



**ACCORD D'ENTREPRISE  
SUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI  
ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI  
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP A I-BP**

**Entre :**

**i-BP**, dont le siège social est situé 23 Place de Wicklow – Immeuble le Futura – 78180 Montigny le Bretonneux – RCS de Versailles n° 435 377 684 représentée par son Directeur Général, Monsieur Serge MATRY

D'une part,

**Et :**

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, représentées par :

- o Monsieur Serge SOUBRIER, agissant en qualité de délégué syndical central CFDT,
- o Monsieur Bruno FRANCK, agissant en qualité de délégué syndical central CGT,
- o Monsieur Frédéric HUET, agissant en qualité de délégué syndical central FO,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Le Malraux  
12 – 20 rue Fernand Braudel  
4ème étage  
75013 Paris  
Tél : 01 40 39 33 86  
Fax : 01 44 06 72 02  
Fax : 01 44 06 72 03  
Siret : 435 377 684 00152

## 1. Préambule

---

Depuis 2007, i-BP mène une politique volontariste en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cet engagement s'est traduit par trois accords triennaux qui nous ont permis de mettre en place des plans d'actions concrets afin de faire progresser notre taux d'emploi.

La politique volontariste menée pendant ces trois accords a permis de déployer de nombreuses actions concrètes en matière :

- D'intégration et de formation des personnes handicapées par le recrutement, l'alternance et l'accueil de stagiaires notamment ;
- D'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap et d'aides techniques de compensation du handicap ;
- De sensibilisation et de mobilisation des acteurs de l'entreprise ;
- De développement de nos partenariats (écoles, associations, établissement du milieu protégé et adapté, etc.....).

Le nombre d'unités bénéficiaires déclarées et le taux d'emploi ont ainsi augmenté de manière significative et le bilan de l'accord d'entreprise pour la période 2011 à 2013 a été présenté à la DIRECCTE 78 ainsi qu'aux organisations syndicales, notamment dans le cadre de la commission de suivi.

Forts de ce constat, nous avons souhaité poursuivre nos actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées en signant l'accord agréé 2014-2016 :

Résultats d'année en année :

	Situation au 31/12/2007	Situation au 31/12/2010	Situation au 31/12/2013	Situation au 31/12/2016 (estimation)
<b>Taux d'emploi global</b>	<b>1,90%</b>	<b>3,60%</b>	<b>4,42%</b>	<b>4,48%</b>
<b>Nombre d'unités bénéficiaires déclarées</b>	<b>17</b>	<b>33,76</b>	<b>44,91</b>	<b>29,63</b>
<b>Sous-traitance</b>	<b>1,31</b>	<b>2,47</b>	<b>2,95</b>	<b>2,63</b>

Ces résultats traduisent une véritable dynamique collective qui situe i-BP dans les meilleurs taux d'emploi du secteur informatique.

Ces données tiennent compte de la réorganisation d'i-BP vécue entre 2015 et 2016 ayant fortement impacté :

Notre effectif d'assujettissement ;

Notre nombre d'unités bénéficiaires déclarées ;

Le nombre d'unités bénéficiaires issues du secteur adapté et protégé.

Les conséquences de cette réorganisation se poursuivront jusqu'en 2019, date à laquelle sortiront de nos effectifs les derniers collaborateurs en Congé de fin de Carrière.

Sans la réorganisation, nous aurions atteint l'objectif de taux d'emploi de 5% de l'accord 2014-2016, et ce dès 2015. Par conséquent, le bilan de cet accord prend en compte les conséquences de notre contexte d'entreprise, ce qui nous replace dans la situation connue à fin 2013.

Le présent texte définit un ensemble de mesures et de moyens permettant à la fois de poursuivre les efforts réalisés et de s'inscrire dans une démarche de progrès, en se fixant à nouveau les objectifs suivants :

- Poursuivre le recrutement de personnes en situation de handicap ;
- Renforcer les mesures d'accueil, d'intégration, de formation, de professionnalisation et de maintien dans l'emploi ;



- Faciliter le parcours professionnel des personnes en situation de handicap tout au long de leur carrière ;
- Sensibiliser par des actions adaptées l'ensemble des acteurs impliqués dans la mission handicap (services RH, managers, collaborateurs, IRP, services de santé et services sociaux) ;
- Mettre en place une politique pérenne de communication afin d'informer au mieux les personnes en situation de handicap de la politique d'entreprise les concernant ;
- Faire progresser les résultats avec le secteur adapté et protégé.

Ces objectifs sont complémentaires pour favoriser de façon globale le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap à i-BP. Ils doivent permettre à terme une progression du taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle son attachement au principe de non discrimination résultant de l'article L.1132-1 du code du travail, tout en reconnaissant la spécificité des personnes en situation de handicap, notamment dans la prise en compte de leurs restrictions à l'emploi dans l'exercice de l'activité professionnelle.

Dans la mise en œuvre des présentes dispositions les signataires souhaitent réaffirmer un certain nombre de principes fondamentaux :

- L'engagement à agir pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constitue une condition de réussite incontournable ;
- Coordinée par le Référent Handicap, la gestion du handicap mobilise l'implication de tous les acteurs de la DRH et les managers ;
- Les personnes en situation de handicap sont recrutées et maintenues en emploi pour leurs compétences et leur aptitude professionnelle, et non au regard de leur handicap ;
- Le handicap ne saurait être un facteur de discrimination.

## 2. Champ d'application de l'accord

---

Sont bénéficiaires du présent accord, les collaborateurs :

- **Reconnus travailleurs handicapés** définis à l'article L5212-13 du Code du travail entrant dans le champ d'application de la loi du 11 février 2005 et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

- **Ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** et ayant fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier auprès de la C.D.A.P.H., et ceci afin de pouvoir prendre en charge le traitement de leur demande de compensation du handicap au plus tôt.

Dans l'éventualité où la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne serait pas accordée par la C.D.A.P.H., le salarié perdrait le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre et clôturées.

En l'absence de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le coût des actions dont le salarié aura bénéficié ne sera pas imputable sur le budget de l'accord.

### **3. Recrutement et intégration des personnes en situation de handicap**

---

Le volet recrutement et intégration des personnes en situation de handicap est considéré comme un axe majeur de l'accord par les signataires du présent accord.

Cette dynamique de recrutement doit tenir compte d'un certain nombre de constats et de facteurs externes et internes:

- Une concurrence entre entreprises sur certains bassins d'emploi, notamment sur les profils informatiques correspondant aux métiers d'i-BP qui sont peu nombreux sur le marché;
- Le réseau des partenaires du placement des travailleurs handicapés est complexe et disparate d'une région à l'autre et malgré la construction progressive de partenariats depuis 2008, l'identification de candidats potentiels reste difficile et les délais de réponses aux offres sont parfois allongés;
- Malgré une évolution positive du niveau de qualification des travailleurs handicapés en recherche d'emploi, leur formation et leurs compétences peuvent être en décalage avec les exigences de l'entreprise et les contraintes des postes de travail. En effet les recrutements concernent principalement les métiers informatiques, exigeant une certaine technicité et par conséquent un niveau de qualification minimum.



### **3.1 Recrutement de personnes en situation de handicap**

Les signataires prennent les engagements suivants :

#### **3.1.A Volumétrie**

Sur la période triennale d'application de l'accord et dans les conditions de l'environnement actuel, i-BP s'engage à augmenter son taux d'emploi global pour atteindre à minima 5 % dont 0.41% d'emploi indirect et à recruter au moins 7 collaborateurs reconnus travailleurs handicapés.

Le recrutement par la voie du C.D.I. est privilégié sans exclusion, pour tenir compte des contraintes et des tensions sur les profils mentionnés ci-dessus, les :

- C.D.D. d'une durée supérieure à 6 mois ;
- Contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Les signataires conviennent qu'à l'issue de la période triennale, les recrutements opérés en CDI, y compris les transformations de contrat à durée déterminée, devront représenter au minimum 3 contrats et 30% des embauches de personnes en situation de handicap réalisées.

Les contrats sont établis à temps plein ou à temps partiel pour tenir compte de la volonté ou des restrictions à l'emploi des personnes en situation de handicap et notamment dans certains cas, de leur niveau de fatigabilité ou de leurs contraintes de soins.

Concernant l'alternance au regard des niveaux de formation des personnes en situation de handicap disponibles sur le marché de l'emploi, les signataires conviennent de la pertinence de la formation en contrat de professionnalisation et d'apprentissage dans le dispositif de montée en compétences des personnes en situation de handicap.

Elles considèrent que le recours aux contrats d'alternance est une réelle opportunité, qui peut permettre un « sourcing » qualitatif de candidats en situation de handicap dont les compétences ne sont pas en adéquation avec les exigences des métiers mais dont le potentiel évolutif est identifié.



### **3.1.B. Mission temporaire**

Conscientes que les demandeurs d'emploi en situation de handicap constituent souvent une population éloignée de longue date du marché du travail avec des ruptures dans les cycles professionnels, les signataires du présent accord souhaitent étendre les possibilités d'intégration professionnelle à toutes formes de contrats notamment via des missions temporaires.

A ce titre, une attention particulière est accordée à la capacité des entreprises de travail temporaire à proposer des salariés en situation de handicap. Cet élément est un des critères de mesure de la qualité des prestations fournies par ces entreprises.

Dans le cadre du recours à ces entreprises de travail temporaire, il leur sera demandé de clarifier leur dynamisme en matière de politique d'emploi des personnes en situation de handicap et leur capacité à proposer des salariés en situation de handicap.

### **3.1.C Processus de recrutement**

Il est rappelé que l'article L.1132-1 al. 1 du Code du travail précise qu' « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap ». Le candidat, travailleur handicapé est ainsi recruté dans le cadre du même processus que les autres candidats.

Tout recrutement de travailleurs handicapés opéré en application du présent accord est basé sur l'évaluation des compétences du candidat et l'analyse de son potentiel évolutif. Ce recrutement intègre la prise en compte des restrictions à l'emploi.

### **3.2 Intégration des personnes en situation de handicap**

Les personnes en situation de handicap nouvellement intégrées bénéficient par principe du même dispositif d'intégration et de suivi que les autres collaborateurs.

Toutefois, dans certains cas, la situation particulière pourra nécessiter l'organisation d'un parcours d'intégration complémentaire.

L'identification au plus tôt par le médecin du travail des restrictions à l'emploi du collaborateur permet de rechercher les pistes de compensation possible du handicap et de les mettre en œuvre avant la prise de poste. A ce titre, la visite médicale de pré-embauche et le recours à

un ergonomiste, sont reconnus par les signataires comme des éléments facilitant l'intégration des personnes en situation de handicap.

Les signataires du présent accord conviennent qu'il ne suffit pas d'identifier une personne handicapée en vue de son embauche mais qu'il faut poursuivre les efforts d'insertion pour une bonne intégration.

A cet égard, i-BP identifie les besoins spécifiques de chaque collaborateur en situation de handicap nouvellement intégré afin d'élaborer le parcours d'intégration le plus adapté.

Ce parcours, établi avec le collaborateur partie prenante, devra comprendre :

- La remise d'une « fiche de synthèse » sur les mesures prévues au présent accord ainsi que les informations pratiques et contacts utiles ;
- Un point avec le Référent Handicap dans les 15 jours suivant la prise de poste ;
- La sensibilisation ou la formation du responsable et de l'équipe de travail accueillante avec l'accord du collaborateur nouvellement intégré ;
- Si nécessaire pendant la période d'essai, des entretiens complémentaires pourront être organisés en fonction des problématiques rencontrées.

Compte tenu du handicap du collaborateur, des moyens complémentaires ajustés aux réalités locales peuvent par ailleurs être les suivantes :

- Formation complémentaire permettant une remise à niveau ou une actualisation des connaissances, adaptation du parcours d'intégration aux contraintes spécifiques du handicap ;
- Recours aux prestations d'un ergonomiste en vue de définir les aménagements de poste nécessaires, en lien avec le médecin du travail ;
- Mise en œuvre d'un suivi et d'un conseil individualisé assuré par le Référent Handicap ;
- Soutien d'un partenaire extérieur spécialiste de l'intégration de personnes en situation de handicap.

Ces moyens seront, dans la mesure du possible et si cela est adapté à la situation, déployés en amont de l'arrivée du collaborateur.

L'entreprise veillera notamment à informer au préalable l'équipe accueillante de l'arrivée d'une personne en situation de handicap, sous réserve de l'accord de l'intéressé.

### **3.3 Accueil de stagiaires en situation de handicap**

Soucieuses de contribuer par toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap et de développer le « sourcing » de candidats, les signataires affirment leur volonté d'accueillir au sein d'i-BP des stagiaires en situation de handicap.

L'accueil de stagiaires au-delà du développement de savoir-faire indispensable au cursus, a aussi une vertu pédagogique vis-à-vis des managers et des collectifs de travail, et contribue fortement à faire évoluer positivement le regard sur les personnes handicapées et de leur place dans l'entreprise.

Les types de stage pris en compte sont à la date de signature du présent accord :

- Les stages pour lesquels l'Etat et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire - art. L.6341-3 du code du travail ;
- Un stage organisé par l'Agefiph « Appui Projet » - art. L.5214-1 du code du travail ;
- Un stage prescrit par l'institution, le Pôle Emploi – art. L.5312-1 du code du travail ;
- Un stage représentant des périodes de formation conduisant à un diplôme technologique ou professionnel au titre de l'article L.331-4 du code de l'éducation ;
- Des stages étudiant sous convention tripartite, au titre de l'art. 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances,
- Un stage « période d'observation » disposant d'une convention de stage – art.L.5212-7 du code du travail modifié par l'article 274 de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 « Loi Macron ».

Afin de mettre en œuvre cet objectif, il est maintenu et développé des partenariats avec des associations, écoles et universités œuvrant à favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants handicapés.

### **3.3.A Les conditions d'accueil des stagiaires**

Afin d'identifier au plus tôt les restrictions au poste de travail sur lequel le stagiaire sera accueilli, et de prévoir son intégration dans les meilleures conditions, une visite médicale sera organisée avec le médecin du travail avant son arrivée.

i-BP s'engage à prendre les dispositions matérielles et organisationnelles nécessaires pour l'accueil optimal des stagiaires en situation de handicap.

### ***3.3.B La sensibilisation de l'environnement de travail***

---

Si nécessaire, un point sera fait avec l'équipe accueillante pour adapter l'environnement de travail du stagiaire en adéquation avec son handicap.

### ***3.4 Moyens dédiés au recrutement et à l'insertion des personnes en situation de handicap***

---

Devant les difficultés de recrutement de candidats travailleurs handicapés, les signataires conviennent de la nécessité de disposer de moyens spécifiques liés notamment au développement de partenariats et à la communication externe.

#### ***3.4.A Développement des partenariats***

---

Pour atteindre les objectifs en matière de recrutement et d'accueil de stagiaires en situation de handicap, le partenariat avec les structures du placement et de la formation des personnes en situation de handicap est renforcé.

Ces partenariats ont pour objectifs de mieux faire connaître les besoins de recrutement d'i-BP et de préciser ses principaux métiers.

Ces partenariats peuvent prendre les formes suivantes :

- La mise en place de conventions et engagements avec des organismes spécialisés ( Pôle Emploi, Cap Emploi, association Tremplin, C.R.P., ...) et la transmission des offres d'emploi ;
- Les partenariats avec les Conseils Régionaux et Généraux et structures régionales (P.R.I.T.H.) ;
- La participation à des forums régionaux spécifiques ;



- Le recours à des cabinets de recrutement et sites spécialisés dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- La collaboration avec les C.R.P., écoles ou universités implantées nationalement et localement ;
- Le versement d'une partie de la taxe d'apprentissage à des établissements mettant en œuvre une politique d'accueil de personnes en situation de handicap.

### **3.4.B Participer à la création de dispositifs de formation innovants en alternance**

Face aux constats relatifs aux bassins d'emploi et au contexte d'i-BP, le présent accord prévoit de poursuivre la politique de formation en alternance. Cette politique doit permettre de recruter des profils de tous niveaux de qualifications, puis de les former afin de favoriser leur montée en compétences.

Dans ce cadre, la participation à des groupes de réflexion visant à mettre en place des formations en alternance adaptées aux personnes en situation de handicap sera envisagée.

Cette participation pourra prendre la forme de partenariats ou conventions avec des établissements scolaires et autres groupements d'entreprises.

### **3.4.C Plan de communication externe**

En complémentarité des actions de partenariat, la Mission Handicap, met en œuvre les dispositifs de communication externe suivants :

- Promotion de la politique de recrutement de personnes en situation de handicap sur le site internet du Groupe ou sur des sites externes spécialisés ;
- Réalisation de supports de communication dédiés ;
- Participation à des événements publics du handicap permettant de communiquer sur la politique engagée d'i-BP ;
- Communication auprès de nos prestataires sur notre politique handicap notamment en matière de recrutement.

## **4. Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est considéré par les signataires comme un autre axe majeur du présent accord.

### **4.1 Accompagnement individuel des collaborateurs en situation de handicap**

Les personnes en situation de handicap rencontrant des difficultés dans l'exercice de leurs missions, ou pouvant à terme rencontrer ces difficultés, font l'objet d'un accompagnement spécifique de la part d'i-BP.

A ce titre, tous les collaborateurs en situation de handicap présentant des restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail, font l'objet d'un suivi particulier, par le Référent Handicap et/ou par les équipes RH, en partenariat avec les services de santé au travail. Ils bénéficient d'un suivi médical renforcé annuel, ou plus fréquent au besoin à la demande de l'intéressé ou du médecin du travail. Si le handicap ne permet pas à la personne de continuer à occuper son poste, malgré un aménagement, les opportunités de reclassement sont étudiées après, si nécessaire, un bilan de compétence.

#### **4.1.A Suivi des collaborateurs en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts fréquents**

Dans le cadre de la prévention des situations à risque d'inaptitude professionnelle et pour préparer le retour dans l'emploi, les personnes en situation de handicap en arrêt de travail de plus de 3 mois font l'objet d'un suivi spécifique conduit par le Référent handicap ou les équipes RH, en étroite collaboration avec le médecin du travail et l'assistante sociale.

Dès lors que le salarié est dans une perspective de reprise à terme de son activité professionnelle, une visite de pré-reprise avec le médecin du travail est proposée par l'entreprise, en vue d'anticiper les situations d'inaptitude professionnelle et d'étudier le plus en amont possible les mesures visant à faciliter le retour dans l'emploi.

Une attention particulière est également portée, à la situation des personnes en situation de handicap présentant des arrêts de travail fréquents de courte durée, pour envisager un accompagnement spécifique.

#### **4.1.B Approche pluridisciplinaire du maintien dans l'emploi**

Une fois les restrictions à l'emploi de la personne en situation de handicap formulées, le médecin du travail est un interlocuteur privilégié dans la recherche des meilleures solutions possibles de compensation du handicap.

Les assistantes sociales sont des partenaires incontournables de l'insertion des personnes en situation de handicap. Elles apportent une aide psychosociale, un soutien dans la recherche de solutions prenant en compte l'environnement personnel et professionnel.

En fonction des situations rencontrées, les médecins du travail et les assistantes sociales peuvent être sollicités par le Référent handicap pour analyser la situation de handicap et rechercher des pistes possibles de maintien dans l'emploi.

#### **4.2 Mesures de compensation du handicap**

Les mesures visant à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doivent être les plus complètes et les plus adaptées possibles à chacune des situations rencontrées.

Ces mesures peuvent être les suivantes :

- Analyse ergonomique du poste de travail et de son environnement ;
- Aménagement du poste de travail et de son environnement ;
- Acquisition de matériel spécifique ;
- Aménagement de l'organisation du travail et du contenu du travail si nécessaire ;
- Aménagement des horaires de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement ;
- Amélioration des conditions d'accessibilité des postes de travail et des locaux (hors obligation légale d'accessibilité des locaux incombant aux entreprises) ;
- Développement d'outils favorisant l'accessibilité des applicatifs informatiques et des technologies utilisées au sein de l'entreprise aux personnes en situation de handicap ;
- Formations spécifiques dans le cadre de réorientation professionnelle ou de l'utilisation de matériel spécifique ;
- Financements complémentaires des dispositifs de compensation du handicap (appareillages, fauteuils roulants, etc....), des aides à la communication ou aux conditions de vie au travail ;

- Mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail ;
- Réorientation professionnelle rendue nécessaire au regard des restrictions à l'emploi ;
- Bilan de compétences et formation complémentaire dans le cadre d'une réorientation professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'accord sur le télétravail du 12 juin 2014, les salariés reconnus travailleurs handicapés qui ne remplissent pas toutes les conditions générales, peuvent également demander à bénéficier de ce mode d'organisation. Leurs demandes seront étudiées par la DRH au cas par cas en lien avec les managers et si besoin avec le médecin du travail.

La liste des mesures ci-dessus établie n'est en aucun cas exhaustive, i-BP veillant à chercher toute possibilité de compensation du handicap.

Les équipes les plus concernées par la mise en place de mesures de compensation seront sensibilisées à l'importance d'anticiper dans la gestion de leurs projets la dimension de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap

Ces mesures peuvent nécessiter de faire appel à des partenaires extérieurs (cabinet d'ergonomie, entreprises spécialisées dans la fourniture de matériel permettant la compensation du handicap, interprètes en LSF, auxiliaires de vie, ...).

Toutes les personnes en situation de handicap bénéficiant d'une de ces mesures de compensation du handicap font l'objet d'un suivi annuel par le Référent Handicap ou les équipes RH, notamment pour déterminer si des mesures complémentaires sont nécessaires.

Dans le cas où le collaborateur en situation de handicap est orienté, pour tenir compte de ses restrictions à l'emploi, vers un poste de qualification moindre, il bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure (au prorata de son temps de travail).

Conformément aux mesures de l'accord sur la pénibilité du 3 juillet 2012, dans le cas où un collaborateur en situation de handicap qui exerce son activité en horaires postés (2X8 ou 3X8) est orienté, pour tenir compte de ses restrictions à l'emploi, vers un poste en horaire normal, il bénéficiera d'une réintégration totale dans sa rémunération brute des primes liées aux horaires particuliers, qu'il percevait dans son ancien poste.

*[Handwritten signature in blue ink]*

### **4.3 Développement du partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux**

---

Le partenariat avec les services de Santé au travail et services sociaux est essentiel dans toutes les étapes de l'accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap : insertion et maintien dans l'emploi.

Tirant les enseignements des précédents accords les signataires du présent accord sont convaincus de l'importance de la contribution, de façon spécifique, des médecins du travail et des services sociaux sur les questions de handicap.

C'est la raison pour laquelle toutes les mesures visant à renforcer le partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux seront prises :

- Information et sensibilisation des services de santé au travail et des services sociaux de la signature du présent accord et des résultats obtenus dans le cadre du précédent accord ;
- Informations régulières sur l'état d'avancement de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

### **4.4 Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et de la Lourdeur du Handicap**

---

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) relève d'une démarche volontaire de chaque individu et a une validité temporaire. Les signataires du présent accord sont conscients que certains salariés n'engagent pas cette démarche pour différentes raisons et notamment par manque d'information sur le sujet, par crainte que cette reconnaissance ait des impacts négatifs sur leur situation, ...

De plus, il est rappelé que cette démarche n'aboutit pas obligatoirement à une validation de la Reconnaissance : Chaque demande de RQTH est observée au cas par cas par une commission M.D.P.H (CDAPH) afin de statuer positivement ou non. Ainsi, un collaborateur pourra perdre sa RQTH si par exemple selon la CDAPH son état de santé ne justifie plus de l'attribution de cette Reconnaissance.

Afin de permettre à toute personne de pouvoir bénéficier du présent accord en faisant reconnaître sa qualité de travailleur handicapé, l'entreprise veillera à une information régulière des salariés et des principaux acteurs (services de santé au travail, services sociaux, équipes RH, ...) sur la RQTH et son renouvellement à anticiper quelques mois avant sa date d'expiration.

Pour les collaborateurs en situation de handicap ayant fait l'objet d'une Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) délivrée par l'autorité administrative compétente, il sera tenu compte de cette RLH pour définir et évaluer les objectifs de performance du collaborateur.

## **5. Développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap**

---

Dans la continuité des engagements antérieurs, il est essentiel pour les signataires de l'accord de renforcer les actions visant à assurer le développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap.

### **5.1 Accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap**

---

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient des mêmes droits d'accès, que l'ensemble des collaborateurs, aux dispositifs existants dans le cadre de la formation tout au long de la vie professionnelle : Bilan de Compétences, Congé Individuel de Formation, Validation des Acquis de l'Expérience, période de professionnalisation.

Les signataires du présent accord souhaitent faciliter l'accès à la formation des personnes en situation de handicap, et ceci afin que le handicap ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle ou au maintien dans l'emploi.

Par conséquent :

- Le contenu pédagogique des modules de formation ou les conditions matérielles, techniques ou humaines de mise en œuvre de la formation sont, au besoin, adaptés pour tenir compte de la spécificité du handicap du collaborateur ;
- En cas d'impossibilité pour le collaborateur de suivre une session de formation, pour des raisons en lien avec son handicap, des moyens sont mis en œuvre pour que le collaborateur puisse être formé ;
- Si la formation se déroule dans un lieu extérieur nécessitant un déplacement et que le handicap génère un niveau de fatigabilité, les frais de déplacement et d'hébergement supplémentaires nécessaires pour favoriser la récupération du salarié sont pris en charge par i-BP ;

- Les demandes de formation exprimées par un salarié en situation de handicap, en lien avec une meilleure adéquation au poste de travail, une réorientation professionnelle ou des changements technologiques sont examinées de façon prioritaire.

L'entreprise veillera chaque année à ce que la proportion des salariés handicapés ayant bénéficié d'une formation corresponde à la proportion constatée pour l'ensemble des salariés.

## **5.2 Parcours professionnel des personnes en situation de handicap**

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et d'une rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Néanmoins, afin de supprimer tout risque de discrimination et d'anticiper sur les situations à risque d'inaptitude professionnelle, il est convenu que les collaborateurs en situation de handicap bénéficient d'un point de situation, avec les équipes RH, au minimum tous les deux ans. Cet entretien, portant entre autre sur les conditions d'emploi et de rémunération, peut être l'occasion d'identifier les besoins spécifiques en formation professionnelle des collaborateurs, en lien avec leur situation de handicap.

Par ailleurs, au regard de l'impact possible du handicap sur la performance des collaborateurs, une attention particulière est portée à la préparation et au déroulement des entretiens d'appréciation, afin d'analyser les objectifs et les résultats obtenus en tenant compte de cette situation.

De manière plus globale afin de prendre en compte dans le projet de parcours professionnel, les spécificités liées au handicap, les questions de santé au travail et de compensation du handicap font l'objet d'une attention particulière lors des entretiens professionnels.

Les personnes en situation de handicap qui souhaitent changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique, en lien avec leur situation de handicap, peuvent solliciter un rendez-vous avec le Référent Handicap ou le Responsable Recrutements et Carrières. Ce rendez-vous est organisé dans les meilleurs délais.

Par ailleurs, en cas de changement de lieu, d'équipe ou d'outil de travail, un accompagnement spécifique est proposé au collaborateur en situation de handicap. Cet accompagnement peut prévoir notamment le recours au médecin du travail ou à un ergonome tel que prévu au troisième alinéa de l'article 3.2 du présent accord.

Dans le cadre des entretiens professionnels de bilan, une attention particulière est portée à la fatigabilité inhérente à la situation de handicap et aux moyens de formation nécessaires pour un maintien dans le poste de travail, une adaptation à l'évolution du métier, et un renforcement ou un développement des compétences. Dans ce cadre, un travail collaboratif avec le médecin du travail permet de déterminer l'impact des restrictions à l'emploi sur l'activité professionnelle et d'identifier les mesures possibles de compensation du handicap.

## **6. Sensibilisation et formation des acteurs internes**

---

Les actions de sensibilisation et de formation des acteurs internes sont des éléments déterminants dans la réussite de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ces actions ont permis notamment de faire évoluer le regard porté sur les personnes handicapées et l'emploi de celles-ci.

L'investissement sur les deux axes sera maintenu comme étant un moyen d'atteindre les objectifs de l'accord sur le volet de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

### **6.1 Actions de sensibilisation relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap**

---

La sensibilisation a vocation à faire disparaître les réticences et préjugés liés au handicap. Elle constitue un élément décisif de la réussite de l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap.

La Mission Handicap met à la disposition de tous les acteurs de l'entreprise l'ensemble des outils de communication et de sensibilisation nécessaires à la mise en œuvre de l'accord :

- Plaquette d'information sur l'accord ;
- Guide sur les handicaps ;
- Actualisation de l'espace dédié au handicap sur l'intranet ;
- Outils pédagogiques de sensibilisation sur le handicap.



## **6.2 Formation des acteurs internes à l'emploi des personnes en situation de handicap**

---

Afin d'impliquer et d'accompagner au mieux les acteurs de la mission handicap, i-BP pourra mettre en œuvre des actions de formation adaptées à son contexte d'entreprise et au périmètre couvert :

- Les professionnels de la filière R.H. : recruter, maintenir dans l'emploi et assurer le développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap ;
- Les représentants du personnel : contribuer dans le cadre de leurs mandats au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Les responsables d'équipe : accueillir, manager, maintenir dans l'emploi et faire évoluer un collaborateur en situation de handicap ;
- Les accompagnants et les équipes accueillantes : développer sa connaissance du handicap et identifier les comportements à adopter au sein de l'équipe de travail.

## **7. Aides à destination des personnes en situation de handicap**

### **7.1 Démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

---

Les signataires souhaitent faciliter, au regard de leur complexité et lourdeur, les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (R.Q.T.H.).

Cette reconnaissance permet aux intéressés de bénéficier des mesures spécifiques prévues dans le cadre de l'accord.

La démarche est réalisée par le salarié auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A.P.H.), au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (M.D.P.H.) du département de résidence du salarié.

Les salariés qui souhaitent être accompagnés dans cette démarche peuvent solliciter le Référent Handicap ou les services de santé au travail et service sociaux.

A cette fin, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à deux journées ou quatre demi-journées, sur justificatifs, au moment de la réalisation des démarches de renouvellement ou d'obtention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.) et/ou pour les démarches auprès des fournisseurs d'appareillages liés à leur handicap.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et en emportent tous les effets.

## **7.2 Les aides apportées aux personnes en situation de handicap**

Conscients que le handicap peut générer des difficultés dans l'accès à l'emploi et la poursuite des carrières, les signataires du présent accord attribuent des aides pour les personnes en situation de handicap visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi.

Ces aides interviennent dans la limite des plafonds réglementaires admis par l'Urssaf, en complément des participations financières déjà accordées par d'autres organismes (prévoyance, complémentaire santé, Agefiph, aides publiques et para publiques). Leur montant sera revu chaque année en fonction des barèmes fixés par l'AGEFIPH, et ne pourra pas excéder le montant de l'aide qui aurait été attribuée par celle-ci.

Les aides accordées ne pourront pas dépasser le coût réel de l'équipement.

Les types d'aides accordées par i-BP sont les suivantes :

- Les aides techniques
  - Participation au financement d'équipement (appareillage, fauteuil) ou de matériel spécifique de compensation du handicap ;
  - Participation au financement des prothèses auditives et des frais de réglages éventuels de ces prothèses.
  
- Les aides aux déplacements et à la mobilité
  - Participation au surcoût généré par les adaptations du permis de conduire, telles que leçons supplémentaires ou adaptations techniques ;
  - Participation au financement des équipements adaptés installés sur un véhicule individuel ;
  - Participation aux frais d'acquisition d'un véhicule dans le cas où les équipements nécessaires ne peuvent pas être installés sur le véhicule de la personne ou dans un véhicule standard ;

Afin de permettre le bénéfice de ces aides qui peuvent être coûteuses à chaque collaborateur pouvant y prétendre, elles seront attribuées dans la limite d'une seule fois tous les cinq ans.



- Aide ponctuelle au financement du transport effectué par un professionnel (entreprise de transport adapté, taxis) ;
- En complément de ces aides et pour tout salarié reconnu en situation de handicap dont la situation de santé nécessite un déménagement, i-BP participe aux frais attenants dans la limite de 765 €. Cette aide est renouvelable en cas de mobilité géographique au sein de l'entreprise.

Les conditions d'attribution de ces aides et pièces justificatives sont précisées aux collaborateurs en situation de handicap.

## **8. Adaptation aux mutations technologiques**

---

En cas d'introduction de nouvelles technologies sur le poste de travail d'un collaborateur en situation de handicap, i-BP s'engage à mettre en œuvre tous les aménagements et formations nécessaires pour adapter ce poste au nouvel environnement de travail.

## **9. Développement des partenariats avec le secteur protégé et adapté**

---

Dans le cadre du projet Phare (Politique Handicap et Achat REsponsable) engagé par BPCE en 2010, i-BP entend poursuivre de manière significative sa politique d'achats dans le cadre de contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services vis-à-vis du secteur protégé et adapté. En effet, il n'est pas contesté que ces structures permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire est difficile voire impossible au regard de la nature de leur handicap.

Un diagnostic des pratiques internes de sous-traitance et d'achats permettant d'identifier les possibilités et les conditions de recours à la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté et de diffuser largement les bonnes pratiques pourra être réalisé pendant cet accord.

Dans le but de favoriser le recours au secteur adapté et protégé, les contrats annuels et autres accords-cadres avec des E.S.A.T ou E.A. seront autorisés, tout comme les achats de prestations plus ponctuelles. Ces prestations et contrats pourront être de toutes natures et durées selon les besoins d'i-BP: Entretien des espaces verts, prestations traiteur, goodies, impressions, etc.

Au-delà du développement des prestations confiées et conscientes des difficultés que rencontrent les entreprises du secteur protégé et adapté pour asseoir leur développement, les signataires de l'accord souhaitent apporter une aide spécifique aux E.S.A.T. ou E.A. pour favoriser leur développement en mettant en place un mécénat de compétences en faveur du secteur adapté et protégé, en lien avec les dispositions de l'accord GPEC groupe Banque Populaire et du plan d'action séniors i-BP. Il se concrétise par :

- La mise à disposition de collaborateurs, en ayant fait la demande et dont le projet a été validé, dans une entreprise du secteur adapté ou protégé pour une durée précise ;
- Avec pour objectif de former à des méthodes et techniques qu'ils maîtrisent, contribuant ainsi à une amélioration qualitative et quantitative des prestations des EA ou ESAT envers leurs clients.

La rémunération des collaborateurs mis à disposition dans les EA ou ESAT sera imputée sur le budget de l'accord handicap dans la limite de l'enveloppe budgétaire calculée chaque année en fonction du budget prévisionnel de l'accord.

## **10. Organisations et moyens dédiés au pilotage du projet**

---

### **10.1 Référent Handicap**

---

Dans la continuité de l'accord antérieur, le Référent Handicap a pour mission :

- Piloter la mise en œuvre de l'accord au sein d'i-BP ;
- Assurer la promotion de l'accord auprès de l'ensemble des collaborateurs, mais aussi en externe auprès du réseau des partenaires ;
- Animer le réseau des acteurs de la mission et les accompagner sur les problématiques de handicap ;
- Consolider les résultats quantitatifs et qualitatifs ;
- Assurer le suivi du budget ;
- Préparer les éléments nécessaires pour la commission de suivi de l'accord ;
- Entretien des relations avec la DIRECCTE 78, et fournir à celle-ci l'ensemble des éléments nécessaires à l'évaluation de la politique d'emploi mise en œuvre.

Le temps alloué pour remplir cette mission correspondant à 0,5 ETP.

Prenant en compte la diminution prévisible du budget sur les trois années de l'accord, les signataires conviennent que la part du budget allouée aux frais de pilotage pourra selon les

besoins des autres lignes budgétaires être inférieure à 20 %, dans la limite minimale de 13 %, sans pour autant que le temps consacré à cette mission par le Référent Handicap en soit diminué.

## **10.2 Les représentants du personnel**

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Il est rappelé que les instances représentatives du personnel peuvent intervenir dans les démarches de maintien dans l'emploi notamment lors de l'identification des besoins d'adaptation des postes ou de l'organisation du travail.

## **11. Suivi de l'accord**

### **11.1 Commission de suivi de l'accord**

Les signataires conviennent que la commission nationale CHSCT d'i-BP assurera le suivi du présent accord.

Elle se réunira au minimum une fois par an pour une présentation du bilan de l'exercice écoulé et du plan d'action de l'exercice en cours.

### **11.2 Bilan à la DIRECCTE 78**

Chaque année un rapport complet permettant d'apprécier l'évolution de la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'évolution du taux d'emploi et l'état d'avancement du plan d'action prévu dans l'accord est adressé et présenté à la DIRECCTE 78.

Cette présentation fait l'objet d'une analyse des réussites, mais aussi des difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord et de la recherche de mesure de réajustement permettant d'atteindre à l'issue de l'accord les objectifs fixés.



## **12. Budget de l'accord Handicap**

---

Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectue au niveau de l'entreprise.

La somme des D.O.E.T.H. de tous les établissements permet de :

- Mesurer le résultat de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Déterminer le montant du budget alloué à la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le budget prévisionnel de l'accord pour l'année 2017 ainsi que les clés de répartition prévisionnelles sur la durée de l'accord, entre les volets d'action sont fournis en annexe du présent accord à titre indicatif.

Conformément aux dispositions de la circulaire D.G.E.F.P. n°2009-16 du 27 mai 2009, le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion.

## **13. Durée, Révision, Publicité**

---

### **13.1 Durée de l'accord et conditions de validité**

---

Le présent accord sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, l'unité départementale des Yvelines de la DIRECCTE d'Ile de France.

A défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenue. Dans ce cas, les signataires conviennent de se réunir à nouveau pour étudier la situation.

Les conditions de validité remplies, il est entendu que les avantages tirés de ce présent accord cesseront de plein droit de produire leurs effets au 31 décembre 2019, date de fin d'application de celui-ci. Cet accord ne pourra en aucun cas, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les signataires décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Les signataires conviennent de se réunir quatre mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin d'étudier les conditions de conclusion d'un nouveau dispositif.

### **13.2 Demande de révision**

---

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les signataires doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'Autorité compétente.

### **13.3 Dépôt et publicité**

---

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-5 à 7 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé par i-BP en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des signataires et une version sur support électronique, auprès des services de la DIRECCTE 78.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes des Yvelines.

Fait à Montigny le Bretonneux le 06 décembre 2016.

Pour la société i-BP,

M. Serge MATRY



Pour la CFDT,

M. Serge SOUBRIER



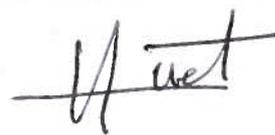
Pour la CGT,

M. Bruno FRANCK



Pour FO,

M. Frédéric HUET



## Annexe 1 – Glossaire

---

AGEFIPH	: Association pour la gestion du fonds d'insertion des personnes handicapées
AFIJ	: Association pour la facilitation de l'insertion des jeunes diplômés
CDAPH	: Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Elle octroie la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés et a remplacé la COTOREP
Cap Emploi	: Réseau spécialisé dans le placement de personnes handicapées
Tremplin	: Club d'entreprise en charge de l'insertion des personnes handicapées
ESAT	: Etablissement et services d'aides par le travail
EA	: Entreprise adaptée
RQTH	: Reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés
CRP	: Centre de rééducation professionnelle
DOETH	: Déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés
PRITH	: Programme régional d'insertion des travailleurs handicapés
LSF	: Langue des signes française
RLH	: Reconnaissance de la lourdeur du handicap
MDPH	: Maison départementale des personnes handicapées
DGEFP	: Direction Générale de l'emploi et de la formation professionnelle
OPCA	: Organisme Paritaire Collecteur Agréé

## Annexe 2 – Budget de l'accord

### Budget prévisionnel de l'accord 2017-2019 :

	Contributions
Année 2017	56 000 €
Année 2018	53 000 €
Année 2019	50 000 €
<b>Budget total de l'accord 2017-2019</b>	<b>159 000 €</b>

### Clés de répartition entre les volets d'action pour les années 2017, 2018 et 2019

Volets budgétaires	Clés de répartition Accord i-BP 2017 - 2019
Recrutement - intégration	30%
Maintien dans l'emploi (dont adaptation aux nouvelles technologies)	18%
Développement de l'employabilité (dont formation)	2%
Sensibilisation	15%
Aides	5%
Partenariat avec le milieu protégé et adapté	10%
Pilotage	20%
Total	100%