

EMPLOI ET INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPEES



Accord 2023 – 2025
BNP Paribas S.A.



BNP PARIBAS



La banque
d'un monde
qui change

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI, DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET
DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE
HANDICAP AU SEIN DE BNP PARIBAS SA
2023-2025**

ENTRE :

BNP PARIBAS, Société Anonyme dont le siège est à PARIS 9ème, 16, Boulevard des Italiens,
représentée par, Responsable des Relations Sociales,

D'UNE PART,

ET :

Les syndicats ci-après, affiliés aux organisations représentatives sur le plan national (art. L2122-1 du
Code du Travail) :

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
représentée par

Le Syndicat National de la Banque / Confédération Française de l'Encadrement - Confédération
Générale des Cadres (SNB / CFE-CGC)
représenté par

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord, conclu au sein de BNP Paribas SA, s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005 relative à « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », et de la loi du 05 septembre 2018 relative à la « liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il s'inscrit également dans le prolongement du 4^{ème} accord d'entreprise en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées conclu le 23 octobre 2019 pour une durée déterminée de trois ans et arrivant à échéance le 31 décembre 2022.

BNP Paribas a réaffirmé sa volonté de consolider un dispositif social robuste par la signature d'un accord en 2018 sur les droits fondamentaux et le socle social mondial. Parmi les dispositions de cet accord figure en particulier l'engagement de voir mettre en place au moins l'un des 10 engagements de la Charte Entreprise et Handicap signée par BNP Paribas en 2016 dans chacune des filiales et entités de BNP Paribas dans le monde.

De plus, il s'inscrit dans le cadre de la politique Diversité et Inclusion et de la démarche de responsabilité sociale, civique et environnementale menée, depuis plusieurs années déjà, par BNP Paribas et est résolument orienté vers la promotion de l'égalité des chances et de l'inclusion.

Ainsi ce nouvel accord exprime la volonté de la Direction Générale et des Organisations Syndicales Représentatives de l'entreprise, en s'appuyant sur cette expérience acquise et les savoir-faire développés, d'encourager les actions innovantes destinées à promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi-des personnes en situation de handicap au sein de BNP Paribas SA.

Par le présent accord, les parties souhaitent également continuer à faire progresser le taux d'emploi ; toutes les actions spécifiques mises en œuvre en application des précédents accords seront donc poursuivies et renforcées en tirant partie de l'expérience acquise.

Les engagements qui sont pris dans le présent accord intègrent également des éléments de contexte tant internes qu'externes, notamment les départs à la retraite de salariés en situation de handicap qui devraient intervenir au cours des prochaines années et les besoins de recrutement de l'entreprise.

Le présent accord est conclu à l'issue de quatre réunions de la Commission de Droit Social entre septembre et octobre 2022. La première réunion a été l'occasion de partager le bilan de l'accord 2020-2022 en évoquant des chiffres clefs :

- un taux d'emploi qui a progressivement augmenté de 2,79% (à la fin du premier accord en 2011) à 3,62% en 2015 (2^{ème} accord) puis à 4,64% fin 2019 (3^{ème} accord) pour atteindre 5,38% fin 2021.
- un nombre de salariés en situation de handicap qui s'élevait à 983 en 2011 pour atteindre 2060 à fin 2021,
- un total de 126 recrutements sur la période 2020 à mi 2022.

Les dispositions du présent accord et les processus RH auxquels il fait référence ne concernent pas exclusivement les salariés en situation de handicap. Ils ont vocation à s'adresser à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA, et à faire le lien entre les différents acteurs impliqués :

- les Responsables Ressources Humaines et HRBP ;

- les Managers ;
- l'équipe RHG Mission Handicap ;
- les Correspondants Handicap ;
- les équipes des Services de Prévention et de Santé au Travail ;
- les équipes du Service Accompagnement Social et Vie au travail ;
- les Représentants du Personnel ;
- les équipes Group Strategic Sourcing

Ces dispositions, renforcées accord après accord, sont articulées autour de quatre axes majeurs d'actions :

- maintenir le volume d'embauches directes de salariés en situation de handicap, avec un objectif de 180 recrutements sur la durée de l'accord, dont 30% en contrat à durée indéterminée ;
- faciliter l'inclusion des salariés par toutes mesures qui favorisent le maintien dans l'emploi, en contribuant à leur évolution professionnelle;
- accroître le volume des prestations réalisées par le secteur protégé et adapté ;
- informer, former et animer de façon continue les principaux acteurs pour enrichir la connaissance de tous sur le handicap combattre les stéréotypes sur ce sujet.

Des actions de communication internes et externes seront menées, après l'obtention de l'agrément du présent accord, pour faire la promotion de la politique handicap, du rôle des différents acteurs, et notamment de l'équipe RHG Mission Handicap de BNP Paribas SA.

L'ensemble de ces actions doit concourir de façon globale et visible au développement de l'emploi, à l'inclusion et à l'épanouissement professionnel des personnes en situation de handicap au sein de BNP Paribas SA. Il doit ainsi permettre de maintenir notre rythme de progression du taux d'emploi au sein de BNP Paribas SA et d'atteindre le taux de 6% voire de le dépasser sur la durée du présent accord.

Sommaire

Chapitre 1 – Champ d’application de l’accord	6
1.1 Périmètre et bénéficiaires	6
1.2 Agrément	7
Chapitre 2 – Les acteurs de la politique handicap	8
Chapitre 3 – Plan d’embauche	9
3.1 Engagement de recrutement 2023-2025	9
3.2 Moyens mis en œuvre	10
3.3 Prise en compte du handicap lors du processus de recrutement	11
3.4 Accueil de travailleurs issus d’Entreprises Adaptées	11
Chapitre 4 – Intégration, mobilité : modalités et suivi	12
4.1 Visite médicale d’intégration et de reprise	12
4.2 Parcours et suivi personnalisé du salarié en situation de handicap	12
4.2.1 Préparation de l’intégration du collaborateur	12
4.2.2 Suivi pendant la période d’essai	12
4.2.3 Suivi tout au long du parcours professionnel	13
4.2.4 Accompagnement spécifique	13
4.2.5 Prise de contact à l’initiative de la Mission Handicap	14
4.2.6 Sécurité	14
Chapitre 5 – Information, sensibilisation et formation	15
5.1 Pour le manager et les équipes d’accueil	15
5.2 Pour le salarié en situation de handicap	15
5.3 Pour les principaux acteurs	15
5.4 Pour l’ensemble des collaborateurs de BNP Paribas	16
Chapitre 6 – Plan de maintien dans l’emploi	17
6.1 Suivi individuel adapté	17
6.2 Mobilité	18
6.3 Retour dans l’emploi personnalisé	18
6.4 Moyens en faveur du maintien dans l’emploi	18
6.4.1 Rôle de RHG Mission Handicap	18
6.4.2 Exemples de mesures de compensation du handicap	19
Chapitre 7 – Mesures d’accompagnement	20
7.1 Maladie	20
7.2 Congés annuels	20

7.3	Autorisations d'absence rémunérées pour les démarches administratives ou rendez-vous médicaux à accomplir en raison d'une situation de handicap	20
7.4	Autorisations d'absence pour maladie ou hospitalisation d'un enfant en situation de handicap	20
7.5	Horaires	21
7.6	Temps partiel médical ou thérapeutique.....	21
7.7	Temps partiel/réduit de fin de carrière.....	22
7.8	Accompagnement du travail à domicile pour raison médicale.....	22
7.9	Ancienneté	22
7.10	Frais de déplacement	22
7.10.1	Parking.....	22
7.10.2	Transport en taxi ou véhicule adapté au handicap du salarié.....	23
7.10.3	Indemnités kilométriques.....	23
7.11	Titres restaurant.....	24
7.12	Autres aides financières	24
7.12.1	Aménagements individuels	24
7.12.2	Accès au locatif social.....	24
7.13	Autres accompagnements.....	24
Chapitre 8 – L'inclusion par les achats : faire travailler le secteur du travail protégé et adapté (ESAT et EA)		26
Chapitre 9 – Communication.....		28
9.1	Communication interne	28
9.2	Communication externe dédiée au recrutement.....	28
Chapitre 10 – Organisation et moyens dédiés au pilotage de la politique handicap		29
10.1	La Mission Handicap au sein de RHG	29
10.2	Les Correspondants Handicap.....	29
10.3	Les moyens financiers	30
Chapitre 11 – Suivi de l'accord		31
11.1	Commission de suivi	31
11.2	Indicateurs de suivi.....	31
Chapitre 12 – Durée, dépôt et publicité de l'accord		32
Annexe 1 – Budget prévisionnel 2023-2025		33
Budget estimé prévisionnel base annuelle		33
Budget (cf cerfa 11391*21) Exprimé en euros et sur la durée de l'accord chiffres arrondis pour accord.....		33
Annexe 2 – Indicateurs annuels de suivi de l'accord.....		34

Glossaire..... 35

Chapitre 1 – Champ d’application de l’accord

1.1 Périmètre et bénéficiaires

Le présent accord est applicable au sein de BNP Paribas SA.

Sont considérés comme bénéficiaires du présent accord, les salariés de BNP Paribas SA reconnus comme travailleurs handicapés selon les critères définis par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, pour l’année 2005 et par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, à compter de l’année 2006 et sous réserve de toute modification législative future sur l’ensemble du territoire métropolitain. Les salariés bénéficiaires du présent accord sont ceux visés à l’article L5212-13 du code du Travail.

Les salariés reconnus comme bénéficiaires de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (BOETH) sont repris dans la liste ci-après :

- travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- victime d'accident du travail et de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaire d'une rente ;
- titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail ;
- titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la Loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 ;
- titulaire de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" (L.241-3 du Code de l'action sociale et des familles) ;
- titulaire de l'Allocation aux Adultes Handicapés.

Afin de conserver le bénéfice des dispositions prévues par le présent accord, les collaborateurs doivent entamer leurs démarches de renouvellement de leur reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) bien en amont de l’échéance de leur titre.

Dans toute la mesure du possible, la Mission Handicap les informe -pour ceux en activité - environ 9 mois avant la date d’échéance de leur titre et s’attachera à effectuer une relance s’ils n’ont pas adressé leur demande de renouvellement avant l’échéance.

La copie de l’accusé-réception de la demande de renouvellement délivrée par la MDPH doit être transmise à RHG Mission Handicap (avant l’échéance de la RQTH en cours) afin de permettre au salarié de continuer à bénéficier des dispositions du présent accord jusqu’à 4 mois après l’échéance de sa RQTH.

Pour les collaborateurs effectuant une première demande de RQTH et en cas de situation d’urgence signalée par le médecin du travail, les mesures de maintien dans l’emploi préconisées par celui-ci pourront exceptionnellement être mis en place sur la base de l’accusé-réception de la RQTH délivré par la MDPH.

1.2 Agrément

Le présent accord est soumis à la procédure d'agrément prévue par les articles R. 5212-14 et suivants du code du travail. Dans cette perspective, il sera transmis par la Direction de BNP Paribas SA à l'autorité administrative compétente.

En conséquence, l'entrée en vigueur du présent accord à la date du 1er janvier 2023 est conditionnée à son agrément par l'autorité administrative compétente.

Dans l'hypothèse où celui-ci ne serait pas obtenu par BNP Paribas SA, le présent accord serait alors réputé nul et non avenu dans toutes ses dispositions. Les parties conviennent dès à présent qu'elles se réuniraient alors dans le cadre de la commission de droit social pour en analyser les raisons et la situation qui en résulterait et pour rechercher les moyens d'y apporter correction.

Chapitre 2 – Les acteurs de la politique handicap

Les acteurs de la politique handicap sont multiples au sein de l'entreprise ; ils ont des compétences et des rôles différents et complémentaires :

- la Mission Handicap coordonne et déploie la politique handicap de l'entreprise. Elle met notamment en place des actions de formation et de sensibilisation à destination de tous les salariés, déploie une stratégie active pour sourcer et recruter des personnes en situation de handicap et favorise le maintien dans l'emploi des collaborateurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Elle porte aussi ses engagements à l'extérieur de l'entreprise en accompagnant des actions de formation pour des personnes en situation de handicap externes au groupe ainsi qu'en favorisant les achats auprès du STPA ;
- les Correspondants Handicap sont les relais de la politique handicap de l'entreprise sur leur périmètre. Ils accompagnent les salariés au quotidien lorsqu'ils souhaitent échanger sur leur situation individuelle en lien avec leur état de santé/leur handicap. Ils les orientent si besoin vers les autres acteurs de la politique handicap de l'entreprise ;
- la ligne managériale est à l'écoute des salariés, elle est leur interlocuteur au quotidien et doit être le premier recours en cas de difficultés. La ligne managériale favorise la qualité de la communication au sein de l'équipe ;
- le gestionnaire Ressources Humaines (ou HRBP) connaît l'environnement de travail, les salariés dont il assure le suivi en les recevant dans le cadre d'entretiens individuels, à son initiative ou à celle du salarié, et en dialoguant régulièrement avec leur manager. Il conseille également les managers pour toutes les questions liées à la gestion des collaborateurs ;
- les représentants du personnel font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés. Ils peuvent être sollicités pour les mesures et actions menées dans le cadre de la politique handicap et pour orienter les salariés vers les différents acteurs de l'entreprise qui peuvent les accompagner ;
- le service Accompagnement Social et Vie au Travail : BNP Paribas SA dispose d'un réseau d'assistants sociaux pour toute la France, auxquels tous les salariés et gestionnaires RH (ou HRBP) peut s'adresser. Ces assistants sociaux peuvent contribuer à la coordination et la mise en œuvre d'actions avec les différents acteurs internes et externes dans une approche pluridisciplinaire des situations. Ils proposent un lieu de paroles et d'écoute et un point d'appui aux salariés en difficulté. ;
- les Services de Prévention et de Santé au Travail ont un rôle de prévention et de détection. Le Médecin du travail est habilité à préconiser des mesures en considération de l'état de santé des salariés ;
- Group Strategic Sourcing (GSS) et son équipe dédiée aux « Achats Responsables » dont la mission est de développer les achats inclusifs dans la Banque grâce au réseau de référents achats et handicap.

Les parties soulignent l'importance de veiller au respect du secret professionnel, de la confidentialité et de la vie privée.

Chapitre 3 – Plan d’embauche

Le recrutement de personnes en situation de handicap constitue un axe majeur de la politique handicap de BNP Paribas SA.

À cet égard, les parties au présent accord souhaitent réaffirmer que tous les postes de l’entreprise, existants ou à venir, sont ouverts aux personnes en situation de handicap sur les seuls critères attendus par l’entreprise en termes de compétences professionnelles et de niveau de diplôme.

Pour définir et orienter au mieux un plan d’embauche de personnes en situation de handicap, il est important de prendre en compte des éléments de contexte à la fois externes et internes à l’entreprise.

Sur le marché de l’emploi :

- les grandes entreprises recherchent les mêmes profils de candidats (niveau de formation Bac+2 à Bac+5) tandis que la majorité des demandeurs d’emploi en situation de handicap a le plus souvent un niveau de formation inférieur ;
- les recrutements des entreprises de la profession bancaire portent principalement sur des métiers commerciaux au niveau de la banque commerciale, et sur des postes de fonction support pour les autres entités ;
- les sources de recrutement (cabinets, forums et sites spécialisés) travaillent sur le même volume restreint de candidats ;
- la crise sanitaire a rendu le recrutement de salariés qualifiés plus difficile. Certains métiers sont désormais sous tension.

Au sein de l’entreprise, il est précisé que plus de 50% des salariés actifs en situation de handicap pris en compte pour la DOETH de BNP Paribas SA au 31 décembre 2021 étaient âgés de 50 ans ou plus.

Les salariés en situation de handicap, dès lors qu’ils sont âgés de 50 ans ou plus, sont, selon les règles légales applicables à compter du 1er janvier 2020, pris en compte pour la DOETH avec un coefficient de 1,5. Les futurs départs à la retraite auront donc un effet très significatif sur l’évolution du taux d’emploi de l’entreprise.

3.1 Engagement de recrutement 2023-2025

Afin de poursuivre la dynamique positive constatée depuis 2016, BNP Paribas se fixe un objectif réaliste et ambitieux de recruter, sur la durée du présent accord, un minimum de 180 personnes en situation de handicap dont 30% en contrat à durée indéterminée.

Ces embauches seront réalisées sur des postes ouverts correspondants aux besoins de l’entreprise et à la réalité du marché du travail :

En priorité

- en contrat à durée indéterminée

Mais également :

- en contrat à durée déterminée pour une durée d’au moins 6 mois ;
- en contrat de formation diplômante ou qualifiante, en alternance

Des personnes en situation de handicap pourront également être accueillies au sein de l'entreprise dans le cadre de contrats de travail temporaire ou de contrats d'auxiliaires de vacances.

Les conventions de stage avec des étudiants en situation de handicap d'universités et de grandes écoles seront également possibles.

BNP Paribas SA souhaite que les embauches réalisées s'inscrivent autant que possible dans la durée. Ainsi, en cas de départ d'un salarié en situation de handicap dans les six premiers mois de son contrat de travail, le recrutement ne sera pas comptabilisé dans la réalisation de l'objectif fixé par le présent accord.

Leur nombre sera néanmoins communiqué à titre indicatif lors du bilan annuel.

Pour les profils atypiques, la possibilité d'un portage budgétaire, par la Direction Générale, pourra être étudiée au cas par cas et pour une durée de 6 mois renouvelable 1 fois maximum. À l'issue de ce délai, le salarié sera porté par son entité d'accueil.

3.2 Moyens mis en œuvre

En matière de recrutement, outre les canaux traditionnels utilisés par BNP Paribas, les moyens suivants pourront être mis en œuvre pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap :

- contrats avec des cabinets de recrutement généralistes ou spécialisés, sociétés de travail temporaire... ;
- recours à des réseaux de recrutement spécialisés ;
- annonces sur des sites d'emploi spécialisés tels que Handicap.fr, Agefiph... ;
- participation active aux forums de recrutement spécialisés ou généralistes, en présentiel ou en ligne ;
- participation à des évènements organisés au niveau national notamment lors de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) ;
- partenariats avec des organismes et associations spécialisés (par exemple : Club Handicap et Compétences, Arpejeh, programme Handijeunes du CIDJ ...)
- partenariats avec des écoles et des universités afin de sensibiliser leurs élèves et étudiants au sujet du handicap et d'informer les élèves et étudiants dont ceux qui pourraient être en situation de handicap des possibilités d'emploi au sein de BNP Paribas ;
- bannières digitales, pages de présentation de la Mission Handicap BNP Paribas, interviews, vidéo et articles mis en ligne sur des sites de recrutement généralistes ou spécialisés pour élargir le champ de recherches et susciter des candidatures.

En vue de promouvoir l'embauche ultérieure de personnes en cours de scolarisation ou d'études, BNP Paribas SA s'engage également à :

- financer du matériel destiné aux écoles, universités ou établissements spécialisés pour favoriser un accueil accru d'élèves ou d'étudiants en situation de handicap ;
- accompagner les étudiants en situation de handicap en leur proposant :
 - des ateliers de coaching pour les aider dans la rédaction de leur CV et la préparation des entretiens de recrutement ;

- des parrainages par des collaborateurs de la Mission Handicap¹ pour les accompagner dans leur projet professionnel.

La Mission Handicap de BNP Paribas continuera de financer, au-delà de l'obligation légale en matière de formation professionnelle, des projets favorisant la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes en situation de handicap en mettant en place des partenariats avec des organismes de formation.

L'ensemble de ces actions de recrutement sera accompagné par des actions de communication destinées à mieux faire connaître l'engagement de BNP Paribas SA en faveur des personnes en situation de handicap : annonces et articles sur les sites internet et les job board, publications sur les forums, affiches et articles en ligne, communication sur les réseaux sociaux, etc...

Par ailleurs, il est prévu d'assurer une bonne visibilité de la politique handicap au sein des entités de BNP Paribas SA via différents canaux (affiches, écrans, Intranet...), ainsi que sur l'espace recrutement du site externe BNP PARIBAS.

3.3 Prise en compte du handicap lors du processus de recrutement

Les règles et modalités définies par la Fonction RH Groupe et formalisées dans la charte de déontologie du recrutement en France sont applicables à tous les candidats sans exclusion.

Lors du premier contact et avant un entretien, le chargé de recrutement de la Mission Handicap, le gestionnaire Ressources Humaines ou le responsable opérationnel veille à demander au candidat les moyens spécifiques éventuels à prendre en compte avant l'entretien.

L'entretien avec le chargé de recrutement, le gestionnaire Ressources Humaines ou le responsable opérationnel doit être l'occasion d'échanger avec le candidat pour connaître le cas échéant ses besoins d'aménagements ou adaptations liés à sa situation de handicap pour occuper le poste pour lequel il postule.

Les demandes spécifiques sont à adresser à RHG Mission Handicap qui prendra en charge les contacts avec les prestataires et, sur justificatifs, les dépenses complémentaires ainsi engagées.

Pour les candidats de province vers Paris, ou d'un lieu éloigné du lieu de l'entretien, les frais de transports seront pris en charge sur le budget de RHG Mission handicap dès le premier entretien de recrutement. Les modalités à appliquer sont celles en vigueur à la date de signature du présent accord. Si cela est possible pour le candidat, des entretiens en visioconférence pourront être proposés pour éviter les déplacements éventuels.

3.4 Accueil de travailleurs issus d'Entreprises Adaptées

BNP Paribas SA étudiera aussi la possibilité d'accueillir dans ses équipes des travailleurs issus d'Entreprises Adaptées. Si elle se réalisait, la période d'accueil serait à ajuster aux besoins de BNP Paribas SA et pourrait par exemple prendre la forme de Mise à Disposition (MAD) ou de Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP).

¹ les collaborateurs de l'entreprise volontaires pour participer à ces accompagnements peuvent se rapprocher de la Mission Handicap

Chapitre 4 – Intégration, mobilité : modalités et suivi

Afin de faciliter la période d'intégration, les actions décrites au présent chapitre sont à mettre en œuvre pour les salariés en situation de handicap :

- nouvellement embauchés
- nouvellement reconnus bénéficiaires des catégories visées par les lois précitées
- rejoignant l'entreprise dans le cadre d'une mobilité.

Un message de bienvenue et d'information sera adressé à ces salariés par la Mission Handicap pour leur permettre de connaître les principaux éléments de la politique handicap de l'entreprise, les dispositions qui peuvent être mises en place et de connaître leur Correspond Handicap et son rôle.

Les parcours de formation et d'intégration de ces salariés sont organisés et pris en charge par leur nouvelle entité d'accueil. Par ailleurs, pour un suivi coordonné, le Service de Prévention et de Santé au Travail de BNP Paribas et le service Accompagnement Social et Vie au travail sont informés chaque mois par RHG Mission Handicap des recrutements réalisés dès lors qu'elle a connaissance qu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap.

4.1 Visite médicale d'intégration et de reprise

Pour chaque nouvel arrivant, conformément à la réglementation, le Médecin du Travail effectue une visite d'information et de Prévention Initiale à l'embauche. Lors de cette visite, le médecin du travail peut préconiser les aménagements ou adaptations du poste de travail.

Une visite est également prévue lors de la reprise d'activité professionnelle après un arrêt maladie de longue durée². Cette visite permet de connaître les recommandations faites par le Médecin du Travail et constitue le point de départ d'un suivi personnalisé.

4.2 Parcours et suivi personnalisé du salarié en situation de handicap

4.2.1 Préparation de l'intégration du collaborateur

Les missions confiées et l'organisation du travail sont définies au regard des éventuels aménagements du poste préconisés par le Médecin du travail.

RHG Mission Handicap et la ligne managériale veillent à la bonne mise en œuvre des préconisations du Médecin du Travail.

4.2.2 Suivi pendant la période d'essai

Comme pour chaque nouvel arrivant, un point est réalisé avec le manager pendant la période d'essai pour aborder les sujets suivants :

- intégration dans l'équipe ;

² A la date de signature de l'accord, sont concernées : les reprises après un accident ou maladie d'origine non-professionnels ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours ; les reprises après un accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours

- adéquation des aménagements de poste et de l'accessibilité le cas échéant ;
- atteinte des objectifs fixés lors de la prise de poste.

Lorsqu'un renouvellement ou une rupture de la période d'essai est envisagé, l'ensemble des acteurs de l'équipe pluridisciplinaire (RHG Mission Handicap, Accompagnement Social et Vie au Travail, Service de Prévention et de Santé au Travail) sont à la disposition du collaborateur et du manager.

4.2.3 Suivi tout au long du parcours professionnel

Les aménagements de poste réalisés sont réévalués en fonction des recommandations du Médecin du travail, selon la fréquence adaptée à la situation du salarié en situation de handicap.

Le salarié concerné bénéficie lorsque nécessaire d'une formation aux outils ou aux technologies utilisés (mutations technologiques).

De même, une attention particulière sera portée en cas de nécessité à l'accompagnement des salariés en situation de handicap lors d'une importante évolution d'organisation ou d'environnement de travail : conduite du changement, formations, mobilité... L'ensemble des acteurs de l'équipe pluridisciplinaire pourra être consulté sur les modalités et la finalité de cet accompagnement. Par ailleurs, tout salarié en situation de handicap qui le souhaite peut demander à bénéficier d'une visite médicale. Lors de cette visite, le médecin du travail pourra préconiser tout aménagement ou adaptation du poste de travail qu'il jugerait nécessaire.

Un comité coordonné par le responsable de RHG Mission Handicap, composé du correspondant handicap et du gestionnaire Ressources Humaines (HRBP) concernés, et si nécessaire d'un membre des équipes de RHG Staffing Conseil et Solutions peut être réuni, sur demande du collaborateur ou d'un représentant du personnel intervenant à sa demande. Ses missions consisteront à :

- examiner les possibilités d'évolution professionnelle et accompagner le salarié qui souhaiterait s'engager dans une démarche de mobilité.
- rechercher les pistes possibles de maintien dans l'emploi au poste de travail ou dans l'entreprise.

Un représentant d'Accompagnement Social et Vie au travail et/ou un Médecin du Travail, selon les spécificités de la situation, pourront y participer.

4.2.4 Accompagnement spécifique

Tous les moyens raisonnables seront mis en œuvre pour compenser les besoins spécifiques des collaborateurs en situation de handicap et faciliter ainsi leur intégration.

Si néanmoins des difficultés venaient à survenir, l'équipe de RHG Mission Handicap en est informée par le gestionnaire Ressources Humaines (HRBP) qui suit le salarié. L'avis du Médecin du Travail pourrait être utilement sollicité, en particulier sur la nature et l'importance de ces difficultés et des moyens à mettre en œuvre pour y remédier. Le service Accompagnement Social et Vie au Travail pourrait également être sollicité.

RHG Mission Handicap pourrait également accompagner le manager concerné dans la gestion de cette situation spécifique.

4.2.5 Prise de contact à l'initiative de la Mission Handicap

La Mission Handicap s'engage à contacter par mail au moins une fois durant la durée de l'accord tous les collaborateurs (pour ceux en activité) en situation de handicap déclarée. Cette démarche permettra de maintenir pleinement le lien avec l'équipe Mission Handicap, favorisera la connaissance des actions menées, permettra de redonner les liens importants pour partage d'informations. A cette occasion, la liste des contacts utiles sera envoyée (Correspondants Handicap, ASVT, SPST ...).

4.2.6 Sécurité

À l'occasion de l'arrivée d'un salarié en situation de handicap nécessitant un aménagement adapté (alarme visuelle, dispositions spécifiques en cas d'évacuation, etc.), les salariés en charge de la sécurité du site en sont impérativement informés par le manager. Cette démarche est effectuée à chaque changement d'affectation.

L'avis du Médecin du Travail doit être sollicité en cas de contrainte d'évacuation particulière.

Chapitre 5 – Information, sensibilisation et formation

Des actions de formation et de sensibilisation sont mises en œuvre chaque année pour toucher le plus grand nombre de collaborateurs et contribuer à faire évoluer le regard sur le handicap en entreprise.

5.1 Pour le manager et les équipes d'accueil

Les managers intégrant un collaborateur dont la situation de handicap est connue sont fortement incités à participer à la formation conçue par RHG Mission Handicap « Accueillir et manager avec équité la diversité : l'exemple du handicap au travail »³ qui est ouverte à tous les managers. Cette formation sera régulièrement mise en avant par des envois mails vers les managers promouvant ainsi l'offre de formation en lien avec le handicap et plus largement la Diversité.

Sous l'égide de RHG Mission Handicap, des actions de sensibilisation peuvent aussi être mises en place à l'attention des collègues directs de travail du salarié. Ce type d'accompagnement est confié à des organismes spécialisés et ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié concerné.

Ces actions concernent tous les types de Handicap (physiques, sensoriels, psychiques...).

5.2 Pour le salarié en situation de handicap

Le manager et le responsable formation d'un salarié en situation de handicap déclarée doivent s'assurer que le salarié concerné, comme tout collaborateur :

- a bénéficié du parcours d'intégration approprié ;
- est engagé dans un processus de formation correspondant à ses compétences, sa filière métier, et ses perspectives d'évolution.

RHG Mission Handicap pourra prendre en charge les aménagements nécessaires pour s'assurer que le collaborateur puisse suivre ses formations (exemple traducteur LSF). Le collaborateur indiquera ses besoins spécifiques d'adaptations ou d'aménagements au moment de l'inscription à une formation.

Le service formation de BNP Paribas SA, accompagné par RHG Mission handicap, sensibilisera à cette thématique les organismes de formation externes sélectionnés par BNP Paribas, et leur rappellera, par une clause contractuelle, leurs obligations dans ce domaine (accessibilité aux supports pédagogiques et à leurs locaux notamment).

5.3 Pour les principaux acteurs

Des formations sont organisées à l'attention des principaux acteurs de l'entreprise :

- les Staffing Business Partners et HRBP;
- les managers : Formation à l'attention de tous les managers ayant ou non une personne déclarée en situation de handicap dans leur équipe ;
- les acheteurs de Group Strategic Sourcing, les responsables des achats du Groupe, SA et filiales, les prescripteurs ;

³ Le nom ou contenu de cette formation est susceptible d'évoluer pendant la durée de l'accord.

- les collaborateurs RHG GAP ;
- les représentants du personnel.

Des formations ont été proposées aux élus/membres des CSEE/CSSCTE lors du précédent accord : 10 sessions ont été organisées sur tout le territoire et 180 élus ont été formés. Les retours quant à cette initiative ont été positifs et la qualité de l'intervention a été reconnue. Des sessions pourraient être organisées, à la suite des élections professionnelles 2023, à destination des élus titulaires qui n'y auraient pas déjà participé.

Des informations sur la politique handicap de BNP Paribas SA seront données notamment :

- au Service de Prévention et de Santé au Travail ;
- au Service Accompagnement Social et Vie au Travail.

Le contenu du présent accord et son bilan annuel feront l'objet d'une présentation spécifique au comité exécutif de la Fonction RHG France.

5.4 Pour l'ensemble des collaborateurs de BNP Paribas

RHG Mission Handicap met à disposition de l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet du groupe des pages d'informations comportant notamment une présentation synthétique de la politique handicap de BNP Paribas SA, le texte du présent accord, les coordonnées des correspondants Handicap et une foire aux questions.

Un module de formation e-learning sur le sujet de l'accessibilité numérique est proposé sur My Development à l'attention de tous les collaborateurs.

Des ateliers de sensibilisation sont disponibles sur My Development et sont ouverts à tous les collaborateurs. Ils sont annoncés régulièrement par un mail dédié et relayés par les Correspondants Handicap au sein de leurs périmètres.

Des actions de sensibilisation en présentiel ou en digital seront également organisées tout au long de l'année par les Correspondants Handicap dans leurs entités ou par la Mission Handicap de BNP Paribas SA conjointement avec les Référents Handicap/les Missions Handicap des autres entités du Groupe en France.

L'équipe RHG Mission Handicap veillera à identifier de nouvelles actions afin de diversifier la formation et la sensibilisation à dispenser à tous les collaborateurs sur le thème du handicap.

Dans le cadre de leurs missions, les Services de Prévention et de Santé au Travail, Accompagnement Social et Vie au Travail et RHG Mission Handicap continueront également de mener conjointement des actions d'information sur les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé des salariés qui le souhaitent. Cette reconnaissance ouvre le bénéfice des mesures prévues dans le présent accord en faveur des salariés en situation de handicap et peut permettre, dès que c'est nécessaire, d'adapter les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées.

Chapitre 6 – Plan de maintien dans l’emploi

L’article L114-1-1 du code de l’action sociale et des familles énonce que « la personne handicapée a droit à la compensation de son handicap quels que soient l’origine et la nature de sa déficience, son âge et son mode de vie ».

Ainsi, conformément à la directive 2000/78/CE du conseil du 27 novembre 2000 – Article 5, « des aménagements raisonnables sont prévus [...] afin de garantir le respect du principe d’égalité de traitement à l’égard des personnes handicapées ».

Ainsi BNP Paribas SA s’engage à mettre en œuvre les aménagements nécessaires préconisés par le Médecin du Travail dès lors qu’ils n’imposent pas une charge disproportionnée ou indue. Les besoins du collaborateur seront régulièrement réévalués par le Médecin du Travail.

RHG Mission Handicap œuvrera en particulier pour offrir à chacun une même accessibilité aux nouvelles technologies et outils digitaux. Elle formera ses interlocuteurs techniques au sein des filières informatiques et immobilières des entités aux différentes natures de handicap et leur rappellera à cette occasion :

- l’obligation de mettre en place les moyens nécessaires, pour permettre aux personnes en situation de handicap d’accéder aux informations et notamment à celles liées aux métiers ;
- la nécessité de prendre en compte l’accessibilité optimale, sous toutes ses formes, notamment numérique, le plus en amont possible dès la conception des supports ou des applications.

Pour cela, un chapitre spécifique concernant l’accessibilité devra être inclus dans les cahiers des charges de leurs fournisseurs.

Les filières informatiques en charge des études de nouveaux applicatifs au niveau de BNP Paribas intégreront dans les meilleurs délais les normes permettant l’accessibilité, l’évolution technologique et la maintenance des matériels et des applications informatiques utilisées dans les différents métiers par les collaborateurs handicapés ainsi qu’une veille technologique.

Les mutations technologiques feront l’objet d’un suivi constant en vue de préparer les personnes en situation de handicap à l’évolution de leurs activités professionnelles et de les faire bénéficier, dans ce cadre, de toute amélioration susceptible de faciliter leur adaptation à ces mutations technologiques.

Des évolutions seront prises en compte et mises en œuvre, sous réserve de faisabilité, pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs concernés (boucle magnétique pour personnes malentendantes, synthèse vocale, packaging de logiciels, etc.).

RHG Mission Handicap contribuera, si besoin, à mener des actions de formation et de sensibilisation des équipes concernées afin de leur apporter des approches complémentaires.

BNP Paribas SA poursuivra son investissement, aux côtés d’autres entreprises partenaires et s’appuiera sur l’expertise des intervenants spécialisés pour faire émerger des solutions innovantes qui pourront être mises à la disposition des salariés après contrôle des services de sécurité de la banque.

6.1 Suivi individuel adapté

Le salarié handicapé bénéficie d’un suivi individuel adapté dont la périodicité est définie par le Médecin du Travail.

Les préconisations du Médecin du Travail constituent un préalable obligatoire qui permettra d'identifier les besoins en termes d'adaptations matérielles ou organisationnelles. RHG Mission Handicap les mettra en œuvre avec les différents interlocuteurs concernés. Ces adaptations sont actualisées chaque fois que nécessaire, notamment en cas de mobilité.

6.2 Mobilité

Dans la mesure du possible, les contraintes spécifiques des collaborateurs en situation de handicap sont prises en compte, sur demande des salariés concernés, par leurs gestionnaires RH pour éviter ou faciliter, selon les cas, leur mobilité géographique.

Les contraintes spécifiques des collaborateurs parent d'un enfant handicapé ou dont le conjoint est en situation de handicap, sont également prises en compte, sur demande des salariés concernés, pour éviter ou faciliter, selon les cas, leur mobilité géographique.

6.3 Retour dans l'emploi personnalisé

Dans le cadre de la prévention du risque de désinsertion professionnelle, le Service de Prévention et de Santé au Travail, Accompagnement Social et Vie au Travail et les RH de proximité porteront une attention particulière aux arrêts longue durée, ou aux arrêts de travail récurrents quelle que soit leur durée.

- le Service de Prévention et de Santé au Travail et le cas échéant Accompagnement Social et Vie au Travail, veillent à informer, dans la mesure du possible, RHG Mission Handicap avec un maximum d'anticipation de la reprise d'activité des salariés handicapés en arrêt de travail depuis plus de 3 mois ;
- le Gestionnaire RH et le manager doivent s'assurer qu'une période de réadaptation, fixée avec la médecine du travail, est prévue. Durant cette période, des tâches adaptées, en lien avec les fonctions professionnelles occupées, seront confiées aux salariés concernés.

Un guide « Anticiper et accompagner le retour au travail » est mis à disposition⁴ de la ligne RH, des managers et de l'ensemble des collaborateurs. Ce guide a été élaboré par les équipes du Service de Prévention et de Santé au Travail et d'Accompagnement Social et Vie au Travail avec la participation de la ligne RH.

6.4 Moyens en faveur du maintien dans l'emploi

6.4.1 Rôle de RHG Mission Handicap

Au sein de RHG, la Mission handicap :

- Coordonne l'action de tous les acteurs (ASVT, SPST, IMEX, ITP, prestataires internes et externes...);
- Centralise les informations relatives aux adaptations de poste : référencement de fournisseurs de matériel, matériels adaptés, nouvelles technologies et prestataires experts ;
- Développe les échanges d'informations et de bonnes pratiques avec les missions handicap des autres entreprises ;

⁴ Sous l'intranet de l'entreprise (Echonet)

- s'assure que les mesures visant à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap sont les plus complètes et les plus adaptées à chacune des situations individuelles, régulièrement réévaluées.

6.4.2 Exemples de mesures de compensation du handicap

À partir des enseignements de l'expérience, les parties au présent accord ont souhaité reprendre quelques exemples de mesures de compensation du handicap :

- analyse ergonomique du poste et de l'environnement de travail ;
- aménagement du poste de travail sur site ou à domicile
- aménagement du rythme de travail sous réserve que les contraintes et l'organisation du service le permettent ;
- acquisition de matériels spécifiques ;
- formations dans le cadre de l'orientation professionnelle ou de l'utilisation de matériel spécifique ;
- financements complémentaires des dispositifs de compensation du handicap (appareillages...) et des aides à la communication ou aux conditions de vie au travail, dans le respect des dispositions de droit commun ;
- travail en équipe pluri disciplinaire (ex : Médecine du Travail, filière RH, ASVT...) autour des situations de handicap psychique.

RHG Mission handicap s'assure en chaque occasion de la juste adéquation des moyens mobilisés avec l'objectif identifié et que le matériel mis à disposition correspond bien aux besoins du collaborateur.

La liste des mesures reprises ci-dessus en exemple ainsi que celles détaillées au chapitre suivant « Mesures d'accompagnement » ne sont en aucun cas exhaustives.

L'ensemble des prises en charges financières évoquées ici feront l'objet de déclaration d'avantages en nature, et pourront de ce fait être soumises à cotisations sociales et imposition sur le revenu selon les règles URSSAF en vigueur.

Chapitre 7– Mesures d’accompagnement

Parmi les mesures énoncées ci-dessous, RHG Mission Handicap contribuera au financement de certains frais de transports et des aménagements individuels dès lors qu’ils sont préconisés par le Service de Prévention et de Santé au Travail et permettent l’accès à l’emploi des salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, RHG Mission Handicap continuera de prendre en charge la formation des Gestionnaires administratifs et paie de RHG GAP aux fins d’assurer une bonne gestion des demandes de justificatifs.

7.1 Maladie

L’indemnisation des absences pour maladie, quelle que soit leur fréquence, occasionnés par le handicap du salarié, est effectuée dans les conditions prévues au sein de l’entreprise sans application du délai de carence (sous réserve de la production des justificatifs adéquats auprès de leur gestionnaire administratif).

7.2 Congés annuels

Les dates des congés annuels sont déterminées en accord avec le responsable hiérarchique. Toutefois, pour les salariés parents d’enfants pris en charge par des structures spécialisées, il est prévu, aux dates de suspension de la prestation de ces structures :

- une priorité dans l’utilisation des droits à congés annuels ;
- l’adaptation possible de leurs horaires et temps de travail.

Dans la mesure du possible, le manager prendra en considération les demandes de congés des salariés parents d’enfants en situation de handicap qui ne peuvent, en raison de leur état de santé, être accueillis au sein de structures scolaires ou de garde du milieu ordinaire.

7.3 Autorisations d’absence rémunérées pour les démarches administratives ou rendez-vous médicaux à accomplir en raison d’une situation de handicap

Dans la limite de trois journées par année civile (prises par journée ou par demi-journée), et sous réserve de production de justificatifs auprès du gestionnaire administratif, des autorisations d’absence sont accordées aux collaborateurs en situation de handicap pour accomplir les démarches administratives liées à leur handicap ou pour se rendre à des rendez-vous médicaux en lien avec leur situation.

Cette disposition est étendue selon les mêmes modalités aux salariés dont le conjoint ou l’enfant est en situation de handicap.

7.4 Autorisations d’absence pour maladie ou hospitalisation d’un enfant en situation de handicap

Les droits à absence rémunérée pour soigner un enfant, prévus à l’article 60 de la convention collective de la Banque et améliorées par BNP Paribas SA, sont applicables sans limite d’âge pour l’enfant en situation de handicap, avec majoration à hauteur d’un droit, du nombre des droits accordés au sein de l’entreprise.

En outre, l'autorisation d'absence rémunérée de 2 jours par exercice civil accordée en cas d'hospitalisation d'un enfant est majorée d'un jour pour un enfant en situation de handicap, sans limite d'âge, sur présentation d'un bulletin d'hospitalisation.

Ces absences sont accordées sur production d'un certificat médical spécifiant que la présence du parent est nécessaire auprès de l'enfant.

Pour les couples dont les deux parents sont salariés de BNP Paribas SA, le cumul de ce droit à absence rémunérée sera permis.

Congés de présence parentale : les salariés bénéficiant dans le cadre d'un congé de présence parentale d'une AJPP (Allocation Journalière de Présence Parentale) ou d'un complément d'AEEH (Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé) peuvent prétendre à une allocation complémentaire versée par l'entreprise (via RHG GAP) pour chaque jour pris dans le cadre de ce congé.

Il est entendu que les absences pour maladies ou les autorisations d'absences rémunérées accordées du fait du handicap du salarié, de son conjoint ou de son enfant, ne sont pas imputables au budget de l'accord.

7.5 Horaires

Le manager, tout en respectant les règles de sécurité de la Banque, prend en compte pour aménager le rythme de travail d'un salarié handicapé :

- les contraintes de santé du salarié, en fonction des préconisations du Médecin du Travail ;
- le cas échéant, les difficultés à effectuer des déplacements.

Les aménagements d'horaires seront accordés sous réserve que l'organisation et les contraintes de service le permettent.

Il peut également à la demande du salarié, être examinée la possibilité d'aménager le rythme de travail, en raison des contraintes justifiées par la garde d'un enfant en situation de handicap.

7.6 Temps partiel médical ou thérapeutique

Des mesures spécifiques peuvent être prises pour certains salariés en situation de handicap, notamment le temps partiel médical ou thérapeutique sur demande du médecin traitant, après accord du médecin conseil de la sécurité Sociale et accompagné par le Médecin du Travail dans ses modalités.

Il est rappelé que le temps partiel :

- fait partie intégrante des conditions normales de travail ;
- ne doit pas entraîner une vision restrictive de la contribution du collaborateur ;
- ne doit pas influencer négativement sur les perspectives d'évolution de carrière.

L'entreprise s'engage à veiller à l'adaptation de la charge de travail avec le temps de travail effectif du collaborateur.

7.7 Temps partiel/réduit de fin de carrière

Dans le cadre de l'accord Diversité et Inclusion signé le 24 juillet 2020, il est proposé aux salariés seniors qui le souhaitent⁵, un dispositif de temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière au taux de 80 % de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation ou au taux de 80 % appliqué sur le nombre de jours prévu par leur convention de forfait à temps plein, et rémunéré à hauteur de 90 % de leur salaire annuel de base.

Dans le cadre du présent accord, ce temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière intervient dans une période qui pourra être comprise entre 12 mois minimum et 36 mois maximum précédant la première date possible de départ à la retraite à taux plein sécurité sociale du salarié (le cas échéant, suivie et prolongée par une période de consommation du CET) pour les collaborateurs reconnus comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) durant les 5 ans précédant la date de la demande.

7.8 Accompagnement du travail à domicile pour raison médicale

Dans certains cas, le Médecin du Travail pourra préconiser, la mise en place de travail à domicile pour raison médicale. Une demande pourra alors être formulée par le salarié auprès de son manager et de son gestionnaire RH-sous réserve que le poste de travail soit compatible avec une telle modalité. S'il ne l'était pas, un nouvel échange avec le Médecin du Travail sera envisagé.

RHG Mission Handicap intervient ensuite, sur préconisation du Médecin du Travail pour aménager lorsque nécessaire le domicile du collaborateur. Il est entendu que le matériel financé par RHG Mission Handicap doit être centré sur les besoins strictement professionnels et répondre à la notion de « compensation raisonnable ».

7.9 Ancienneté

L'ancienneté des salariés handicapés travaillant à temps partiel du fait de restrictions d'aptitude dûment constatées par la médecine du travail est exceptionnellement calculée sur une base de travail à temps plein.

7.10 Frais de déplacement

7.10.1 Parking

Une aide de l'entreprise est prévue pour les dépenses additionnelles de transport des salariés en situation de handicap (bénéficiaire d'une CMI stationnement) occasionnées par la nécessité d'utiliser un parking à proximité immédiate du lieu de travail.

Si des places de parking sont disponibles dans les locaux de la banque, elles sont réservées en priorité aux salariés en situation de handicap disposant d'une préconisation du Médecin de Travail et d'une carte mobilité inclusion stationnement.

En l'absence de place dans les locaux de la banque, les éventuels frais de stationnement seront pris en charge par RHG Mission Handicap.

⁵ Sous réserves de remplir les conditions énoncées dans l'accord Diversité et Inclusion du 24 juillet 2020

Les remboursements sont effectués après examen et validation de la demande par RHG Mission Handicap et présentation de justificatifs.

7.10.2 Transport en taxi ou véhicule adapté au handicap du salarié

Si le collaborateur en situation de handicap est dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun et de conduire un véhicule, RHG Mission Handicap pourra financer, les frais de transport en taxi ou véhicule adapté au handicap du salarié. La prise en charge des frais de transport porte uniquement sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail et, le cas échéant, le lieu de formation (centre de formation ou entreprise).

Si besoin, une commission pluridisciplinaire se réunira pour examiner la demande et statuer sur celle-ci.

Le prestataire sera sélectionné par Mission Handicap :

- pour les transports réguliers, un contrat sera signé entre le transporteur et RHG Mission handicap ;
- RHG Mission Handicap réglera directement le prestataire afin d'éviter au salarié d'avancer les frais de transport.

Le collaborateur s'engage à respecter les conditions d'utilisation du service de transport transmis chaque année par RHG Mission Handicap.

RHG Mission Handicap se réserve le droit de mettre fin à la prestation en cas de non- respect des conditions d'utilisation. (Retards répétés, annulations de dernière minute, adresses non prévues au contrat, incivilités signalées par le transporteur etc..).

Il est entendu que le bénéfice du service de transport adapté est accordé suite à la préconisation du médecin du travail pour une période déterminée, et que cette prise en charge ne constitue ni un élément lié au contrat de travail, ni un droit acquis récurrent.

Tout changement de domicile ou de lieu de travail devra être communiqué à la Mission Handicap afin qu'elle procède à une nouvelle étude du dossier.

7.10.3 Indemnités kilométriques

Par ailleurs, des indemnités kilométriques pourront être versées, sur préconisation du médecin du travail, après validation de RHG Mission Handicap, et d'une commission pluridisciplinaire le cas échéant aux collaborateurs qui, du fait de leur handicap, ne peuvent utiliser les transports en commun, et n'ont pas d'autre alternative que d'utiliser leur véhicule pour se rendre au travail.

Ce dispositif ne s'appliquera donc pas s'il vise uniquement à pallier l'absence / faiblesse d'un réseau de transports en commun, et/ou à répondre à des contraintes d'ordre personnel (notamment en obtenant un gain de temps significatif par l'usage du véhicule personnel en lieu et place du réseau de transport en commun), obligeant tout salarié (en situation de handicap ou pas) à utiliser son véhicule personnel.

Tout changement de domicile ou de lieu de travail devra être communiqué à la Mission Handicap afin qu'elle procède à une nouvelle étude du dossier.

L'ensemble des prises en charges financières évoquées ici feront l'objet de déclaration d'avantages en nature, et pourront de ce fait être soumises à cotisations sociales et imposition sur le revenu selon les règles URSSAF en vigueur.

7.11 Titres restaurant

Sur demande du Gestionnaire RH et validation de RHG Mission Handicap, des titres restaurant sont délivrés au cas par cas, s'il existe une impossibilité de prendre les repas au restaurant d'entreprise ou interentreprises, en raison d'une accessibilité insuffisante ou de difficultés de déplacement.

7.12 Autres aides financières

7.12.1 Aménagements individuels

RHG Mission Handicap, après étude du dossier de prise en charge et déduction des remboursements cumulés effectués par (pour certaines natures d'achats) la Sécurité Sociale et la mutuelle du Groupe BNP Paribas, peut contribuer au financement de certains équipements favorisant l'emploi de salariés en situation de handicap :

- les équipements adaptés à installer sur le véhicule personnel⁶ ;
- l'achat de tout appareillage individuel⁷.

Le délai de renouvellement pourra être étudié en lien avec les délais réglementaires ou lorsque le matériel est hors d'usage, reconnu irréparable ou devenu inadapté en cas d'évolution du handicap.

L'ensemble des prises en charges financières évoquées ici feront lorsque nécessaire l'objet de déclaration d'avantages en nature, et pourront de ce fait être soumises à cotisations sociales et imposition sur le revenu.

7.12.2 Accès au locatif social

Les collaborateurs en situation de handicap sont reconnus comme demandeurs prioritaires pour accéder aux logements du parc social proposé via l'organisme Action Logement.

Ils peuvent être accompagnés et appuyés dans leurs démarches par les correspondants habitats des CSE et les assistantes sociales d'Accompagnement Social et Vie au Travail.

7.13 Autres accompagnements

Il est rappelé que, sans qu'il s'agisse d'une disposition du présent accord, l'allocation spéciale famille est versée sans condition d'âge lorsque l'enfant du salarié est en situation de handicap.

⁶ Le détail des différents accompagnements financiers est précisé dans la FAQ mise à disposition sur le site intranet (page de la Mission Handicap). A la date d'effet du présent accord, et sous réserve de respecter les conditions précisées dans la FAQ, participation à hauteur de 50% du montant des aménagements dans la limite de 12 000€.

⁷ Le détail des différents accompagnements financiers est précisé dans la FAQ mise à disposition sur le site intranet (page de la Mission Handicap). A la date d'effet du présent accord, et sous réserve de respecter les conditions précisées dans la FAQ, participation à hauteur de 80% du montant restant à la charge du collaborateur (après remboursement de la Sécurité Sociale et de la Mutuelle) dans la limite de 5 250€.

Les collaborateurs ont la possibilité de bénéficier de l'appui et expertise des Assistantes Sociales d'Accompagnement Social et Vie au Travail du Groupe BNP Paribas pour les accompagner tout au long de leurs démarches de reconnaissance de situation de handicap.

En cas de départ de l'entreprise pouvant nécessiter un accompagnement spécifique, les équipes d'Accompagnement Social et Vie au Travail peuvent être sollicitées par les collaborateurs. Elles pourront orienter le collaborateur vers les interlocuteurs ou structures spécialisées pour assurer un relais et prise en charge la mieux adaptée à leur situation. Cet accompagnement pourra se poursuivre jusqu'à 3 mois après le départ effectif du collaborateur.

Chapitre 8 – L’inclusion par les achats : faire travailler le secteur du travail protégé et adapté (ESAT et EA)

BNP PARIBAS a pour objectif d’augmenter et de pérenniser ses achats avec les entreprises du secteur du travail protégé et adapté (ESAT et EA) pour favoriser l’emploi et de l’employabilité des personnes en situation de handicap.

RHG Mission Handicap et Group Strategic Sourcing travaillent sur une démarche globale en vue de :

- développer les achats auprès des entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) : les EA les ESAT et les TIH ;
- positionner des catégories d’achats innovantes à forte valeur en main d’œuvre sans toutefois délaisser les traditionnelles.

Au sein de Group Strategic Sourcing (GSS), une équipe est spécifiquement dédiée aux « Achats Responsables ». Elle a pour mission de développer les achats inclusifs dans la Banque grâce au réseau de référents achats et handicap.

L’objectif est d’atteindre à l’échéance du présent accord un chiffre d’affaires hors taxes des prestations réalisées avec les ESAT et EA de 2 millions d’euros.

Des actions de fonds sont menées pour promouvoir et améliorer les achats auprès du STPA :

- plusieurs sessions de formations aux achats inclusifs pour les acheteurs et les prescripteurs ;
- un volet Achats inclusifs lors des sessions d’accueil pour les nouveaux arrivants chez Group Strategic Sourcing ;
- l’animation d’une Communauté « Achats inclusifs » qui a pour objectif de partager les bonnes pratiques et les objectifs du Groupe BNP Paribas ;
- la mise à disposition de supports par les Achats responsables :
 - o Fiches fournisseurs STPA
 - o Sourcing qualifiés d’Esat ou d’EA
- un support juridique dédié au sein de Legal.

L’offre du STPA continuera à être explorée, que ce soit sur des catégories traditionnelles, ou plus innovantes, mais toujours source de pérennité d’emploi et de développement de l’emploi et l’employabilité pour des personnes en situation de handicap.

De même, le partenariat avec le groupement national GESAT⁸ réseau national des prestataires du Secteur du Travail Protégé et Adapté sera renouvelé et BNP Paribas poursuivra son investissement et son engagement aux côtés d’autres entreprises, lors des comités de pilotage, des webinaires ou pour l’étude de nouvelles filières. Des communications destinées à sensibiliser les métiers aux achats inclusifs seront effectuées durant la durée de l’accord.

⁸ Tout collaborateur qui souhaite être habilité à consulter les offres de ce réseau, peut le demander à l’équipe Group Strategic Sourcing dédiée aux achats responsables

BNP Paribas apportera des aides concrètes pour accélérer le développement d'EA ou d'ESAT ou leur permettre de se positionner sur de nouveaux marchés, tels que :

- aides à la formation ;
- aides techniques ;
- achats ou mise à disposition de matériels ;
- subventions pour le financement ou la création d'une filière.

Les collaborateurs dont les enfants ou conjoint travaillent au sein d'un ESAT ou d'un EA peuvent, s'ils le souhaitent, porter à la connaissance de RHG Mission handicap les prestations réalisées au sein de ces établissements, afin qu'elles soient étudiées en liaison avec les acheteurs.

Chapitre 9 – Communication

Un plan de communication dédié au présent accord sera mis en place pour faire connaître et diffuser, à la fois en interne et sur le site corporate, les engagements de BNP Paribas en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Mission Handicap travaillera à renforcer encore sa visibilité notamment en développant davantage les communications digitales.

9.1 Communication interne

RHG Mission Handicap a pour mission de :

- mieux faire connaître les engagements de la banque en matière d'intégration des personnes en situation de handicap et les grands axes du présent accord, en s'appuyant sur les différents canaux de communication mis à disposition par l'entreprise : Intranet, documents de présentation du groupe (Rapport annuel, bilan social, RSE) ... ;
- favoriser le relais, la diffusion d'informations ainsi que la conduite d'actions ciblées au sein de BNP Paribas SA par les Correspondants Handicap.

RHG Mission Handicap fera le nécessaire pour porter à la connaissance de tous les collaborateurs les dispositions du nouvel accord handicap dès son agrément.

Par ailleurs, RHG Mission Handicap mettra à la disposition de tous les Correspondants Handicap, via la plateforme de partage Sharepoint ou sur Echonet Mobile, le cas échéant :

- des fiches de bonnes pratiques et notamment sur les mesures d'accompagnement proposées aux salariés en situation de handicap ;
- une FAQ (Foire aux questions) ;
- une boîte à outil pour l'organisation des actions de sensibilisation ;
- des fiches sourcing par catégorie d'achats et un accès privilégié à la base du réseau GESAT recensant tous les EA et ESAT.

9.2 Communication externe dédiée au recrutement

Cette communication s'inscrit dans le cadre du plan d'embauche tel que défini au chapitre 2 du présent accord.

L'entreprise s'engage à poursuivre les publications sur les sites d'emplois spécialisés ainsi que les participations, sur tout le territoire, à des forums de l'emploi en présentiel, en ligne ou tous autres événements permettant d'informer les candidats sur les métiers de la banque et de recueillir des CV de candidats.

Chapitre 10 – Organisation et moyens dédiés au pilotage de la politique handicap

10.1 La Mission Handicap au sein de RHG

La Mission Handicap est une entité de la Fonction RHG qui garantit et contribue à la mise en œuvre, la promotion et le suivi des dispositions de l'accord en vigueur ; elle dispose de moyens dédiés.

L'équipe RHG Mission Handicap est composée, de 9 collaborateurs, un responsable et 8 chargés de missions.

BNP PARIBAS SA désigne la responsable de la Mission Handicap comme la référente handicap de l'Entreprise.

La composition de l'équipe pourra évoluer durant le présent accord.

Cette équipe assure également :

- le suivi du budget et son reporting auprès de l'autorité administrative compétente ;
- la consolidation annuelle des données sociales quantitatives et qualitatives concernant l'emploi des personnes handicapées ;
- la représentation de BNP Paribas SA auprès des interlocuteurs institutionnels ;
- l'animation du réseau des Correspondants Handicap de BNP Paribas SA ;
- un rôle de conseil et de partage des bonnes pratiques auprès des filiales de BNP Paribas en France.

10.2 Les Correspondants Handicap

Les Correspondants Handicap (CH) sont, à la date de signature du présent accord, au nombre de 23. Ils sont considérés comme les référents handicap locaux.

Les CH consacrent l'équivalent de deux jours-homme par mois aux missions suivantes :

- communiquer sur l'accord handicap en vigueur puis présenter chaque bilan annuel auprès de la Direction de leur entité de rattachement ;
- veiller à la déclinaison au sein de leur ~~son~~ périmètre des actions prévues par l'accord ; le CH pourra également organiser des actions de sensibilisation à son initiative personnelle au sein de son périmètre ;
- accompagner les gestionnaires RH et les managers lors de l'intégration des salariés en situation de handicap ;
- accompagner et se tenir à disposition des collaborateurs concernés en fonction de leur situation individuelle ;
- contribuer au développement du réseau local des partenaires externes (universités, associations, organisateurs d'évènements...) ;
- alimenter le reporting centralisé par l'équipe RHG Mission Handicap.

La mission confiée au Correspondant Handicap doit faire partie intégrante de sa définition de poste, être valorisée lors de la définition de ses objectifs annuels par son responsable hiérarchique et donner lieu à la reconnaissance des compétences qu'il peut acquérir en cette qualité, notamment lors de son

évaluation professionnelle annuelle. Cette évaluation professionnelle doit être aussi l'occasion d'échanger sur le temps consacré à cette mission et de l'adapter si nécessaire.

Les coordonnées et le rôle de chaque CH sont affichés sur les tableaux destinés à l'information des salariés et diffusés sur l'intranet de l'entreprise.

L'expérience des précédents accords a montré que l'animation de ce réseau et le partage d'informations et de bonnes pratiques en son sein joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de l'accord. L'équipe RHG Mission Handicap organisera des temps de réflexion avec l'ensemble des correspondants. Cette démarche sera également l'occasion de faire intervenir des experts et d'échanger sur des sujets d'actualité.

Par ailleurs, il est précisé que les gestionnaires RH (et HRBP) s'appuieront autant que nécessaire sur l'expertise des Correspondants Handicap de leurs périmètres pour gérer des situations individuelles ou collectives en lien avec le handicap.

10.3 Les moyens financiers

Le budget consacré par l'entreprise à la réalisation des actions prévues au présent accord sera, au minimum, égal à la contribution financière légale théorique, qui aurait dû être versée par BNP Paribas SA à l'URSSAF, en l'absence d'accord d'entreprise, pour chacune des 3 années d'application du présent accord, soit du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025 (cf. budget prévisionnel en annexe 1).

Chapitre 11 – Suivi de l'accord

11.1 Commission de suivi

Sans préjudice des attributions des instances représentatives du personnel de l'entreprise, une commission paritaire de suivi spécifique est mise en place au niveau national.

Elle est composée d'une part, de quatre représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau national de l'entreprise, et d'autre part, de représentants de la Direction (notamment le responsable de RHG Mission Handicap ou son représentant).

Cette commission se réunit une fois par an. À titre exceptionnel, une réunion supplémentaire peut se tenir à la demande soit de la Direction, soit de la majorité des organisations syndicales représentatives au niveau national.

La mission de cette commission consiste à veiller au respect des dispositions et engagements du présent accord. Elle observe les évolutions chaque année sur les divers sujets qu'elle traite. Dans ce cadre, les réalisations budgétaires, détaillées par nature de dépenses ou d'investissements, lui sont notamment présentées, ainsi qu'une analyse quantitative et qualitative de la mise en œuvre de l'accord. Une demi-journée peut également être consacrée à des actions de sensibilisation ou de formation et à l'intervention d'experts.

Il est précisé qu'une étude reprenant la cartographie comparée des collaborateurs en situation de handicap par rapport à la population globale de l'entreprise sera menée. Cette étude se déroulera pendant la 2^{ème} année de l'accord et sera partagée lors d'une Commission de Droit Social. Des actions pourront être décidées en fonction des résultats de cette cartographie.

11.2 Indicateurs de suivi

Afin de suivre les actions prévues, une liste d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs est annexée au présent accord (annexe 2).

Chapitre 12– Durée, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet au 1er janvier 2023, sous réserve de l'obtention de l'agrément par l'autorité administrative compétente sans lequel il sera nul et non avenu dans toutes ses dispositions. Il cessera de plein droit au 31 décembre 2025.

Conformément aux dispositions de la loi Avenir Professionnel du 05 septembre 2018 et à son décret d'application du 27 mai 2019 et sauf nouvelles dispositions réglementaires, BNP Paribas SA n'aura plus la possibilité de conclure un nouvel accord Handicap agréé à l'issue du présent accord.

Aussi, les parties au présent accord conviennent de se réunir, lors d'une Commission de Droit Social, au cours du 1er semestre 2025, pour étudier l'opportunité de négocier un nouvel accord qui définirait les modalités de la politique Handicap à compter de 2026.

A l'échéance de son terme, l'accord cessera de plein droit, sans formalité spécifique, de produire tout effet.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires conduiraient à des aménagements ou à des difficultés d'application du présent accord, les parties signataires se rencontreront pour examiner l'incidence des nouvelles dispositions sur les dispositions de l'accord.

Le présent accord sera déposé par la Direction de BNP Paribas S.A. en un exemplaire auprès du secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Paris et en ligne sur la plate-forme www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Fait à Paris, le 16 décembre 2022, en 4 exemplaires :

Pour BNP Paribas SA	
Pour la CFDT	
Pour le SNB – CFE / CGC	

Annexe 1 – Budget prévisionnel 2023-2025

Budget estimé prévisionnel base annuelle

BNP Paribas s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires au déploiement des dispositions de l'accord.

Le budget de l'accord sera au minimum égal au montant des contributions qui auraient dû être versées durant l'accord en l'absence d'accord agréé. Ce budget sera augmenté d'un abondement de l'entreprise pour atteindre un budget total de 11,81 Millions d'euros sur la durée de l'accord. Ce budget sera géré de façon centralisée par la Mission Handicap.

Le budget prévisionnel présenté ci-dessous traduit le coût prévisionnel de mise en œuvre des objectifs fixés. A noter que la ligne de dépenses liées aux actions de maintien dans l'emploi sera ajustée en fonction du nombre de demandes.

Pour rappel, les lignes budgétaires sont fongibles entre elles et d'une année sur l'autre.

À noter par ailleurs que les axes pilotage, sensibilisation, information et communication interne ne pourront représenter plus de 25% du budget.

Budget (cf cerfa 11391*21)

Exprimé en euros et sur la durée de l'accord
chiffres arrondis pour accord

	Budget prévisionnel, base annuelle		Budget total sur la durée de l'accord	
	EN M€	en %	EN M€	en %
Animation, Pilotage & Suivi de l'Accord	0,63	16%	1,89	16%
<i>– en dépenses de personnel</i>	<i>0,54</i>	<i>14%</i>	<i>1,61</i>	<i>14%</i>
<i>– autres dépenses (prestations...)</i>	<i>0,09</i>	<i>2%</i>	<i>0,28</i>	<i>2%</i>
Plan d'Embauche	0,51	13%	1,52	13%
Plan d'Insertion et de Formation	0,16	4%	0,48	4%
Sensibilisation	0,25	6%	0,75	6%
Communication Interne	0,01	0%	0,04	0%
Plan de Maintien dans l'Emploi	2,34	59%	7,01	59%
Autres (le cas échéant)	0,01	0%	0,03	0%
Relations avec le secteur protégé/adapté	0,03	1%	0,08	1%
BUDGET TOTAL	3,94	100%	11,81	100%

Annexe 2 – Indicateurs annuels de suivi de l'accord

Axes	Bilan quantitatif (par Pôle, Fonction et par Direction de réseau)	Bilan qualitatif
	Par genre / techniciens – cadres et âges si disponible	
CV reçus	Nombre	
Embauches	Nombre d'embauches par nature de contrat, poste transformations CDD / CDI, stagiaires...)	Nouveaux partenariats Forums nombre et lieux
Maintien dans l'emploi	Nombre de personnes et d'actions Nombre de personnes ayant bénéficié des « autres aides financières/aménagements individuels » et montants (cf. 7.12.1)	Chiffres commentés
Formation et sensibilisation	Nombre de sessions, de personnes formées par lieu et par cible (managers, filière RH, autres salariés...)	Contenu pédagogique des nouvelles formations
Secteur protégé et adapté	Volume de prestations facturées Nombre d'EA et d'ESAT	Chiffres commentés
Suivis	Départs : nombre et motifs par type de contrat / en cours de période d'essai Nombre de collaborateurs ayant bénéficié des journées d'absence rémunérées (cf. 7.3) Nombre de commission pluridisciplinaire et décision de celle-ci	Chiffres commentés
Communication interne et externe		Synthèse des actions de communication de toutes natures
Budget	Prévisions et réalisations par ligne budgétaire	

Glossaire

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées.

ASVT : Accompagnement Social et Vie au Travail

DRIEETS : Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

DOETH : Déclaration de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés.

EA : Entreprises Adaptées.

ESAT : Établissements et Services d'Aides par le Travail.

GESAT : Groupement des Établissements et Services d'Aides par le Travail.

GAP : Gestion Assistance et Paie

GSS : Group Strategic Sourcing

IMEX : Gestion des Immeubles d'Exploitation.

IT : Informations et Technologies.

RHG : Ressources Humaines Groupe.

SPST : Service de Prévention et de Santé au Travail