

**GROUPE BANQUES POPULAIRES**  
**ACCORD NATIONAL**  
**SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES**  
**PREAMBULE**

La Chambre Syndicale des Banques Populaires et les organisations syndicales représentatives du personnel se sont rencontrées afin de renouveler l'accord du 3 juillet 1992 avec le souci d'en améliorer les dispositions susceptibles de favoriser le travail des personnes handicapées, telles que définies par l'article L.323-10 du code du travail.

Recruter des personnes handicapées, contribuer à les former, réussir leur insertion, s'efforcer de conserver dans leur emploi les collaborateurs du Groupe devenus handicapés ou à défaut les aider à trouver dans les entreprises du Groupe un emploi qui leur sera mieux adapté, tous les objectifs principaux du premier accord demeurent présents. Leur pérennité est le garant de la réalité d'une politique qui doit être partagée par l'ensemble des entreprises.

Cet accord confirme la volonté des signataires -conscients des responsabilités particulières qui incombent aux entreprises en la matière- de contribuer au mieux à l'accueil, à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle, à la formation et au reclassement des personnes handicapées, avec le souci des contraintes propres aux entreprises du Groupe.

La loi du 10 juillet 1987, qui fait obligation d'employer 6 % de salariés handicapés ou assimilés, permet aux entreprises de s'acquitter, partiellement ou totalement, de cette obligation de trois façons :

- par le paiement d'une contribution,
- par la conclusion de contrats avec des établissements de travail protégé pouvant aller jusqu'à 50 % de l'obligation,
- par la conclusion d'un accord prévoyant la mise en oeuvre d'un programme de mesures en faveur des travailleurs handicapés.

Conformément à l'article R.323-7 du code du travail, et en application du présent accord, les entreprises du Groupe peuvent, si elles le souhaitent, établir une péréquation de l'obligation d'emploi de personnes handicapées entre leurs différents établissements, quelle que soit leur taille, en imputant sur le quota global de chaque entreprise (calculé sur les établissements d'au moins 20 salariés), les handicapés employés dans les établissements de moins de 20 salariés, ainsi que ceux employés dans les établissements d'au moins 20 salariés en sus du quota de 6 %.

Une telle péréquation permet de répartir les actions engagées non pas seulement en fonction de l'effectif des établissements, mais en tenant compte des possibilités locales d'insertion, dans l'intérêt des salariés handicapés.

Pour faciliter, directement ou indirectement, l'accès au travail de toutes les catégories de handicapés, les entreprises du Groupe continuent d'orienter en premier lieu leurs efforts en direction du milieu ordinaire de travail, sans négliger les actions possibles à l'extérieur.

En tout état de cause, une attitude ouverte pour l'embauche de personnes handicapées à tous niveaux demeure le souci majeur des signataires, dès lors que les qualifications sont adaptées et les handicaps compatibles avec les postes et les aménagements susceptibles d'y être apportés,

Indépendamment de cette préoccupation, les signataires tiennent à rappeler l'importance qu'ils attachent à la prévention des risques professionnels dans les entreprises du Groupe, en liaison avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément à la mission que leur assigne la réglementation.

## **Chapitre 1**

### **PROGRAMME D'ACTIONS EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL**

#### **Article 1 Emploi**

Chacune des entreprises du Groupe s'engage à maintenir le pourcentage de travailleurs handicapés et assimilés par la réglementation (pondérés en unités bénéficiaires), constaté au 31 décembre 1994. L'incidence des variations d'effectifs est précisée en annexe.

En outre, les entreprises du Groupe prennent l'engagement d'embaucher chaque année en contrat à durée indéterminée au minimum 2 % de travailleurs handicapés et assimilés par rapport au nombre total de leurs recrutements sous contrat à durée indéterminée, dans la limite de leur obligation légale de 6 %, telle que fixée par la réglementation. Lorsque le nombre de recrutements à durée indéterminée est inférieur à 50 au cours de chacune des années couvertes par l'accord, l'engagement d'embaucher au minimum 2 % de travailleurs handicapés et assimilés est calculé sur le nombre total de recrutements intervenus pendant la durée de l'accord.

Toutefois, l'engagement est porté à 3 % pour les entreprises du Groupe remplissant au 31 décembre 1994 leur obligation légale à plus de 39 % et à moins de 78 %. Lorsque le nombre de recrutements à durée indéterminée est inférieur à 34 au cours de chacune des années couvertes par l'accord, l'engagement d'embaucher au minimum 3 % de travailleurs handicapés et assimilés est calculé sur le nombre total de recrutements intervenus pendant la durée de l'accord.

L'engagement est porté à 4 %, pour les entreprises du Groupe n'atteignant pas, au 31 décembre 1994, 39 % de leur obligation légale. Lorsque le nombre de recrutements est inférieur à 25 au cours de chacune des années couvertes par l'accord, l'engagement d'embaucher au minimum 4 % de travailleurs handicapés et assimilés est calculé sur le nombre total de recrutements intervenus pendant la durée de l'accord.

La liste des entreprises du Groupe soumise à un engagement d'embauche de 3 et 4 % est précisée en annexe.

Quel que soit son flux d'embauches, annuel ou cumulé sur la durée de l'accord, chaque entreprise remplissant au 31 décembre 1994 son obligation légale à moins de 78 % et dont l'effectif est d'au moins vingt salariés, s'engage à recruter à durée indéterminée au moins un travailleur handicapé ou assimilé pendant la durée de l'accord.

## **Article 2 Suivi individualisé**

Pour faciliter l'adaptation au travail des collaborateurs handicapés, un bilan personnalisé des problèmes d'insertion susceptibles de se poser est établi lors de l'entrée en fonctions, en collaboration avec les organismes qui concourent à leur placement et à leur insertion, ainsi qu'avec le médecin du travail et le service social de l'entreprise.

Par la suite, ils participent au suivi permanent de chaque situation individuelle pour favoriser la meilleure intégration dans le milieu professionnel.

### **Article 3 Sensibilisation**

Les efforts menés par les entreprises du Groupe pour informer et sensibiliser le personnel, à l'accueil des handicapés doivent être poursuivis :

- articles dans les journaux d'entreprises et du Groupe,
- organisation de projections avec débat sur le thème de l'insertion professionnelle des personnes handicapées à partir de la vidéo "Cinq sens pour l'entreprise" cofinancée par la Chambre Syndicale des Banques Populaires ou d'autres documents vidéo,
- présentation de la politique d'insertion des travailleurs handicapés aux collaborateurs handicapés.

Les entreprises du Groupe veillent à la sensibilisation et à la préparation de l'environnement professionnel à l'accueil d'un nouveau collaborateur handicapé, avec recours possible à des formateurs extérieurs (G.I.R.P.E.H. ou autres).

Elles s'attachent tout particulièrement à assurer la sensibilisation des nouveaux représentants dans les organisations syndicales, les C.H.S.C.T., les comités d'entreprise, des nouveaux délégués du personnel, des nouveaux membres des services médicaux et sociaux, des nouveaux collaborateurs des directions des ressources humaines plus spécialement chargés des questions liées à l'emploi et à l'insertion des handicapés, avec recours possible à des formateurs extérieurs (G.I.R.P.E.H. ou autres).

### **Article 4 Aménagement des conditions de travail**

Les collaborateurs handicapés peuvent demander la réduction de leur temps de travail et/ou les adaptations d'horaires nécessaires à leurs déplacements, aux démarches et aux soins. Leur rémunération n'en est pas affectée si le handicap résulte d'un accident du travail où la responsabilité de l'entreprise est engagée.

Toutes les fois que nécessaire, les aménagements des accès à l'entreprise, des locaux et des postes de travail sont réalisés en liaison avec les C.H.S.C.T. et les médecins du travail. Les aménagements appropriés sont également apportés au fur et à mesure d'implantations nouvelles ou de réagencement de locaux existants.

Au plan financier, les entreprises ont la faculté de faire appel aux subventions de l'A.G.E.F.I.P.H. mais ne pourront alors valoriser au titre du présent accord que la part du financement des aménagements restant éventuellement à leur charge.

## **Article 5 Logement**

Les commissions d'aide au logement des entreprises du Groupe sont encouragées à examiner par priorité les solutions aux besoins des collaborateurs handicapés en vue de l'attribution de logements locatifs ou de prêts dans le cadre de l'effort patronal pour la construction.

## **Article 6 Nomination de responsables de l'insertion des handicapés**

Au sein de la Direction des Ressources Humaines de chaque entreprise du Groupe, une personne est spécifiquement affectée, pour une partie de son temps, à la promotion, au suivi et à la réalisation des actions en faveur des personnes handicapées, aux contacts avec l'Administration et les organismes concernés, ainsi qu'aux liaisons avec le médecin du travail, le service social et les représentants du personnel.

A la Chambre Syndicale des Banques Populaires, organe central du Groupe, un responsable est chargé de faciliter les efforts entrepris par chaque banque pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, en développant l'information nécessaire sur les différentes possibilités d'action et les moyens auxquels elles peuvent recourir (pour l'accueil de stagiaires notamment). Il informe les entreprises du Groupe des expériences et réalisations internes ou externes au Groupe en veillant à leur promotion. Il représente les entreprises du Groupe dans les contacts à prendre au plan national avec les organismes publics, ou privés et assure le suivi des engagements contenus dans le présent accord.

## **Article 7 Formation**

Les collaborateurs handicapés bénéficient des mêmes possibilités de formation que l'ensemble du personnel avec adaptation, si besoin, des conditions matérielles et recours éventuel à des aides extérieures (par exemple : interprète pour collaborateur handicapé auditif).

En outre, tout collaborateur recruté en qualité de travailleur handicapé dispose d'un droit à formation spécifique -d'une durée modulée en fonction des carences ou des besoins effectivement constatés- destiné à lui permettre de mettre à niveau sa formation générale initiale en référence au poste tenu ou aux évolutions à envisager.

## **Article 8 Collaboration avec le secteur protégé**

Afin d'améliorer la connaissance des possibilités d'emploi des personnes handicapées, les directions des banques cherchent à développer les échanges avec les ateliers protégés et les centres d'aide par le travail par le biais notamment de visites de leurs installations réciproques.

L'effort du Groupe est orienté, plus particulièrement vers des commandes de prestations (par exemple : entretien des espaces verts) susceptibles d'être fournies par du personnel du secteur protégé détaché au sein de l'entreprise.

Lorsque la sous-traitance à l'extérieur de certains travaux est envisagée par une entreprise du Groupe, son comité d'entreprise est consulté préalablement à toute décision pour examiner la possibilité de faire appel au secteur protégé.

## **Article 9 Recours au travail temporaire**

Les entreprises du Groupe sont encouragées à confier, toutes les fois que possible, des missions de travail temporaire à des travailleurs handicapés recensés par les entreprises de travail temporaire spécialisées dans ce domaine.

## **Article 10 Accueil temporaire de personnes handicapées**

Les entreprises du Groupe s'efforcent d'accueillir des stagiaires handicapés, notamment en provenance de centres de formation spécialisés, soit pour leur dispenser une formation pratique sur des postes de travail, s'inscrivant dans le cadre de leurs études, soit pour leur permettre d'acquérir une première expérience en entreprise. Chaque entreprise qui est sollicitée en ce sens par des candidatures adaptées à ses possibilités d'accueil s'engage à recevoir au moins un stagiaire par an, pour une durée minimale d'un mois.

Les entreprises du Groupe favorisent, par ailleurs, l'accueil de personnes handicapées dans le cadre de toute formule facilitant leur insertion professionnelle : contrats de formation en alternance (contrats de qualification, par exemple), contrats d'apprentissage, contrats à durée déterminée ...

## **Article 11 Actions de formation internes ouvertes à des handicapés extérieurs au Groupe**

Les entreprises du Groupe ouvrent certaines de leurs actions de formation interne à des personnes handicapées de l'extérieur au Groupe qui auraient besoin de ces formations, selon des modalités à définir au cas par cas.

Les formations susceptibles d'être proposées sont diverses : micro-informatique, prise de rendez-vous par téléphone, fiscalité des particuliers, préparation aux unités de valeur du brevet professionnel, cycle "Réussir l'I.T.B."... avec prise en charge des frais y afférent.

## **Article 12 Adaptation aux mutations technologiques**

En liaison avec les C.H.S.C.T., les entreprises du Groupe étudient les possibilités d'insertion ouvertes par la commercialisation de nouveaux matériels permettant l'accès de certains handicapés aux métiers du secteur bancaire.

Dans les services touchés par des mutations technologiques importantes, les salariés handicapés directement concernés bénéficient d'une formation prioritaire, afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

## **Article 13 Maintien dans le Groupe et aides à la reconversion**

Les entreprises du Groupe sont tenues de conserver dans leur emploi les collaborateurs handicapés ou qui le deviendraient, pour autant que leur handicap le permette.

Si le maintien dans l'emploi ou une mutation dans un poste de qualification et de rémunération équivalentes à l'ancien emploi est impossible, un poste de qualification et de rémunération moindres peut être proposé au salarié handicapé, le passage de l'ancien au nouveau salaire, prévu par la convention collective de travail du personnel des banques, se faisant par paliers dégressifs sur six mois. Dans le cas où le handicap résulterait d'un accident du travail où la responsabilité de l'entreprise serait engagée, la rémunération serait maintenue à titre individuel.

En cas d'impossibilité de reclassement interne, l'entreprise aide le salarié concerné à trouver un nouvel emploi mieux adapté en prenant en charge, outre le paiement des indemnités de rupture dues, le financement d'une reconversion et d'une réinsertion externe dans la limite de 60.000 F.

En outre, en cas de licenciement autre que pour faute, la durée du préavis est doublée pour les collaborateurs handicapés, ayant plus d'un an d'ancienneté, sans que toutefois cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de quatre mois la durée totale du préavis : les intéressés peuvent demander à être dispensés d'exécuter leur préavis dont le paiement leur est cependant assuré.

## **Chapitre 2**

### **PROGRAMME D'ACTIONS A L'EXTERIEUR DU GROUPE**

#### **Article 14 Formation de Handicapés extérieurs au Groupe**

Les entreprises du Groupe participant à la formation de personnes handicapées extérieures, assurée par des organismes spécialisés (par exemple, les centres de rééducation professionnelle), auprès desquels elles envisagent le détachement de salariés, dont la spécialité peut permettre de contribuer utilement à l'action de formation engagée, ou la mise à disposition des moyens techniques appropriés, voire un concours financier.

#### **Article 15 Coopération avec le secteur protégé**

Les entreprises du Groupe cherchent à développer et à diversifier la coopération avec les ateliers et les centres d'aide par le travail de la façon la plus large possible.

#### **Article 16 Recherches sur les possibilités d'expériences de télétravail à domicile**

Des expériences pilotes pourront être tentées dans ce domaine, reposant sur la mise en oeuvre de télétravail à domicile.



## **Chapitre 3**

### **DISPOSITIONS GENERALES**

#### **Article 17 Agrément**

L'entrée en vigueur du présent accord, qui couvre l'ensemble des entreprises appliquant à leur personnel le statut du Crédit Populaire, est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente.

#### **Article 18 Mise en oeuvre - Suivi**

Au plan local, c'est avec les membres du C.H.S.C.T. et les comités d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel que les sociétés du Groupe précisent les mesures qui concourent à la réalisation des principes définis par les parties signataires du présent accord en les adaptant aux spécificités organisationnelles ou locales.

C'est avec les organisations syndicales que les entreprises du Groupe peuvent négocier des accords décentralisés reprenant et mettant en oeuvre les objectifs du présent accord. Le suivi régulier des conditions d'insertion et d'emploi des personnes handicapées est exercé par les C.H.S.C.T..

Les comités d'entreprise, instances chargées d'assurer le contrôle des engagements pris dans le cadre de chacun des articles du présent accord, reçoivent à cette fin communication une fois par an des éléments chiffrés et détaillés leur permettant de mesurer les différents moyens mis en oeuvre, leur état d'avancement, ainsi que leurs résultats.

Ce bilan fera le point notamment sur :

- le nombre de travailleurs handicapés et assimilés employés et d'unités correspondantes dans les établissements de l'entreprise,
- la coopération avec le secteur du travail protégé,
- les actions de sensibilisation,

- les aménagements de locaux et de postes de travail,
- les aides financières aux collaborateurs handicapés,
- les actions de formation des collaborateurs handicapés et celles ayant bénéficié à des handicapés extérieurs au Groupe,
- l'accueil temporaire de personnes handicapées au sein de l'entreprise dans le cadre de stages, contrats à durée déterminée, travail temporaire...

Si nécessaire, les parties signataires des accords locaux pourront créer une structure particulière chargée du suivi et du contrôle de la mise en place des actions en faveur des personnes handicapées.

Au plan national, les délégués syndicaux nationaux des organisations syndicales signataires du présent texte sont les interlocuteurs de la Chambre Syndicale pour faire le point de son application et évaluer les résultats une fois par an, sur la base de la consolidation des éléments fournis par chaque entreprise du Groupe.

#### **Article 19 Durée - Bilan - Reconduction**

Le présent accord prendra effet pour une durée de trois ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996.

A son terme, il cessera de produire tout effet.

Dans le courant de la troisième année, et au plus tard six mois avant la fin de la période d'application, les parties contractantes conviendront de se réunir pour examiner un bilan exhaustif des actions mises en oeuvre et des résultats, comparés aux engagements contenus dans le présent accord. A cette occasion, elles décideront d'une éventuelle reconduction.

#### **Article 20 Clause de non cumul**

Les présentes dispositions sont à valoir sur celles qui peuvent résulter de l'application de décisions ou de conventions nationales ou locales et ne peuvent en aucun cas se cumuler.

Fait à Paris le 13/02/96

Accord signé par les syndicats suivant :

**CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, SNB**

## **Annexe**

### **Application de l'article 1 alinéa 1 du présent accord : maintien du pourcentage de travailleurs handicapés et assimilés**

Prise en compte des variations d'effectif.

En cas de variation d'effectif -à la hausse ou à la baisse- la majoration ou la minoration du nombre d'unités bénéficiaires à employer pour maintenir le pourcentage constaté au 31 décembre 1994, est prise en compte :

- lorsqu'elle est supérieure ou égale à un,
- pour le nombre d'unités entières qu'elle contient.

Exemple :

au 31 décembre 1994, une entreprise compte 500 salariés et emploie 15 handicapés

représentant 20 unités bénéficiaires, soit un pourcentage de 4 % :

Si son effectif augmente et passe à 510 salariés, le maintien du pourcentage se traduit par 20,4 unités à employer. La variation du nombre d'unités bénéficiaires à employer étant inférieure à une unité est sans incidence : l'entreprise devra continuer à employer au minimum 20 unités.

Si l'effectif passe à 525 salariés, l'entreprise devra occuper au minimum 21 unités bénéficiaires, puisque la variation du nombre d'unités bénéficiaires est égale à une unité.

Si l'effectif diminue et passe à 490 salariés, le maintien du pourcentage se traduit par 19,6 unités à employer. La variation du nombre d'unités bénéficiaires à employer étant inférieure à une unité, est sans incidence ; l'entreprise devra continuer à employer au minimum 20 unités.

Si l'effectif passe à 475 salariés, l'entreprise devra occuper au minimum 19 unités bénéficiaires, puisque la variation du nombre d'unités bénéficiaires est égale à une unité.

### **Application de l'article 1 alinéas 3 et 4 du présent accord**

- Entreprises soumises à un engagement d'embauche de 3 % :

Banque Populaire Albi, Banque Populaire Besançon, Banque Populaire Metz, Banque Populaire Mulhouse, Banque Populaire Saint-Denis, Banque Populaire Strasbourg, BRED - Banque Populaire, Chambre Syndicale des Banques Populaires, Carso Informatique, Cérius, Priam.

- Entreprises soumises à un engagement d'embauche de 4 % :

Banque Populaire Grenoble, Banque Populaire Lille, Banque Populaire Saint-Etienne, C.A.S.D.E.N.-Banque Populaire, Caisse Centrale des Banques Populaires, C.A.R., Bail Matériel, Factorem, Sigee, Carso Production, LIVC.