemple ARPEJEH ;
- les associations d'Entreprises – comme le Club Être, 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, 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 diffuse les offres d'emploi proposées par SOCIETE GENERALE, notamment sur les sites spécialisés destinés aux personnes en situation de handicap.

Elle communique sur sa participation aux actions ponctuelles : Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, campagne d'alternance ...

2.3.2. 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 organise des évènements dédiés autour du sujet handicap (handicafés, Hackathon, Formations référents écoles, DUODAY...), notamment avec le partenaire HANPLOI & SCHOOL.

Des financements à destination des écoles favorisant l'inclusion d'étudiants en situation de handicap 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 le financement de chaires qui ont une thématique handicap. Ces actions ainsi que les conditions d'octroi des financements sont identifiées par Mission Handicap.

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.

Un récapitulatif des partenariats 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, 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 4.2).

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

3.1.2. L'intégration

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.

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).

3.1.3. 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 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.

3.2.1. Service d'écoute anonyme

La plateforme Handiproline, financée par SOCIETE GENERALE, est à la disposition de tout salarié se posant des questions personnelles ou professionnelles touchant au handicap.

Ce service est gratuit et accessible 7 jours sur 7, il est composé d'experts intervenant en toute confidentialité.

3.2.2. 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, Mission Handicap et plus généralement la fonction RH, apportent leur soutien aux personnes concernées qui engagent cette démarche. Ce soutien peut revêtir des aspects pratiques, ainsi que psychologiques pour faciliter leurs démarches administratives auprès de la CDAPH.

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.

3.2.3. 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 œuvre 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 3.2.7. ;

- 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 ou de son entité. 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 « *intégration et maintien dans l'emploi* » ;

- s'il s'avère qu'une affectation proche du lieu de travail n'est pas possible et qu'un déménagement est envisagé, il sera accordé une aide financière au déménagement et à la recherche de logement, sous réserve de remplir les conditions d'octroi de l'aide et selon les dispositions de l'article 3.2.5. ci-après.

3.2.4. 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 :

- 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 son accord, 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.

Dans la situation spécifique d'un handicap psychique ou mental, des mesures d'accompagnement par des organismes spécialisés peuvent être proposées avec l'accord du salarié concerné.

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.

Le nombre de réunions des équipes « intégration et maintien dans l'emploi » est présenté lors du bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord présenté en Commission de suivi prévue à l'article 8.1 du présent accord.

3.2.5. 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.

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 situation du salarié concerné.

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

En cas de projet de reconversion professionnelle vers des métiers hors secteur bancaire, 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 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 par l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 mars 2019, prolongé jusqu'au 13 mars 2024, sous réserve d'en remplir les conditions.

Une aide financière au déménagement et à la recherche de logement peut être accordée aux salariés en situation de handicap lorsqu'ils se rapprochent 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, hors projet de transformation. L'ensemble de ces aides est accordé sur la base de justificatifs soumis à l'acceptation préalable de 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.

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.

3.2.6. 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.

3.2.7. Dispositifs de maintien dans l'emploi et adaptation du poste

A la suite de la préconisation du médecin du travail :

- SOCIETE GENERALE s'engage à mettre en place des mesures appropriées au sens de l'article L. 5213-6 du Code du travail, pour adapter l'environnement de travail des salariés en situation de handicap, dans un délai raisonnable ;
- SOCIETE GENERALE recourt à tous les moyens utiles afin de procéder aux adaptations nécessaires et développe le cas échéant les expertises adéquates.

1) Aménagement du poste de travail

L'adaptation peut passer par un aménagement ergonomique et/ou informatique du poste sur préconisation du médecin du travail. Cette préconisation est transmise au gestionnaire RH et/ou aux RLH, pour mise en œuvre 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.

Le salarié est tenu informé du suivi de la mise en œuvre des aménagements de son poste.

D'une manière générale, l'Entreprise cherche à utiliser au mieux les nouvelles technologies afin de permettre l'aménagement du poste en fonction de la spécificité du handicap.

Mission Handicap mutualise les informations relatives aux adaptations de poste au travers d'un référencement de fournisseurs et prestataires experts.

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 salariés en situation de handicap 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. 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.

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, à 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, par le biais de son gestionnaire des moyens ou équivalent, devra en informer Mission Handicap qui décidera du devenir du matériel.

2) Organisation 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.

- **Télétravail :**

  La gestion des demandes de télétravail pour raison de santé liées à une situation individuelle temporaire ou de handicap se feront en application de l'article 5.2 de l'accord télétravail en vigueur du 7 janvier 2021.

  Dans ce cadre et en accord avec le salarié, sur préconisation du médecin du travail, SOCIETE GENERALE prend en charge un aménagement de poste similaire à celui existant sur site 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.

- **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[1]. 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 3.2.2. :

[1] A la date de signature du présent accord, les salariés en situation de handicap bénéficieront de 4 jours. Ces jours seront utilisés selon les modalités en vigueur.

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.

3) Déplacements entre le domicile et le lieu de travail

Lorsque 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.

A cet effet, SOCIETE GENERALE facilite les déplacements domicile/lieu de travail des salariés en situation de handicap et sur préconisation du médecin du travail avec :

- la 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 ;

- le financement, après l'avis favorable du médecin du travail, par Mission Handicap d'une aide au transport (hors péage) sous forme d'indemnités kilométriques ou d'allocation d'un transporteur selon le nombre de kilomètres entre le domicile et le lieu de travail. Les conditions d'octroi sont fixées par Mission Handicap au regard de chaque situation, dans les meilleures conditions tarifaires et dans la limite d'un plafond de 100KM aller-retour par jour de présence sur site ;

- l'étude, en concertation avec le service de prévention et de santé au travail, de la mise en place des mesures d'accompagnement les plus adaptées telles que mentionnées aux articles relatifs à l'organisation du temps de travail, la mobilité, et au financement d'équipements individuels (Cf. présent article 3.2.)

Le bénéfice de l'ensemble de ces mesures est soumis à une préconisation du médecin du travail devant être renouvelée, lors de la visite médicale, et au plus tard, tous les deux ans.

4) Autres aides

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 œuvre de l'accord, présentés en Commission de suivi prévue à l'article 8.1 du présent accord.

a) Equipements individuels

Pour les salariés devant se doter d'un appareillage ou d'équipement spécifique individuel lié au handicap, nécessaire à l'exercice de leur activité professionnelle et justifié par le médecin du travail sur présentation de justificatifs, une participation financière est proposée.

Ce financement est déclenché sur le restant à charge après intervention des organismes payeurs (Sécurité Sociale, Mutuelle, Surcomplémentaire, Agefiph...).

Les types de dépenses et les plafonds sont disponibles en annexe et sur l'intranet de l'Entreprise.

Mission Handicap financera une seule prise en charge par catégorie d'équipements et par salarié sur la durée de l'accord (à l'exclusion des assurances et piles). 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.

b) 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.

c) Surcomplémentaire santé

Une offre de surcomplémentaire santé est proposée 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.

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.

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

d) 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.

CHAPITRE 4 : INFORMER, SENSIBILISER ET DEVELOPPER LES COMPETENCES

Pour la mise en œuvre de la politique handicap de l'Entreprise, il est nécessaire de déployer de façon pérenne les actions de sensibilisation et de formation pour toucher le plus grand nombre de salariés et faire changer leur regard sur le handicap en 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 4.1. 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.

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 ou par des structures spécialisées, Il peut être particulièrement pertinent dans certaines situations dédiées pour comprendre les éventuels adaptations/besoins du salarié en situation de handicap.

Article 4.2. 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 à la prise en compte des situations de handicap : ligne managériale, filière RH....

Plus spécifiquement, les managers, les acteurs RH, accueillant un salarié en situation de handicap, 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.

De plus, des modules de formation pourront être également mis à disposition par SOCIETE GENERALE, en lien avec Mission Handicap, à destination des : chargés de communication, acheteurs, gestionnaires immobiliers, salariés des directions informatiques, ingénieurs pédagogiques/formateurs...

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

Article 4.3. Développement des compétences des salariés en situation de handicap

Article 4.3.1. Adaptation des formations au handicap

Le manager et les acteurs RH doivent 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, 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.

Article 4.3.2. Accès à la formation

Les salariés en situation de handicap 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 peuvent être 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.

Pour les accompagner dans la gestion de leur carrière, leur manager ou le gestionnaire RH, sur préconisation du médecin du travail, propose en lien avec 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 visent notamment à identifier et valoriser leurs compétences et à acquérir les outils pour optimiser leur parcours professionnel.

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.

Article 4.3.3. Cursus de promotion interne

Les cursus de promotion tels que le BTS banque, la Licence Conseiller Clientèle Expert, le Bachelor Conseiller Patrimonial Agence, le Bachelor Conseiller de clientèle de professionnel, l'ITB ou les diplômes d'expertises sur le marché professionnel et 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. Mission Handicap intervient en appui.

CHAPITRE 5 : 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.

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 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 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 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'activité et de les diversifier.
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 en situation de handicap d'une Entreprise adaptée (EA) ou d'un Etablissement et service d'aide au 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 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.

Article 5.3. Partenariats

SOCIETE GENERALE poursuit 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 participent 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 salariés 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.

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 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. 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.

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 à compter du 1er janvier 2023[2] 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.

[2] En application de l'Accord d'intégration des salariés du Groupe Crédit du nord au sein de SOCIETE GENERALE du 20 septembre 2021

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 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 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, le bilan annuel de la mise en œuvre 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).

La Commission constate les évolutions observées chaque année sur l'ensemble des sujets qu'elle traite 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 BDESE 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 supérieur à la contribution financière due à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) estimée, sur les 3 années à venir, à 3 Millions d'euros. SOCIETE GENERALE entend doter le présent accord d'un budget total de 7 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 législation

entrant en vigueur et effectué sur un effectif de référence total couvrant tous les établissements de l'Entreprise.

SOCIETE GENERALE s'engage à consacrer, a minima, le montant de la contribution financière annuelle estimée pour financer des mesures de maintien dans l'emploi.

Les parties reconnaissant l'importance de l'accompagnement des salariés dans le maintien dans l'emploi, ont souhaité privilégier la part de ce poste dans le budget de la politique Handicap prévu par le présent accord (cf. Annexe 1).

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 2023 sous réserve de l'obtention de l'agrément par l'autorité administrative compétente (cf. article 1.2.).

L'accord est applicable jusqu'au 31 décembre 2025. 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 premier semestre de l'année 2025 afin de faire un bilan sur l'application de l'accord et préparer la gestion de la politique handicap au sein de l'Entreprise au regard de la législation en vigueur à cette date.

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 la plate-forme MYSOCIETEGENERALE.

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.

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.

ANNEXES

ANNEXE 1 : BUDGET PREVISIONNEL

Le budget triennal de 7 Millions d'euros 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 %**	**583 333 €**
Plan d'embauche	**2,14%**	**50 000 €**
Plan de maintien dans l'emploi	**72,86%**	**1 700 000€**
Total annuel	**100**	**2 333 333 €**

ANNEXE 2 : INDICATEURS ANNUELS DE LA POLITIQUE HANDICAP

INDICATEURS ANNUELS DE LA POLITIQUE HANDICAP	
Axe	**Indicateur**
Pilotage	Suivi des budgets
	Suivi de la contribution estimée à l'AGEFIPH
	Nombres de salariés en situation de handicap
	Taux d'emploi direct
	Données socio-démographiques des salariés en situation de handicap
Sensibilisation	Nombre d'actions de sensibilisation
Plan d'embauche	Nombre total de recrutements
	Nombre de recrutements par typologie de contrats
	Nombre de recrutements par niveau de diplômes
	Nombre d'événements écoles et nombre de participations aux forums emploi/salons...
Plan de maintien dans l'emploi	Nombre d'actions de maintien dans l'emploi et par typologie
	Nombre d'équipes pluridisciplinaires
	Nombre d'appels à Handiproline
	Nombre de jours handicap utilisés
	Nombre de salariés ayant bénéficié des jours handicap
	Nombre de salariés ayant souscrit à la surcomplémentaire
Formation	Nombre d'acteurs clés formés (RH, managers...)
	Nombre d'heures de formation suivies par les salariés handicapés (hors formation réglementaire)
Achats responsables	Volume d'achats auprès du secteur du travail adapté et protégé

ANNEXE 3 : PLAFONDS DES EQUIPEMENTS INDIVIDUELS

Les barèmes des plafonds fixés à l'article 3.2.7. 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, assurances et piles exclues)	**2 500**

ANNEXE 4 : GLOSSAIRE

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
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
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
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 Ressources Community
ITB	Institut Technique de Banque
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
RH	Ressources Humaines
RLH	Relais Locaux Handicap
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RSE	Responsabilité Sociale des Entreprises
SU	Service Unit
UNEA	Union Nationale des Entreprises Adaptées