



Accord portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'UES La Banque Postale

ENTRE LES SOCIETES ENUMEREES CI-APRES :

La Banque Postale, Société Anonyme à Directoire et Conseil de surveillance, au capital de 4 631 654 325 euros, dont le siège social est situé au 115 rue de Sèvres 75275 Paris Cedex 06, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 421 100 645

La Banque Postale Leasing & Factoring, Société Anonyme au capital de 275 000 000 euros, dont le siège social est situé 115 rue de Sèvres 75275 Paris Cedex 06, immatriculée au Registre du commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 514 613 207

Constituant, ensemble, l'UES La Banque Postale

Représentée par, **Monsieur Guillaume de ROUCY, Directeur des Ressources Humaines de La Banque Postale**

ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES :

- **CFDT**

Représentée par Marc LALOUX, en qualité de délégué syndical

- **CGT**

Représentée par Brigitte JONON, en qualité de déléguée syndicale

- **FO**

Représentée par Thierry VACHERAT, en qualité de délégué syndical

- **SNB-CFE-CGC**

Représenté par Nathalie MOCHE, en qualité de déléguée syndicale

Handwritten signatures and initials:
Bj
as
NH
h
TV

Sommaire

Sommaire	2
Préambule	4
I. Plan de développement de l'emploi des personnes en situation de handicap à La Banque Postale	5
I.1 Plan d'embauche	6
I.1.1. Les objectifs du plan d'embauche	6
I.1.2. Les moyens d'accompagnement du plan d'embauche	8
I.1.3. Les moyens dédiés à l'accueil des nouveaux arrivants	10
II. Plan d'intégration des personnes en situation de handicap et de formation de l'ensemble des acteurs	11
II.1. L'intégration des collaborateurs en situation de handicap	11
II.1.1 Le parcours d'intégration	11
II.1.2 Les Parrains et Marraines	12
II. 2. Les parcours de formation	13
II.2.1. La formation des acteurs en charge de l'accompagnement au quotidien des personnes en situation de handicap	13
II.2.2. La formation des collaborateurs en situation de handicap	14
II.2.3. Le développement de la formation des travailleurs externes à l'UES en situation de handicap	14
II.3.1. Les actions au sein de l'UES	15
II.3.2. Les actions en externe	16
III. Plan de prévention du handicap et de maintien en l'emploi	17
III.1. Le suivi et l'accompagnement des situations individuelles de handicap	17
III.1.1. L'accompagnement des collaborateurs à la reconnaissance de leur handicap	18
III.2.1. Les dispositifs de compensation et de maintien dans l'emploi	20
III.2.2. La Commission pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi	25
IV. Les achats auprès du secteur adapté et protégé	26
IV.1. Le développement des relations avec les entreprises du secteur adapté/protégé	26
IV.2. L'information et la sensibilisation des acteurs de La Banque Postale	27

V.	Financement du plan d'actions et pilotage de l'accord.....	27
V.1.	Le Pôle Diversité et Inclusion	27
V.2.	Financement de l'accord et de son plan d'actions	28
VI.	Dispositions finales.....	28
VI.1.	Champ d'application et agrément de l'accord.....	28
VI.2.	Durée.....	29
VI.3.	Commission de suivi de l'accord	29
Annexes		31
	Annexe 1 : Les catégories de bénéficiaires d'obligation d'emploi (article L5212-13 du code du travail)	31

Préambule

Par le présent accord, les entreprises de l'UES et les parties signataires confirment et approfondissent l'engagement pris depuis le premier accord de 2008 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap pour la bonne intégration, le maintien en emploi des collaborateurs et collaboratrices déjà présents et de tous ceux qui rejoindraient ses effectifs.

La Banque Postale a été, depuis sa création, précurseur parmi les acteurs bancaires dans le développement de sa Politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise.

La politique en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap a été déployée avec la recherche constante de développer la diversité au sein de la Banque et de lutter contre toute forme de discrimination.

Les signataires, enrichis des expériences des précédents accords, souhaitent valoriser et enrichir la politique handicap de La Banque.

L'ambition majeure reste aujourd'hui, d'intégrer le handicap dans le quotidien de tous les acteurs de l'entreprise afin qu'il soit source de richesse et d'ouverture d'esprit pour tout le collectif. Les entreprises de l'UES ont pour ambition de mettre en œuvre les moyens nécessaires visant à atteindre le taux légal d'emploi.

Compte tenu du contexte particulier, contexte de crise sanitaire, l'accord 2020-2022 fait état d'un bilan triennal où toutes les actions prévues et programmées n'ont pas pu être déployées. A ce titre, de nombreuses actions seront reconduites et poursuivies de 2023 à 2025 (comme par exemple la mise en place des Jobcoachers et la journée du Duo Day).

Malgré ce contexte, les résultats offrent un bilan positif. Les entreprises de l'UES La Banque Postale ont su conserver le recrutement comme axe fort sur toute la période 2020-2022. 19 recrutements ont été effectués sur la période de l'accord amenant à un taux d'emploi de 2,12% avec 81 bénéficiaires dans les effectifs.

A cette fin, les entreprises de l'UES La Banque Postale et les partenaires sociaux entendent maintenir, poursuivre et renforcer les engagements suivants sur la période 2023-2025 :

- ✓ Dépasser le taux de 3% de bénéficiaires dans nos effectifs, grâce au plan d'embauche et en créant les conditions favorables à la déclaration des personnes en situation de handicap (initiale et renouvellement de titre).
- ✓ Garantir la bonne intégration de toutes les personnes en situation de handicap à chaque prise de poste en leur proposant l'accompagnement de parrains et marraines.
- ✓ Accroître les efforts de maintien en emploi pour garantir que toutes les actions de recherche de poste, d'aménagement, d'accompagnement sont menées pour permettre aux collaborateurs en situation de handicap de poursuivre leur carrière au sein de l'entreprise.
- ✓ Renforcer les mesures d'aide individualisée à la compensation du handicap.
- ✓ Développer la formation sur le handicap de tous les acteurs de l'entreprise dans le cadre de parcours obligatoires.

- ✓ Poursuivre les efforts pour faire évoluer à tous les niveaux, les mentalités, les attitudes et les comportements face au handicap au sein de l'entreprise.
- ✓ Préparer l'ensemble des acteurs de l'entreprise à agir de manière autonome et pérenne en matière d'égalité des chances sur la formation, l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de l'UES de La Banque Postale. A la date de signature, l'UES est composée, de La Banque Postale SA et de LBP Leasing & Factoring (LBPLF).

Du côté LBPLF les effectifs sont de 216 collaborateurs et du côté LBP de 3852 collaborateurs. Le profil de ces collaborateurs est plutôt un profil de cadre (soit près de 93 % de l'effectif) sur des métiers plutôt experts en conseil bancaire et gestion patrimoniale de niveau BAC +5 et ingénieurs.

Cet accord tiendra compte des particularités de nos métiers et des spécificités des profils de travailleurs en situation de handicap pour tenter de réduire ces écarts, et au moins faire qu'ils ne soient pas aggravés par le handicap au travail.

Le bénéfice de ses dispositions est ouvert aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ayant fait connaître à La Banque Postale ou à LBPLF leur appartenance à l'une des catégories détaillées en annexe 1 du présent accord. Par extension, les personnes ayant déposé un dossier auprès de la MDPH en vue d'une reconnaissance de leur situation de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, sont également prises en charge au titre du présent accord. Cette prise en charge s'effectue durant l'instruction du dossier, sous réserve que les personnes concernées puissent justifier d'un récépissé de dépôt.

I. Plan de développement de l'emploi des personnes en situation de handicap à La Banque Postale

Banque de siège, La Banque Postale propose principalement des emplois exigeant un niveau de qualification et d'expertise élevé. La Banque Postale Leasing & Factoring en raison de la spécificité de ses métiers, recherche des profils d'experts.

Le présent plan de développement de l'emploi tient compte de cette réalité. Les engagements sont pris en tenant compte également du contexte économique et financier dans lequel évolue l'entreprise ; ce contexte ayant une influence directe sur les projections de l'emploi.

La Banque Postale mène depuis plusieurs années une politique de mobilité groupe importante, pour permettre aux collaborateurs de la Banque et du Groupe La Poste de bénéficier d'opportunités d'emploi dans un contexte de transformations des métiers et des activités qui s'est accéléré.

C'est en tenant compte de cette situation et du niveau des emplois proposés que les parties arrêtent le plan qui suit.

I.1 Plan d'embauche

I.1.1. Les objectifs du plan d'embauche

Banque de siège, La Banque Postale souhaite poursuivre ses efforts de recrutements pour trouver des candidatures correspondant aux emplois qualifiés et d'expertise proposés au niveau de l'UES La Banque Postale.

Au vu du bilan des années précédentes, et bien que les objectifs aient été atteints à échéance de l'accord 2020-2022, le recrutement direct reste difficile en lien avec plusieurs freins identifiés notamment : pénurie de candidatures sur certains postes nécessitant des expertises rares, qualifications requises éloignées de celles des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi.

Dans ce contexte et bien que le plan d'embauche demeure un axe fort du présent accord, La Banque Postale et LBPLF proposent d'assurer un bon équilibre entre les efforts déployés au recrutement de personnes en situation de handicap externes à l'entreprise, et l'accompagnement des salariés en situation de handicap présents dans ses effectifs.

En parallèle, la Banque réaffirme que :

- Son premier critère de sélection est la compétence du candidat ;
- Toutes les étapes du recrutement sont effectuées dans le respect des principes et critères de non-discrimination ;
- L'ensemble des postes, existants ou à créer, sont réputés ouverts aux personnes en situation de handicap.
- Tous les acteurs du recrutement et de l'insertion professionnelle au niveau interne doivent être mobilisés sur une démarche active de recrutement de Travailleurs Handicapés, dans le respect de la réglementation sur la non-discrimination.

Au 31 décembre 2022, l'emploi direct de Travailleurs Handicapés correspondait respectivement :

- En nombre de Travailleurs Handicapés rapportés aux effectifs :
 - 1,79 % pour LBP SA,
 - À 1 % pour LBPLF,
 - À 1,73 % sur le périmètre UES.
- En nombre d'unités équivalent emploi rapportées aux effectifs (taux d'emploi direct) :
 - À 2,12 % pour LBP SA,
 - À 1,36 % pour LBPLF,
 - À 2,08 % sur le périmètre UES.

Au regard de ces indicateurs, et des perspectives pour la période à venir, les objectifs suivants sont fixés.

Sur la période d'application de l'accord, les entités de l'UES s'engagent à atteindre respectivement les objectifs suivants :

- En nombre de Travailleurs Handicapés rapportés aux effectifs du périmètre UES :
 - 2023 : 2 %
 - 2024 : 2,23 %
 - 2025 : 2,26 %.
- En nombre d'unités équivalent emploi rapportées aux effectifs (taux d'emploi direct) :
 - 2023 : 2,42 %
 - 2024 : 2,77 %
 - 2025 : 3,11 %

En l'état actuel des perspectives et des connaissances, ces objectifs sont fixés sur la base d'effectifs constants, et de salariés bénéficiaires travaillant à temps plein toute l'année.

Sur les trois années de mise en œuvre du présent accord et en adéquation avec ses besoins d'emplois, les entreprises de l'UES s'engagent à embaucher au moins 39 collaborateurs en situation de handicap au sens de la loi sur le périmètre de l'UES.

Au sein du périmètre de l'UES, l'engagement se décompose de la façon suivante :

- Sur le périmètre de La Banque Postale, il s'agira donc de recruter 10 collaborateurs par an sur la durée de l'accord dont 4 collaborateurs en CDI (dans le cadre d'embauche externe ou de mobilité Groupe) et 6 collaborateurs en stage, contrat d'apprentissage, contrat à durée déterminée de plus de six mois.
- Sur le périmètre de LBPLF, il s'agira de recruter 3 collaborateurs par an sur la durée de l'accord en privilégiant un recrutement en CDI ou le cas échéant, les contrats de travail à durée déterminée de plus de six mois, stage, contrats d'apprentissage.

Les parties s'efforceront de mettre en œuvre tous les moyens appropriés pour atteindre cet objectif, voire le dépasser.

Dans le cas où les entreprises de l'UES engageraient des personnes en contrat pour des durées de moins de 6 mois, ces contrats ne seraient pas décomptés dans les objectifs du présent accord. Ils seront néanmoins pris en compte dans la Déclaration Obligatoire d'Emplois des Travailleurs Handicapés, conformément à la réglementation.

Constituant une voie privilégiée de formation et d'intégration des jeunes au sein de l'entreprise, le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, sous la forme de contrats en alternance à durée déterminée de 6 à 24 mois, sera développé par La Banque Postale.

Une attention toute particulière sera apportée, dans ce cadre, aux candidatures des collaborateurs qui souhaiteront, au terme de ces contrats, répondre aux offres d'emplois en contrat à durée indéterminée proposées par la Banque.

I.1.2. Les moyens d'accompagnement du plan d'embauche

Tous les emplois, stages de formation en alternance ou s'inscrivant dans un parcours d'étude, existants ou à créer au sein de la Banque, sont publiés et ouverts à tous, au regard des compétences requises.

Pour promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap, les offres d'emploi sont diffusées auprès des différents acteurs du marché de l'emploi (entreprises et associations spécialisées, Pôle Emploi, etc.) et comportent l'indication de l'engagement de la Banque en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap :

« Banque responsable et citoyenne, La Banque Postale s'engage en faveur de la diversité et de l'égalité des chances pour donner accès à tous ses métiers sans discrimination de genre, d'origine sociale ou culturelle, d'orientation sexuelle ou de handicap. »

I.1.2.1. L'évolution des habitudes de recrutement

Fort de l'expérience issue des précédents accords, et dans la poursuite des actions précédemment engagées, il est également proposé de travailler sur des axes précis constituant encore de potentiels points de blocage à la démarche de recrutement direct à savoir :

- Une évolution des habitudes de recrutement et du parcours d'accueil (de tous les acteurs impliqués : recruteurs, managers ...) :
 - ✓ En agissant sur les réflexes tendant à « sécuriser » les recrutements par le choix de profils « typiques » (diplômes, écoles...).
 - ✓ En accentuant le « discours recrutement », avec une présentation systématique de la politique handicap, au même titre que les informations mises en avant pour valoriser la marque employeur. L'information sur la politique Handicap peut en effet déclencher des prises de contacts ultérieures de nouveaux salariés avec le Pôle Diversité et Inclusion. Il est donc important que la démarche Diversité & Handicap soit évoquée dans chaque entretien de recrutement (tous type de poste, stages également).
- Un élargissement des partenaires formation, et un renforcement des communications sur la politique handicap de l'entreprise.

I.1.2.2. Le développement des partenariats Écoles

Dans la continuité du précédent accord, les partenariats avec des écoles seront renforcés et enrichis. En raison de la crise sanitaire, les nouveaux partenariats n'ont pu être mis en place entre 2020 et 2022. Les parties réitèrent leur volonté de développer ces partenariats avec des écoles formant des étudiants dans des domaines où les entreprises de l'UES recherchent des collaborateurs avec une expertise particulière.

A titre d'exemple, des partenariats seront développés avec Formaposte, des CFA et des écoles de management (...). L'objectif est également de favoriser les parcours en alternance et des parcours variés allant du BTS au Bac+5.

La Banque Postale et LBPLF s'engagent à accueillir en contrat d'apprentissage de 12 mois ou en stage d'au moins 6 mois des étudiants provenant de ces partenariats.

A l'issue de leurs études et sous réserve de l'obtention du diplôme préparé, la candidature des étudiants issus de ces partenariats et souhaitant postuler aux offres d'emploi en contrat à durée indéterminée proposées par les entreprises de l'UES sera étudiée prioritairement.

Les écoles n'ayant pas systématiquement de Mission Handicap, il est également possible de cibler plus spécifiquement des organismes de formation spécialisés ou dotés d'interlocuteurs dédiés. Les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) sont à présent dotés d'un Référent Handicap, contact privilégié pour identifier des profils potentiels.

Par ailleurs, fort de l'expérience développée dans le cadre du précédent accord avec des organismes de formation (cf. § II.2.3) il sera recherché de nouveaux partenariats avec des Centres de Rééducation Professionnelle (CRP)... A terme, l'ambition est de construire avec eux des passerelles de formation, pour accompagner par exemple des Travailleurs Handicapés en reconversion vers les qualifications exigées par La Banque.

Pour améliorer les partenariats, il est aussi proposé :

- De penser à long terme sur ce type de partenariats, qui ne donnent pas toujours de résultats immédiats mais favorisent les candidats en situation de handicap issus de la reconversion professionnelle (expérience préalable / compétences transférables...).
- De se rapprocher des Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), sur le site de la FAGERH (www.fagerh.fr) pour identifier les cursus pertinents, voire financer des compléments de formation.
- De poursuivre et renforcer la communication avec les partenaires formation et recrutement, en fournissant des supports de communication (ex : affiches) s'adressant directement aux stagiaires et étudiants.

I.1.2.3. Le développement des relations avec les acteurs du marché du recrutement

Afin de favoriser l'embauche directe des personnes en situation de handicap, des partenariats seront recherchés avec des entreprises et associations spécialisées dans l'insertion et l'embauche de travailleurs en situation de handicap, ainsi, le cas échéant, que les entreprises de travail temporaire engagées en ce domaine.

Dans la mesure du possible, des partenariats seront recherchés avec les Entreprises Adaptées, afin de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans les effectifs, par le biais de contrats intérimaires (dispositif de la loi Avenir Professionnel).

Via ces partenariats, la Banque recherchera en priorité à faire connaître l'entreprise et tout particulièrement sa politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, afin d'y susciter les candidatures et permettre ainsi la réalisation, voire le dépassement de ses objectifs.

La Banque participera également chaque année au minimum à un forum de recrutement dédié à l'insertion professionnelle de ces personnes.

La Banque Postale poursuivra en outre ses actions et engagements auprès des acteurs incontournables de l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment auprès de jobboards spécialisés sur la thématique du handicap, et de structures dédiées à l'insertion des jeunes diplômés en situation de handicap pour des stages, des contrats de formation en alternance ou un premier emploi (association Tremplin).

La politique ainsi menée fera l'objet d'une présentation et d'un bilan semestriel dans le cadre de la commission de suivi prévue au présent accord.

I.1.3. Les moyens dédiés à l'accueil des nouveaux arrivants

Plusieurs actions concrètes sont envisagées pour améliorer les pratiques de recrutement et l'accueil et l'intégration de personnes en situation de handicap, il est convenu de :

- Poursuivre l'outillage des recruteurs par une note explicative et synthétique sur la politique handicap et les actions menées, pour fournir un « mémo » sur l'intégration d'un candidat reconnu Travailleur Handicapé.
- Informer tous les candidats, quel que soit l'emploi ou le stage à pourvoir, sans présumer d'une situation de (non) handicap.
- Agir sur les freins des managers en poursuivant la formation des managers, en lien éventuellement avec les recruteurs.
- Renforcer le dispositif d'accueil des Travailleurs Handicapés :
 - ✓ Proposer un entretien systématique avec le Pôle Diversité et Inclusion à tout nouveau collaborateur signalant une situation de handicap, pour identifier les besoins le plus en amont possible et si nécessaire quelque temps après la prise de poste
 - ✓ Proposer aux nouveaux salariés reconnus Travailleurs Handicapés une réunion d'accueil avec le Pôle Diversité et Inclusion et le manager.
 - ✓ Mettre en place les compensations nécessaires en amont de l'arrivée du collaborateur.
 - ✓ Présenter la politique Handicap au moment de l'intégration.

II. Plan d'intégration des personnes en situation de handicap et de formation de l'ensemble des acteurs

Les parties conviennent qu'afin de garantir une intégration réussie des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise et le développement de la carrière de ces collaborateurs, les équipes tant de la Direction des Ressources Humaines que les managers et les collaborateurs doivent bénéficier d'un plan d'intégration et de formation adapté.

II.1. L'intégration des collaborateurs en situation de handicap

II.1.1 Le parcours d'intégration

La Banque réaffirme que l'intégration d'un nouveau collaborateur est primordiale pour assurer l'évolution professionnelle et l'engagement futur envers les entreprises de l'UES.

Dans les premières semaines suivant l'arrivée du collaborateur, un entretien est proposé par le Pôle Diversité et Inclusion afin de favoriser sa bonne prise de poste.

L'accueil adapté d'un nouveau collaborateur Travailleur Handicapés permet bien souvent d'éviter le risque d'incompréhension de la part de ses collègues ou de sa hiérarchie et favorise son intégration.

Dans cet esprit, le parcours d'accueil et d'intégration sera adapté si nécessaire au nouveau salarié, afin de lui permettre, par la suite, une meilleure autonomie dans son travail quotidien.

Il est accordé une grande importance sur le fait que cette initiative soit mise en place uniquement lorsque la personne concernée le souhaite.

Il est rappelé, qu'à tout moment, et plus spécifiquement lorsqu'aucun aménagement n'est nécessaire, il est essentiel de respecter la confidentialité relative au statut de Travailleur Handicapé sous réserve des obligations rappelées au III.1.1 du présent accord.

Il est rappelé que les salariés reconnus Travailleurs Handicapés bénéficient d'une surveillance médicale adaptée dont la périodicité est définie par le Médecin du Travail.

A ce titre, les préconisations du Médecin du Travail constituent un préalable obligatoire pour identifier et mettre en œuvre les adaptations matérielles ou organisationnelles nécessaires, avec les différents interlocuteurs concernés.

Ces adaptations sont actualisées chaque fois que nécessaire.

Dans le cas où une intervention auprès de l'équipe serait nécessaire, le Pôle Diversité et Inclusion et le salarié concerné en lien avec le manager et le responsable ressources humaines définiront ensemble les informations à délivrer à l'équipe. Cette précaution s'applique à toute intervention, y compris celles qui interviendraient après la phase d'intégration du nouveau collaborateur en situation de handicap.

Il est rappelé que dans le cas où un salarié en situation de handicap ne souhaite pas de traitement particulier, et si les équipes de travail n'ont pas besoin de préparation relative à son arrivée, son accueil se fera selon le parcours standard d'intégration.

La Banque rappelle que tous les collaborateurs en situation de handicap ont les mêmes possibilités d'évolution que l'ensemble des salariés. Ces possibilités d'évolution sont basées sur des critères de compétences et de motivation, et aucune décision en matière d'évolution et de mobilité professionnelle ne peut être appuyée sur un critère relatif au handicap ou à l'état de santé exception faite des procédures d'invalidité.

Enfin, soucieuse d'accompagner également les managers de collaborateurs reconnus Travailleurs Handicapés, la Banque entend leur apporter le soutien nécessaire dans l'intégration et l'accompagnement de leurs collaborateurs en situation de handicap. L'objectif est de leur donner confiance dans le rôle qu'ils peuvent jouer en tant qu'acteurs du parcours professionnel de leurs collaborateurs en situation de handicap.

La Banque maintiendra et améliorera toutes les procédures et actions régulières déjà déployées en interne à savoir :

- informer tout nouveau collaborateur sur la politique handicap de l'entreprise.
- proposer un accompagnement spécifique aux nouveaux salariés en situation de handicap qui le souhaitent, dans leur phase d'intégration, et ce quelle que soit la nature ou la durée du contrat.
- proposer un accompagnement spécifique aux managers accueillant un salarié en situation de handicap au sein de son équipe, pour leur permettre de mieux comprendre les enjeux du handicap en milieu professionnel et prendre les décisions les plus adaptées à la situation.

L'objectif étant :

- De permettre une intégration optimale et durable des salariés en situation de handicap effectivement recrutés.
- D'assurer un climat de confiance permettant aux salariés de signaler si besoin une évolution défavorable de leur problématique de santé et son impact sur leur capacité de travail.
- D'assurer aux travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise une évolution de carrière conforme à celle de tous les autres salariés.

Un guide sera adressé à l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, synthétisant l'ensemble des mesures mises en place par l'accord et celles existant par ailleurs dans l'entreprise.

II.1.2 Les Parrains et Marraines

Les parties signataires dans le cadre du précédent accord collectif avaient décidé de mettre en place un dispositif de « Job-coachers » au sein de l'UES, afin de guider le collaborateur en situation de handicap dans sa découverte de l'entreprise et de ses modes de fonctionnement, mais également de suivre et sensibiliser l'équipe du collaborateur à sa situation et de répondre aux questions entourant son intégration. Ce dispositif prenait la suite des « Ambassadeurs du Handicap », dont la mise en place était prévue dans l'accord antérieur.

En raison de la situation sanitaire, ce dispositif n'a pas pu être déployé.

Dans le cadre de la renégociation de cet accord, il est décidé de faire évoluer à nouveau ce dispositif et de l'inscrire dans la démarche globale de refonte de l'Expérience Collaborateur, qui prévoit la création de Parrains et Marraines chargés de l'accueil des nouveaux arrivants dans l'Entreprise.

Aussi, les parties signataires ont jugé utile de former et de sensibiliser, via un parcours dédié, les Parrains et Marraines qui accueilleront les nouveaux arrivants bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Ces Parrains et Marraines sensibilisés au Handicap auront un lien privilégié avec le référent Handicap et le Pôle Diversité et Inclusion.

Les managers qui proposeront les Parrains et Marraines sensibilisés au Handicap devront également avoir suivi préalablement les formations de sensibilisation à la politique Handicap de La Banque Postale.

II. 2. Les parcours de formation

II.2.1. La formation des acteurs en charge de l'accompagnement au quotidien des personnes en situation de handicap

La Banque Postale et LBPLF en partenariat avec l'École de La Banque et du Réseau mettent en place différentes offres de formation afin de répondre au mieux aux besoins des équipes intégrant des personnes en situation de handicap mais également des équipes RH et des managers :

- Les managers intégrés au sein de l'UES de La Banque Postale suivront obligatoirement, dans le cadre de leur parcours d'intégration deux modules de formation : « Recruter sans discriminer » et « Quel manager handi accueillant êtes-vous ? »
- Les collaborateurs de la Direction des Ressources Humaines de l'UES de La Banque Postale en charge du recrutement et du suivi RH des personnes en situation de handicap suivront obligatoirement le module de formation « Recruter sans discriminer », ainsi qu'une formation annuelle portant chaque année sur une thématique différente liée au handicap.

Des modules de formation seront par ailleurs accessibles en libre-service et en format e-learning pour l'ensemble des collaborateurs.

Le Pôle Diversité et Inclusion travaillera en étroite collaboration avec l'École de la Banque et du Réseau afin de concevoir une offre de formation adaptée.

II.2.2. La formation des collaborateurs en situation de handicap

Conformément aux principes énoncés dans l'accord du 16 juillet 2007 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de La Banque Postale, les formations doivent être ouvertes et accessibles à tous.

Dans ce cadre, La Banque Postale veille à proposer à l'ensemble de ses collaborateurs les formations nécessaires à leur maintien dans l'emploi, au développement de leurs compétences et de leur employabilité au sein de l'entreprise et du Groupe.

De même que tous les salariés, les collaborateurs en situation de handicap doivent ainsi pouvoir bénéficier de formations leur permettant de s'adapter à l'évolution de leur environnement professionnel. Ce besoin peut cependant être plus important du fait du handicap ou de son évolution. La Banque s'engage à être particulièrement vigilante sur les demandes et/ou les offres de formation afin de favoriser leur maintien dans l'emploi et leur progression professionnelle.

Dans ce sens, et pour assurer aux collaborateurs en situation de handicap un égal accès à la formation professionnelle, La Banque Postale s'engage :

- À prendre en charge et mettre en place tout dispositif d'aménagement nécessaire à la compensation du handicap pour le suivi des formations professionnelles
- À proposer et prendre en charge les formations nécessaires à l'utilisation des outils mis en place pour compenser le handicap, dans le cadre de la tenue du poste de travail.

En interne, la Banque s'engage à accompagner les collaborateurs en situation de handicap présents dans l'entreprise, pour les rendre acteurs de leur propre évolution de carrière. Cet objectif est directement relié aux mesures de maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap, dont le reclassement anticipé ou la reconversion professionnelle peut, dans certains cas, nécessiter un plan de formation spécifique.

Par ailleurs, la Banque s'engage à accompagner l'évolution des compétences de ses collaborateurs en situation de handicap, en lien avec les propositions de formation en interne, ou des solutions mobilisables en dehors de l'entreprise par les salariés.

Dans le cas où un Travailleur Handicapé aurait un projet professionnel nécessitant un plan de formation spécifique, le Pôle Diversité et Inclusion pourra proposer un accompagnement soit à la définition du projet professionnel, soit au financement partiel complémentaire du plan de formation, en complément des dispositifs de droit commun et de ceux spécifiquement prévus à titre général pour les personnes en situation de handicap.

Les salariés en situation de handicap qui le désirent pourront également être accompagnés pour accéder plus facilement à un bilan de compétences ou à un bilan professionnel.

II.2.3. Le développement de la formation des travailleurs externes à l'UES en situation de handicap

La Banque Postale s'engage à promouvoir la formation des travailleurs en situation de handicap présents sur le marché de l'emploi pour leur permettre une meilleure intégration

en milieu ordinaire et favoriser à ce titre à terme l'emploi direct.

En ligne avec cet engagement, La Banque Postale souhaite contribuer à la formation de travailleurs en situation de handicap et décide de participer au financement de leur formation afin de développer leur employabilité.

Compte tenu de la réussite du précédent dispositif, La Banque Postale propose de participer à nouveau à la formation de personnes en situation de handicap dans le cadre du projet Compéthance ou Handiplume à hauteur de 20 000 euros par an. Cette enveloppe permet de couvrir les frais de formation et de reconversion vers des qualifications existantes au sein de La Banque Postale (par exemple formation de personnes autistes Asperger au métier de développeur informatique).

II.3. Les actions de sensibilisation

II.3.1. Les actions au sein de l'UES

Une sensibilisation des managers et des salariés de l'entreprise, au travers d'une communication interne régulière, constitue un élément décisif dans la réussite de l'accueil et l'intégration des collaborateurs en situation de handicap.

Le bilan des années précédentes montre par ailleurs qu'il est encore nécessaire de poursuivre les actions sur différents axes : engagements et résultats opérationnels, idées reçues au sujet du handicap, interlocuteurs et possibilité d'entretiens.

La Banque Postale s'engage par conséquent à reconduire des actions de sensibilisation tout au long de la mise en œuvre du présent accord, actions qui porteront notamment sur :

- La représentation du handicap et ses préjugés, le respect et la considération, la solidarité entre collaborateurs.
- L'organisation de journées thématiques d'information telles que les journées « Rencontre Santé Handicap ».
- Le contenu du présent accord et la présentation de le Pôle Diversité et Inclusion, à l'occasion des réunions de direction.

Ces actions concerneront aussi bien les managers et les collaborateurs du Siège ou des territoires.

Si le Pôle Diversité et Inclusion et les acteurs impliqués en interne sont en mesure de proposer une information technique, il sera à priori nécessaire de collaborer activement avec les Services Communication (ou des partenaires externes) pour définir un plan de communication itératif et évolutif. Ces mesures seront ciblées et organisées dans le temps.

Outre la nécessité de rendre visibles les engagements et dispositifs associés à la politique handicap, l'enjeu est aussi d'informer les différentes cibles : communications dédiées pour les salariés en situation de handicap, pour les collaborateurs reconnus, les managers, les nouveaux recrutés, les partenaires etc.

Le Pôle Diversité et Inclusion élabore des plaquettes de renseignement destinées aux acteurs de l'entreprise et en particulier à ceux œuvrant pour le maintien en emploi tels que

le médecin du travail, les responsables ressources humaines et les managers. Ces plaquettes pourront être remises aux collaborateurs en situation de handicap.

Un guide de maintien dans l'emploi détaillant les dispositifs existants est communiqué par le Pôle Diversité et Inclusion aux collaborateurs et aux acteurs internes mobilisés en matière de maintien dans l'emploi.

De plus, pour ce sixième accord, l'UES de la Banque souhaite maintenir la communication en direction des RH et des managers, afin de mieux les associer comme des acteurs du parcours professionnel de leurs collaborateurs en situation de handicap.

Concrètement ce mode de communication plus ciblée auprès des acteurs RH et managers a pour objectif :

- De leur permettre d'intégrer au quotidien le management des collaborateurs en situation de handicap, en se sentant plus à l'aise dans cette mission.
- De leur permettre de signaler plus en amont les situations de fragilité de leurs collaborateurs en situation de handicap.
- De déclencher un accompagnement dans lequel ils soient eux-mêmes parties-prenantes, notamment sur l'aspect de l'accompagnement des compétences, de l'adaptation des objectifs, ou du bon fonctionnement de l'équipe de travail.

L'ensemble des actions de communication seront construites sur la base de messages clés :

- Informer sur l'intérêt de se rapprocher de le Pôle Diversité et Inclusion, pour toute question relative au handicap, quelle que soit la position dans l'entreprise : entretien confidentiel de situation, aide sur une situation individuelle, demande de dispositif spécifique, aide à la démarche de reconnaissance...
- Poursuivre l'information générale des salariés et des managers sur les démarches en lien avec une situation de handicap : visite de pré-reprise, démarches de reconnaissance...
- Accompagner les managers dans la juste posture à adopter envers leurs collaborateurs en situation de handicap /leurs équipes, notamment dans le respect de la confidentialité des informations relatives au handicap.

II.3.2. Les actions en externe

La Banque Postale et LBPLF continueront de participer à des réseaux permettant de capitaliser sur les bonnes pratiques.

La Banque poursuivra également ses actions de communication, à travers notamment l'organisation de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

La participation aux Duo-day est également reconduite permettant ainsi à des binômes de collaborateurs de l'entreprise et de personnes en situation de handicap de partager leur quotidien sur une journée. Cette journée a pour vocation de permettre à un travailleur en situation de handicap externe au Groupe ou en cours d'études ou en recherche d'emploi de découvrir un métier en suivant le temps d'une journée une personne dans son activité professionnelle.

Les entreprises de l'UES mèneront des actions sur leurs périmètres respectifs afin de promouvoir le développement des échanges sur les bonnes pratiques avec les autres Métiers du Groupe La Poste, d'encourager la fluidité des candidatures entre les différentes entreprises du Groupe et d'identifier des dispositifs innovants en faveur de l'insertion des travailleurs en situation de handicap.

III. Plan de prévention du handicap et de maintien en l'emploi

Il est rappelé que, conformément aux articles L.4121 et L.5213 du code du travail, l'employeur doit évaluer et prévenir les risques professionnels et veiller au maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés, y compris par le biais du reclassement, afin d'éviter aux bénéficiaires la rupture du lien professionnel.

L'objectif est donc d'anticiper les difficultés que pourraient ressentir les salariés dans leur situation de travail, en raison d'un handicap, déclaré ou non, afin de prévenir les risques d'inaptitudes ou les restrictions d'aptitudes. Il s'agit par conséquent de faciliter les démarches de reconnaissance en interne (principalement grâce aux axes développés précédemment), et d'accompagner les salariés tout au long de leur vie professionnelle, tant du point de vue de l'évolution des compétences que d'une recherche permanente d'adéquation entre les capacités et aptitudes des personnes et les tâches qu'elles doivent assurer. Ainsi, les actions de maintien dans l'emploi ont pour finalité de permettre aux Travailleurs Handicapés de conserver un emploi, que celui-ci s'inscrive ou non dans le périmètre de l'entreprise qui les emploie.

Ainsi, La Banque Postale et les organisations syndicales réaffirment leur volonté de contribuer à la prévention du handicap et au maintien dans l'emploi des collaborateurs qui peuvent être fragilisés par la survenue du handicap au cours de leur vie professionnelle. L'ensemble des acteurs de l'entreprise s'associent à cet engagement ; et en particulier l'ensemble des managers et des collaborateurs de la Direction des Ressources Humaines.

La Banque accompagnera tous les collaborateurs en situation de handicap qui auront besoin d'adaptations et/ou d'un accompagnement particulier en raison de leur handicap ou de l'évolution de ce dernier.

Dans le cadre du déploiement des mesures ci-dessous, le respect de la confidentialité, l'information et l'accord de la personne concernée feront l'objet de la plus grande attention à chaque étape et par toutes les parties.

III.1. Le suivi et l'accompagnement des situations individuelles de handicap

Le présent accord consiste à améliorer l'accompagnement des personnes reconnues handicapées. A cette fin, la Banque s'engage à assurer le suivi des collaborateurs en situation de handicap. Le plan de maintien dans l'emploi a notamment pour objectif d'améliorer l'équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle des Travailleurs Handicapés reconnus dans l'entreprise.

Chaque collaborateur reconnu Travailleur Handicapé sera reçu au moins une fois par an par le Pôle Diversité & Inclusions ou son correspondant, pour faire un point sur sa situation : besoins, évolution de situation et anticipation, renouvellement de RQTH...

Un des objectifs du présent accord est également de renforcer davantage la participation des équipes RH et des managers. Ainsi, les managers seront destinataires d'une communication spécifique pour leur indiquer que le Pôle Diversité & Inclusions est à leur service en cas de besoin au sein de leur équipe de travail.

Les Parties réitèrent l'objectif prévu au précédent accord, d'un signalement précoce des difficultés éventuelles des collaborateurs en situation de handicap, sous réserve dans un souci de confidentialité, de l'accord de l'intéressé.

Ce signalement précoce permettra une prise en charge des collaborateurs en situation de handicap dans les meilleurs délais, sans attendre un signalement parfois tardif au regard de leurs besoins spécifiques, par les salariés en situation de handicap eux-mêmes ou par l'intermédiaire des élus et représentants des salariés.

Dans ce contexte, une attention particulière sera également accordée aux personnes non bénéficiaires de l'obligation d'emploi mais susceptibles de l'être. Ces personnes pourront, si elles le désirent, se rapprocher du Pôle Diversité & Inclusion pour bénéficier d'un accompagnement dans leurs démarches de reconnaissance, et d'entretiens individuels pour faire le point sur leurs besoins.

III.1.1. L'accompagnement des collaborateurs à la reconnaissance de leur handicap

Le bénéfice des dispositions de l'accord est ouvert aux collaborateurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'annexe 1, ayant fourni une copie du justificatif correspondant.

Tout collaborateur qui exprimerait le souhait d'entamer une démarche en vue de solliciter la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, pourra solliciter et bénéficier du soutien et de l'accompagnement du Pôle Diversité et Inclusion, du médecin du travail et de l'assistante sociale pour accomplir cette démarche.

Pour les collaborateurs déjà connus comme bénéficiaires, un contact sera pris avant l'arrivée à échéance du titre de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Le Pôle Diversité et Inclusion assurera cette information auprès des personnes concernées, chaque année au 1^{er} trimestre, lors de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Dans ce cadre, le Pôle Diversité et Inclusion mènera des actions d'information sur ces démarches et les avantages qui y sont liés.

Les collaborateurs concernés pourront également bénéficier des mesures individuelles prévues au présent accord pour faciliter l'accomplissement de ces démarches.

Les justificatifs communiqués par les collaborateurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi feront l'objet d'un traitement conforme à la réglementation RGPD et aux obligations légales

de déclaration (DSN) auxquelles les entreprises de l'UES sont soumises.

III.2. La compensation du handicap et le maintien en emploi des collaborateurs en situation de handicap

La Banque Postale et LBPLF s'engagent à apporter une attention particulière à la prévention des risques d'inaptitudes ou de restrictions d'aptitudes des collaborateurs. Il convient en effet d'anticiper le plus en amont possible toute survenance ou aggravation de l'inaptitude ou de restriction d'aptitude des collaborateurs.

Les entreprises de l'UES s'engagent à mettre en œuvre les moyens appropriés pour favoriser le maintien dans leur entreprise des salariés développant un handicap, dans des emplois correspondant à leurs aptitudes. Des mesures seront ainsi recherchées afin d'apporter un traitement rapide et adapté à ces situations, en lien avec le médecin du travail (aménagement de poste, changement de poste avec l'accord du salarié, formation, etc.).

La Banque Postale réaffirme que les mesures prévues au plan de maintien dans l'emploi ont pour objectif la préservation, autant que possible, du parcours professionnel, ainsi que la gestion des risques de perte d'emploi.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Prévenir et anticiper en amont les risques d'apparition et d'aggravation du handicap.
- Assurer autant que possible le maintien dans l'entreprise des salariés en situation de handicap, et proposer des solutions de compensation du handicap, puis les réévaluer régulièrement, pour permettre aux salariés en situation de handicap d'exercer leur profession dans de bonnes conditions.

La Banque entend poursuivre l'accompagnement individuel des situations de maintien dans l'emploi, en appui sur une étude de situation individuelle préalable et gérée par le Pôle Diversité et Inclusion.

Tout salarié ayant besoin d'être accompagné sera reçu par le Pôle Diversité et Inclusion. Au regard des besoins identifiés, le Pôle Diversité et Inclusion associera l'interlocuteur RH, les managers, les médecins du travail, et, si nécessaire, des acteurs externes : ergonomes, assistante sociale... Ces actions concertées ont pour objectif de maintenir, aussi longtemps que possible, l'employabilité et la trajectoire professionnelle des personnes en situation de handicap, et d'éviter le risque de désinsertion professionnelle, voire sociale.

Des outils spécifiques peuvent être proposés dans ce cadre : aménagements de poste, aides au financement de dispositifs médicaux individuels, prise en charge de transports adaptés, journées dédiées aux démarches administratives en lien avec le handicap notamment.

Un guide d'information existant sur la politique handicap et les dispositifs associés (« guide des dispositifs »), sera mis à jour et diffusé à l'ensemble des salariés. Il pourra servir de base d'échange au dialogue pour tous les salariés concernés par une situation de handicap, que celui-ci soit ou non reconnu lors des premiers échanges.

III.2.1. Les dispositifs de compensation et de maintien dans l'emploi

La Banque Postale réaffirme sa volonté d'accompagner ses salariés dans le meilleur équilibre possible entre vie professionnelle et vie quotidienne en cohérence avec ses engagements à maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap au sein de ses effectifs.

A ce titre, la Banque souhaite mettre en place un certain nombre de dispositifs bénéficiant aux Travailleurs Handicapés reconnus dans l'entreprise et visant à compenser leur handicap.

Ces dispositifs peuvent notamment concerner :

- La prise en charge d'adaptations du poste.
- La prise en charge partielle de frais d'acquisition de dispositifs individuels de compensation ou de prothèses, pour la part non remboursée par la sécurité sociale ou la mutuelle santé.
- La prise en charge partielle de transports adaptés, une aide au permis de conduite ou à l'aménagement d'un véhicule.
- La prise en charge de frais supplémentaires sur les déplacements domicile/lieu de travail, selon les frais occasionnés directement en lien avec le handicap...

Ces dispositifs sont attribués individuellement et en réponse à un besoin spécifiquement identifié, sur justificatifs le cas échéant et selon les prescriptions du médecin du travail (pour les participations financières notamment).

Préalablement à leur déclenchement, une étude de situation individuelle sera donc conduite, incluant le Pôle Diversité et Inclusion, le médecin du travail, les acteurs RH et le manager et, si nécessaire, tout professionnel expert interne ou externe.

Un des objectifs du présent accord est de clarifier et faire connaître les dispositifs de compensation proposés par la politique handicap. Plusieurs actions concrètes seront engagées à savoir :

- Définir des plafonds clairs et raisonnables pour les participations au titre de la compensation du handicap.
- Diffuser un « guide des dispositifs » proposant des exemples précis de situations et compensations envisageables, avec processus de validation et montants financiers associés.
- Se rapprocher des acteurs spécialisés en cas de demande « non proportionnée » pour une analyse externe de la situation, et / ou des compléments financiers (AGEFIPH, MDPH).

III.2.1.1. Les autorisations spéciales d'absence

Compte tenu des difficultés et du temps nécessaires pour les démarches administratives et le suivi médical liés au handicap, la Banque souhaite que ces contraintes ne pèsent ni sur la vie professionnelle, ni sur la vie personnelle des collaborateurs concernés par une situation de handicap.

Aussi, des autorisations spéciales d'absence seront proposées. Les collaborateurs dont le handicap est reconnu pourront bénéficier de 5 demi-journées par an pour l'accomplissement des formalités médicales rendues incontournables du fait du handicap sous réserve de l'accord préalable du manager et du Pôle Diversité et Inclusion et sur production des justificatifs nécessaires. Ces demi-journées peuvent être cumulées si le justificatif apporté en révèle la nécessité.

Par ailleurs, une demi-journée par an pourra être attribuée en plus, pour accomplir les formalités administratives. Cette demi-journée s'adresse aux personnes déjà reconnues ou aux personnes effectuant une première demande. Un justificatif sera également nécessaire pour que l'absence soit validée au titre des dispositifs du présent accord.

En outre, 5 demi-journées par an pourront être accordées, sur avis du Médecin du travail, aux collaborateurs en situation de handicap dont l'état de santé et la pathologie nécessite des soins périodiques ou le suivi d'un traitement médical lourd. Un justificatif sera également nécessaire pour que l'absence soit validée au titre des dispositifs du présent accord. Par ailleurs, le collaborateur devra veiller à prévenir le manager de son absence à minima 7 jours à l'avance.

Également engagée dans l'accompagnement des aidants familiaux, la Banque souhaite tenir compte des contraintes liées à l'accompagnement de membres de leur famille en situation de handicap (enfants, parents, conjoint, ou frères et sœurs). Les collaborateurs concernés pourront bénéficier de 4 demi-journées par an, afin qu'ils puissent les accompagner dans leurs démarches administratives ou rendez-vous médicaux rendus incontournables du fait du handicap de leurs proches.

Sur présentation des justificatifs correspondants auprès du Pôle Diversité et Inclusion, ces absences feront l'objet d'une information et d'un accord préalable du manager.

L'octroi de ces demi-journées, propres à La Banque, s'ajoute aux deux jours d'absences rémunérées de droit en cas d'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant du salarié prévu par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Ces autorisations spéciales d'absence sont rémunérées, sans qu'il soit possible de les prendre en compte sur budget de l'accord.

III.2.1.2. Les aides financières

Pour toutes les aides et participations financières décrites ci-dessous, les collaborateurs dont le handicap est reconnu seront accompagnés pour solliciter, en plus de ces aides, des financements directs de l'Agefiph et de la MDPH au titre des aides individuelles. L'objectif de cette démarche est de soulager le plus possible la pesée financière du handicap pour les collaborateurs concernés. Par ailleurs, ce type de démarche permet d'autonomiser les collaborateurs concernés dans leurs recherches de soutiens financiers sur les matériels et équipements rendus nécessaires par leur situation de handicap.

La participation financière de la Banque sera plafonnée selon le budget réellement disponible au titre de l'accord. A ce titre, ce montant sera révisable annuellement. Il pourra être plafonné par personne et par an, et un plafond pourra être également fixé par personne

et par type de dispositif. Ceci pour assurer une équité dans l'usage du budget, entre tous les bénéficiaires.

Ces montants sont susceptibles d'être révisés en cours d'accord et ce en fonction des évolutions législatives. et du montant global de la contribution annuelle. Une éventuelle révision de ce financement sera étudiée en commission de suivi du présent accord.

Dans certains cas, l'accompagnement financier est conditionné au dépôt d'un dossier de demande de prestation de compensation du handicap (PCH) à la MDPH.

Les dispositifs présentés ci-dessous viennent en complément des aides financières déjà octroyées par les aides de droits communs. Le budget « Handicap » viendra en compensation d'un éventuel reste à charge pour le salarié en situation de handicap concerné. Dans cette perspective, les collaborateurs concernés seront accompagnés pour solliciter eux-mêmes les aides financières proposées notamment par l'Agefiph et la MDPH.

Pour y contribuer, le Pôle Diversité et Inclusion prévoit notamment de :

- Mettre à leur disposition un annuaire des divers organismes intervenant dans l'information et l'accompagnement des personnes en situation de handicap (Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), liens spécialisés, Cap Emploi, ergonome, médecin du travail, etc.).
- Communiquer auprès des personnes en situation de handicap sur toutes informations utiles.

Les dépenses engagées seront plafonnées par année et par collaborateur, de manière à assurer l'équité dans l'attribution des dispositifs et au regard du budget disponible annuellement. Ces dispositifs seront décrits dans un guide et assortis de montants de prise en charge financière.

L'aide aux déplacements domicile/lieu de travail (y compris dans le cadre d'un déplacement professionnel)

Pour les collaborateurs ne pouvant plus utiliser les transports en commun ou un véhicule personnel, les entreprises de l'UES favorisent l'accès au télétravail en application de l'accord du 27 octobre 2021 portant sur le télétravail au sein de l'UES La Banque Postale.

Toutefois afin de faciliter le maintien dans l'emploi, une prise en charge ponctuelle de déplacements domicile/travail en transport adapté pourra être mise en place sur avis du médecin du travail. La prise en charge du transport adapté sera proposée pour une durée correspondant aux prescriptions du médecin du travail. Au terme de cette période, le Médecin du travail sera sollicité pour réaliser un nouvel examen de la situation.

Une participation financière à l'aménagement du véhicule et au financement du permis de conduire pourra également être proposée pour les collaborateurs dont le handicap est reconnu et dont la situation le nécessite. Cette contribution à l'aménagement d'un véhicule personnel ou l'acquisition d'un véhicule personnel aménagé et/ou au coût d'adaptation des épreuves du permis de conduire sera consentie une fois par personne concernée pendant la durée de l'accord.

Le Pôle Diversité et Inclusion choisira dans chaque situation la solution offrant le meilleur équilibre entre l'employeur et le salarié concerné, notamment dans l'évaluation des coûts et du service rendu au collaborateur au regard de ses besoins spécifiques.

Il est également précisé que les collaborateurs en situation de handicap bénéficient au même titre que tout collaborateur, de la prise en charge de ses frais de déplacement, dans le cadre de la politique en vigueur au sein de La Banque Postale.

Les frais de taxi domicile – moyen de transport (avion ou train) seront également pris en charge pour les déplacements professionnels.

Le financement d'équipements médicaux spécialisés

Dans certains cas, les collaborateurs peuvent avoir besoin de s'équiper de matériels spécialisés indispensables pour leur assurer la meilleure exécution des tâches de travail. Dans le cadre du présent accord un financement partiel peut être assuré par les entreprises de l'UES pour les prothèses, orthèses ou fauteuils roulants en complément des financements de la Sécurité Sociale et des compléments apportés par le contrat collectif santé, et de tout autre financement auquel le collaborateur aurait droit, en raison de sa situation de handicap (Agefiph, MDPH notamment).

III.2.1.3. L'aménagement de l'environnement et des conditions de travail

La Banque Postale s'engage à apporter toute son attention au maintien dans l'emploi des collaborateurs bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleurs en situation de handicap ou assimilés au regard de l'obligation légale d'emploi, mais également aux collaborateurs fragilisés par l'aggravation de leur état de santé ayant entamé une démarche pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

La Banque poursuivra dans cette optique ses actions en vue d'aménager l'environnement et les conditions de travail des collaborateurs en situation de handicap, lors de la survenance du handicap ou au regard de son évolution, après avis du médecin du travail, pour faciliter l'exercice de leur activité professionnelle, et notamment pour ce qui concerne :

- L'accès au poste de travail et son ergonomie (siège ergonomique, solution de rehaussement du bureau, logiciel de grossissement de caractères, etc.).
- L'aménagement éventuel des emplois du temps.
- La répartition des tâches au sein de l'équipe de travail.

Dans cette optique, toute mesure jugée nécessaire doit pouvoir être étudiée, en liaison avec le médecin du travail et les experts concernés. Pour y contribuer, La Banque Postale s'engage à proposer aux collaborateurs un entretien annuel pour identifier les éventuels aménagements nécessaires du poste de travail en adéquation avec leur handicap.

III.2.1.4. L'accès au télétravail

Les entreprises de l'UES s'engagent à faciliter l'accès des personnes en situation de handicap au télétravail en application des conditions précisées par l'accord relatif au télétravail en date du 27 octobre 2021.

Pour les collaborateurs en situation reconnue de handicap, la Direction portera un regard plus bienveillant, en liaison avec la médecine du travail et le Pôle Diversité et Inclusion. Sous réserve de leur éligibilité au télétravail, et de l'organisation du service, ils pourront demander le bénéfice d'une troisième journée de télétravail par semaine auprès de leur manager.

Les parties conviennent que les collaborateurs en situation de handicap de plus de 55 ans pourront cumuler les jours supplémentaires prévus au titre de l'accord, sur préconisation du Médecin du travail.

III.2.1.5. Préparation et accompagnement de la reprise du travail

La Banque souhaite accompagner dans leur retour à l'emploi les collaborateurs arrêtés pour longue maladie, avec l'implication des acteurs RH.

Dans ces situations, l'un des outils essentiels d'anticipation est la visite de pré-reprise auprès du médecin du travail.

A cette occasion, les prescriptions du médecin du travail permettent de préparer le retour au travail du collaborateur dans les meilleures conditions. La situation du collaborateur et ses possibilités de retour, avec aménagement éventuel, seront étudiées conjointement avec le collaborateur et les acteurs internes / experts qui entourent ces situations.

Dans le cas d'un retour après une absence pour longue maladie, un entretien avec le responsable des ressources humaines sera systématiquement proposé au collaborateur afin d'organiser les conditions de son retour et évaluer les besoins éventuels de formation.

En complément des dispositions légales de suivi de santé au travail, il sera proposé aux collaborateurs en situation de handicap et en arrêt maladie de moins de 60 jours de bénéficier d'une visite médicale de reprise.

Toutes les études et adaptations nécessaires au maintien dans l'emploi du collaborateur seront mises en œuvre en lien avec les experts et acteurs de l'entreprise (ergonomes, médecin du travail, infirmière, etc.).

III.2.1.6. Reclassement des collaborateurs

Dans les cas où le collaborateur en situation de handicap, sur constat du médecin du travail, ne serait plus apte à occuper son poste de travail, les entreprises de l'UES rechercheront un emploi approprié à ses aptitudes, capacités physiques et compétences, conforme aux recommandations du médecin du travail.

La recherche de reclassement sera effectuée au sein de La Banque Postale ou de toute autre société du Groupe, en privilégiant la recherche d'un emploi dans la même zone géographique. En l'absence de toute possibilité de reclassement au sein du Groupe, les entreprises de l'UES s'engagent à proposer une prestation d'accompagnement personnalisée pour la recherche d'un nouvel emploi.

La Banque Postale s'engage à proposer et à prendre en charge dans ce cadre des bilans de compétences et des actions de formation.

A la demande du collaborateur, une immersion temporaire sur un autre poste au sein de l'entreprise pourra être proposée au collaborateur qui le souhaiterait, dans la mesure du possible et avec l'accord des parties prenantes.

III.2.1.7. Accompagnement du projet professionnel du collaborateur en situation de handicap

Au travers des actions de maintien en emploi menées par la Direction des Ressources Humaines et par Pôle Diversité et Inclusion, l'objectif est d'aboutir à ce que le collaborateur en situation de handicap puisse poursuivre une activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles.

En raison notamment de la concentration des sites des entreprises de l'UES sur certaines zones géographiques et de la spécificité des métiers exercés, le collaborateur peut envisager un projet professionnel externe au Groupe.

Ces cas seront très limités et constitueront l'exception, l'objectif premier étant de privilégier le maintien en emploi au sein du Groupe La Banque Postale ou du Groupe La Poste.

Dans ces situations et afin d'accompagner un repositionnement réussi sur le marché du travail, La Banque Postale et LBPLF s'engagent à accompagner le collaborateur dans sa démarche en étudiant les dispositifs de mobilité externe existant et en proposant par exemple un bilan de compétences, des actions de formation ciblées.

En interne, la Banque s'engage à accompagner les Travailleurs Handicapés présents dans l'entreprise, pour les rendre acteurs de leur propre évolution de carrière. Cet objectif est directement relié aux mesures de maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap, dont le reclassement anticipé ou la reconversion professionnelle peut, dans certains cas, nécessiter un plan de formation spécifique.

Par ailleurs, les entreprises de l'UES s'engagent à accompagner l'évolution des compétences de leurs collaborateurs en situation de handicap, en lien avec les propositions de formation en interne, ou des solutions mobilisables en dehors de l'entreprise par les salariés.

Dans le cas où un Travailleur Handicapé aurait un projet professionnel nécessitant un plan de formation spécifique, le Pôle Diversité et Inclusion pourra proposer un accompagnement soit à la définition du projet professionnel, soit au financement partiel complémentaire du plan de formation. Une aide à la recherche de financement pourra être proposée par le biais des services internes de la Banque.

Pour tout collaborateur en situation de handicap âgé de 50 ans et plus, un bilan retraite individuel personnalisé sera proposé par son responsable ressources humaines. Ce bilan sera réalisé en lien avec l'assistant(e) sociale(e) auprès de la Caisse nationale d'assurance retraite (CNAV).

III.2.2. La Commission pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi

Dans le cadre de l'accord pour l'emploi des personnes en situation de handicap en date du 22 mars 2017, une commission pluridisciplinaire avait été créée, puis pérennisée par l'accord

du 17 juin 2020.

Elle est composée d'un Responsable des Ressources Humaines, du Responsable du Pôle Diversité et Inclusion, du Médecin du travail, des infirmières, de la responsable médiation et de l'assistante sociale.

Cette Commission se réunit au moins une fois tous les deux mois. Elle permet d'identifier des solutions pour les situations individuelles dont les besoins nécessiteront une étude pluridisciplinaire. Si aucune situation n'est identifiée par l'un de ses membres, la Commission sera dispensée de réunion.

IV. Les achats auprès du secteur adapté et protégé

Les entreprises de l'UES poursuivront le développement du recours au secteur adapté et protégé sur toute la durée de l'accord.

Dans un cadre où les achats globaux tendent à diminuer pour une meilleure maîtrise des charges, La Banque s'engage sur la durée de cet accord à augmenter la proportion atteinte en 2022 du montant des achats auprès du secteur protégé/adapté, par rapport au montant des achats globaux.

Un suivi annuel des achats réalisés en ce domaine sera effectué en commission de suivi, sur la base d'informations détaillées (système d'information Achats) permettant d'identifier le niveau atteint, les évolutions et, le cas échéant, les progrès quantitatifs et/ou qualitatifs à réaliser.

Pour maintenir et faire progresser davantage le niveau des achats effectués auprès du secteur protégé/adapté, La Banque Postale s'engage à déployer les moyens qui suivent.

IV.1. Le développement des relations avec les entreprises du secteur adapté/protégé

La Banque continuera de développer et diversifier ses relations avec les entreprises du secteur adapté et protégé (les établissements et services d'aide par le travail et les entreprises adaptées), en veillant à ce que les dépenses de la Banque ne placent pas ces entreprises sous dépendance.

La Banque souhaite avant tout soutenir ces structures qui développent l'emploi et l'insertion sociale des personnes en situation de handicap. Il est ainsi rappelé que :

- Le recours au Secteur Protégé/Adapté peut se traduire par un accompagnement, en termes de montée en compétences et/ou d'acquisition de matériel pour les Responsables d'ESAT et EA.
- Le Secteur Protégé/Adapté peut être considéré comme une voie de sourcing de candidats.

Elle travaillera notamment à la recherche de nouvelles prestations à même de répondre

aux besoins de la Banque (animations en entreprise, communication, reprographie, etc.), et veillera à nouer des relations privilégiées avec les entreprises dont elle s'attachera les produits ou services, afin d'en assurer la pérennité et plus globalement la continuité et le développement des activités ainsi établies au sein de ces entreprises.

IV.2. L'information et la sensibilisation des acteurs de La Banque Postale

L'atteinte des objectifs prévus au présent accord et le développement des relations avec les entreprises du secteur adapté/protégé dépendent principalement de la connaissance de ces entreprises, de leurs produits et services, et de l'enjeu citoyen que l'appel à ces dernières représente, par les collaborateurs de La Banque Postale.

La Banque Postale s'engage par conséquent :

- À poursuivre une communication proactive en ce domaine, qui s'appuiera notamment sur la diffusion et la mise à jour d'une documentation mettant en valeur les produits et services proposés par le secteur protégé/adapté.
- À informer régulièrement les acteurs de l'entreprise qui interviennent dans les processus de choix en matière d'achats de la gamme des produits et services proposés par le secteur protégé/adapté.

Un bilan des actions ainsi conduites sera effectué semestriellement au sein de la Commission de suivi.

V. Financement du plan d'actions et pilotage de l'accord

V.1. Le Pôle Diversité et Inclusion

Afin de porter la politique Diversité de l'entreprise, le Pôle Diversité et Inclusion poursuivra ses actions pour la durée du présent accord.

Elle est l'interlocuteur privilégié des collaborateurs de La Banque Postale et de LBPLF en situation de handicap. Elle assure un suivi personnalisé et confidentiel de toutes les personnes concernées afin de répondre à leurs questions, de les aider dans leurs démarches administratives et de mettre en place toutes les actions nécessaires à leur maintien dans l'emploi.

Au sein de la Direction des Ressources Humaines de La Banque Postale, le Pôle Diversité et Inclusion est notamment chargée :

- D'établir, de mettre en œuvre, de coordonner et de veiller au bon déroulement du plan d'actions détaillé en faveur des personnes en situation de handicap, conformément aux principes définis par le présent accord.
- De suivre le budget global et l'avancée des dépenses.
- De consolider les données au niveau de l'UES.
- D'être l'interlocuteur privilégié, tant en interne qu'en externe, sur les sujets

- relatifs à l'Emploi des personnes en situation de handicap.
- De développer la communication de l'entreprise et la sensibilisation des équipes sur le sujet du handicap.
 - De réaliser un bilan annuel (quantitatif et qualitatif), qui sera examiné en Commission de suivi.

Attentive aux initiatives et aux bonnes pratiques dans ce domaine, le Pôle Diversité et Inclusion travaille également en lien avec la Direction de Projet Diversité et Handicap du Groupe La Poste.

Les actions en faveur du handicap, menées par LBPLF, seront suivies de façon spécifique, en lien avec un interlocuteur dédié au sein de la filiale.

V.2. Financement de l'accord et de son plan d'actions

Dans le prolongement des accords précédents de janvier 2008, de novembre 2011, de février 2014, mars 2017 et juin 2020, le pôle Diversité et Inclusion est chargée de gérer les fonds correspondants au minimum au montant de la contribution qui aurait dû être versée par La Banque Postale et LBPLF à l'URSSAF en l'absence d'accord pour les années 2023 à 2025.

Ces fonds seront employés à financer le plan d'actions prévu par le présent accord,

Chaque année, le montant de cette contribution est évalué en fonction de la DOETH de l'année précédente. La répartition prévisionnelle des dépenses pourra également varier selon le plan d'action défini annuellement, à partir du bilan de l'année précédente. La banque s'engage à ce que l'ensemble des dépenses de pilotage et de communication n'excède pas 25% du budget global.

Enfin, le présent accord étant conclu au niveau de l'UES La Banque Postale, le calcul de l'obligation de l'emploi s'effectue au niveau de chaque entité mais les résultats sont consolidés au niveau de l'UES La Banque Postale pour une appréciation globale de l'obligation d'emploi. Une mutualisation des contributions de chaque entreprise de l'UES permettra de répondre aux besoins des collaborateurs en situation de handicap de chaque entreprise et de mener des actions destinées à l'ensemble de ces collaborateurs quelle que soit leur entité de rattachement.

VI. Dispositions finales

VI.1. Champ d'application et agrément de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales en faveur de l'emploi des personnes handicapées et s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES La Banque Postale en situation de handicap et bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de la loi.

En conséquence, le présent accord sera soumis à l'agrément de l'autorité administrative.

Dans l'hypothèse d'un refus d'agrément, l'ensemble des dispositions du présent accord

serait réputé nul et non avenu.

VI.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2023, sous réserve d'obtention de l'agrément de l'autorité administrative compétente, et s'applique jusqu'au 31 décembre 2025. Il prendra fin de plein droit au terme de cette période et cessera de produire ses effets au-delà de ce terme.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois.

VI.3. Commission de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de mettre en place une commission de suivi, chargée notamment de régler les éventuelles questions d'interprétation ou de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission, composée de représentants de l'entreprise et de représentants de chacune des organisations syndicales signataires, se réunit deux fois par an.

La commission examine l'application des dispositions du présent accord et effectue un bilan des actions réalisées chaque année, concernant notamment :

- Les actions de communication et de sensibilisation.
- Les actions de recrutement, et notamment le détail des embauches réalisées et leur suivi (nature des contrats, durées, mouvements des effectifs, etc..)
- Les actions menées en matière de maintien dans l'emploi, et notamment en matière de formation des collaborateurs concernés (nombre et catégorie des actions de formations suivies, aménagements éventuels, etc.) comprenant :
 - Le nombre de collaborateurs accompagnés dans leurs démarches
 - Le nombre de demi-journées spécifiques accordées
 - Le nombre de demi-journées accordées à des collaborateurs aidant familiaux
 - Le nombre d'aides individuelles au transport, temporaires ou durables (trajets domicile/travail) accordées
 - Le nombre et nature des adaptations de poste de travail
- Le volume des achats consacrés au secteur protégé/adapté.

Il est précisé que le rapport de situation comparée présenté en CSE fera également apparaître le nombre d'augmentations et promotions des salariés en situation de handicap par an. Cette information sera également présentée aux délégués syndicaux dans le cadre de la commission de suivi du présent accord.

Fait à Paris, le 27 mars 2023
En 6 exemplaires

Le Directeur des Ressources Humaines de La Banque Postale
Représentant des sociétés de l'UES
Guillaume de ROUCY



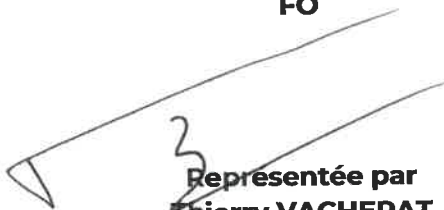
Représentée par
Marc LALOUX

CGT



Représentée par
Brigitte JONON

FO



Représentée par
Thierry VACHERAT

SNB-CFE-CGC



Représenté par
Nathalie MOCHE

Annexes

Annexe 1 : Les catégories de bénéficiaires d'obligation d'emploi (article L5212-13 du code du travail)

Conformément à l'article L.5212-13 du code du travail, bénéficient de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus en situation de handicap par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les 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 d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que cette invalidité réduise des 2/3 au moins leur capacité de travail ou de gain
- les anciens militaires, victimes de guerre et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires d'une carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes en situation de handicap.