

**ACCORD PORTANT SUR L'INSERTION DES HANDICAPES  
DANS L'ENTREPRISE**

\*\*\*\*\*

Le CCF souhaite, par le présent accord, présenter un dispositif d'actions concrètes et opérationnelles, pour faciliter l'intégration, le suivi, l'accès à la formation et le développement de carrière des salariés handicapés au sein de l'Entreprise.

Ce dispositif a été élaboré sur la base des situations actuellement recensées et connues dans l'Entreprise, ceci en vue d'une amélioration de la prise en considération des situations individuelles au regard des possibilités offertes par l'organisation de la Banque.

Il s'inscrit dans le mouvement général de mobilisation mené en faveur des personnes handicapées tant au niveau européen que national.

\*\*\*\*\*

**Article 1 : Objectifs poursuivis**

**Article 1.1 Un objectif qualitatif**

Les dispositions de cet accord ont pour objectif prioritaire de mobiliser les Directions et Responsables Ressources Humaines des Métiers sur la mise en œuvre d'actions concrètes, en vue d'un meilleur accueil, suivi et évolution des carrières des personnes handicapées dans les services et métiers de l'Entreprise.

Aussi, l'accent est-il principalement porté sur la responsabilité appartenant à chaque manager et Responsable Ressources humaines de veiller à l'application d'un traitement adapté en fonction des situations rencontrées

Dans cette perspective, des campagnes de sensibilisation seront lancées dans l'entreprise sur l'intranet du CCF.



## **Article 1.2 Deux objectifs quantitatifs**

Pour acter de sa volonté, la Société s'engage à porter le nombre de salariés handicapés de 171 à 186 personnes à fin 2006, soit une augmentation à périmètre constant de 9% par rapport aux nombres de postes occupés en 2002 et à réduire de 30% soit 180 000 euros la contribution versée annuellement à l'AGEFIPH.

## **Article 2 : Moyens mis en œuvre**

### **Article 2.1 Au niveau des Directions et des services Ressources Humaines des Métiers**

Lors de l'intégration de la personne handicapée dans ses fonctions, il est instauré la mise en place d'un dispositif de parrainage. Ce parrain, désigné par la hiérarchie de l'entité, a pour mission d'accompagner la personne dans l'exercice de son activité et de contribuer à la résolution de difficultés pratiques pouvant survenir à cette occasion.

En outre, le suivi de ces salariés relève directement de chaque Responsable Ressources des Métiers qui se voient désormais remettre systématiquement l'entretien d'évaluation de ces collaborateurs par leur hiérarchie.

### **Article 2.2 Au niveau de la Direction des Ressources Humaines du CCF**

Un poste, à mi-temps, est désormais dédié à l'intégration et au suivi des salariés handicapés dans l'Entreprise.

Ce poste, rattaché à la Direction des Ressources Humaines du CCF, exerce un rôle de Fonction Support, tant à l'égard des parrains et managers des métiers, qu'à l'égard des salariés handicapés.

La personne en charge de ce nouveau poste a pour responsabilités de :

- Faciliter l'intégration des salariés handicapés nouvellement intégrés, notamment par :
  - ✓ la prise en considération du type et du niveau de handicap lors de la prise de fonctions (cette entrée en fonctions concerne à la fois l'embauche d'un salarié ou le traitement d'un collaborateur venant à supporter un handicap en cours de carrière),
  - ✓ un accueil systématique du salarié en présence de son parrain lors de sa prise de fonctions dans le service,
  - ✓ l'intégration de jeunes handicapés en stage conventionnel dans l'entreprise.
- Suivre l'évolution de ces salariés au sein de leur service et métier notamment au travers de :
  - ✓ La mise en œuvre d'un suivi individualisé du salarié, selon le poste occupé et son degré d'handicap,
  - ✓ la centralisation et l'analyse des entretiens annuels de ces salariés, en particulier sur les formations suivies et l'évolution envisagée,

- ✓ de l'évolution prévisionnelle de ces postes,
  - ✓ l'élaboration de propositions d'amélioration dans l'exercice des missions du salarié le cas échéant,
- Servir de relais avec les différents organismes spécialisés tels que :
- ✓ l'AGEFIPH : en optimisant les possibilités offertes par cet organisme (formation, d'aménagements de poste, financement),
  - ✓ les Centres D'Aides par le Travail afin de recourir à leurs services
  - ✓ tout autre organisme à même de répondre à des questions pratiques posées par ces salariés,.
- Arbitrer lors de situations conflictuelles entre salariés et Directions des Métiers.

### **Article 2.3 Au niveau de l'ensemble de l'entreprise**

La question du handicap sera systématiquement prise en compte lorsque des travaux importants seront engagés dans des locaux du CCF.

De la même manière, l'aménagement des postes de travail des collaborateurs handicapés sera systématiquement pris en compte lors de projet de déménagements et de réorganisation d'espaces.

### **Article 3 : Situation particulière des collaborateurs handicapés**

Les salariés handicapés dont le taux de handicap sera fixé par circulaire, bénéficieront d'une journée de repos supplémentaire pouvant être prise par demi journée.

### **Article 4 : Situation particulière de collaborateurs parents d'enfants handicapés**

Les collaborateurs parents d'un enfant handicapé bénéficient de trois jours ouvrés d'absence autorisée payée par an pour se consacrer aux démarches nécessaires à l'accompagnement de l'enfant.

Ces journées peuvent être prises par demi-journées.

### **Article 5 : Suivi de l'accord**

Un suivi des dispositions contenues dans cet accord est effectué annuellement par une commission créée à cet effet.

Cette commission ad hoc est composée de deux représentants de la Direction et d'un membre pour chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans l'Entreprise.

Ce suivi, portant sur les différentes actions entreprises par la Société, est opéré sur la base des données recensées et centralisées par la personne en charge de l'intégration et du suivi de ces salariés dans l'entreprise.

**Article 6 : Date d'application et durée de l'accord**

Le présent accord s'applique rétroactivement à compter du 1er janvier 2004.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

**Article 7 : Formalités de dépôt**

Le présent accord est déposé en un exemplaire au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes dont ressort le siège social de l'Entreprise et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Fait à Paris, le 03 JUIN 2004

Pour le CCF



Pour la CFDT



Pour la CFTC



Pour la CGT



Pour FO



Pour le SNB



