



**ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

2017-2020

modifié par l'avenant n°1 du 6 septembre 2017

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	4
1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
1.1. LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ACCORD	4
1.2. LES ACTEURS	5
1.2.1. La mission Handicap	5
1.2.2. Les professionnels de santé	6
1.2.3. Les acteurs administratifs internes	6
1.2.4. Le comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail	7
1.3. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION	7
1.3.1. À destination de l'ensemble des salariés	7
1.3.2. À destination des salariés handicapés	7
1.3.3. À destination des salariés visant à les sensibiliser à la reconnaissance de travailleur handicapé	8
2. PLAN D'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	8
2.1. RECRUTEMENT	8
2.2. ACTIONS EN VUE DE FACILITER LE RECRUTEMENT	10
3. PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION	10
3.1. INTÉGRATION	10
3.1.1. Affectation	10
3.1.2. Accueil et insertion	11
3.2. FORMATION	12
3.3. ÉVOLUTION DE CARRIÈRE	13
4. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	14
4.1. RÉORGANISATIONS	14
4.2. AMÉNAGEMENT DU RYTHME DE TRAVAIL	14
4.2.1. Autorisation de décalage horaire	14
4.2.2. Temps de repos supplémentaire	15
4.2.3. Allègements d'horaires	15
4.3. AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	15
4.3.1. Autorisation d'absence spécifique pour les démarches liées à la RQTH	15
4.3.2. Congés supplémentaires	15
4.3.3. Temps partiel	16
4.4. AMÉNAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL	16
4.5. MODULATION DE LA DURÉE D'UTILISATION DE CERTAINS ÉQUIPEMENTS OU PRISE EN COMPTE DE SITUATIONS PARTICULIÈRES	16
4.6. LOCAUX	17

4.7. TRANSPORTS.....	17
4.8. FINS DE CARRIÈRE	17
5. DEPART A LA RETRAITE ANTICIPEE.....	18
6. ENGAGEMENTS COMPLEMENTAIRES	19
6.1. REMBOURSEMENT DE FRAIS DE TRANSPORTS.....	19
6.2. AIDES À LA PERSONNE.....	19
6.3. LOGEMENT	19
6.4. COMPTE ÉPARGNE TEMPS.....	20
7. RELATIONS AVEC LES SECTEURS PROTÉGÉ ET ADAPTÉ.....	20
7.1. ESAT DE LA BANQUE	20
7.2. RECOURS À D'AUTRES ENTREPRISES DU SECTEUR PROTÉGÉ	21
8. TAXE D'APPRENTISSAGE.....	21
9. FINANCEMENT DE L'ACCORD.....	21
10. SUIVI ET MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD.....	22
10.1. SUIVI	22
10.2. DURÉE DE L'ACCORD.....	22
10.3. AGRÉMENT	22

ANNEXES

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de la Banque de France en matière de responsabilité sociale d'entreprise et des dispositions du code du travail relatives à l'emploi des travailleurs handicapés.

La signature du dixième accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, couvrant la période 2017 à 2020, reflète la volonté du gouvernement de la Banque et des organisations syndicales représentatives du personnel de poursuivre et développer les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il confirme la volonté de poursuivre la sensibilisation, comme la lutte contre la discrimination au travail et de continuer d'impliquer l'ensemble des partenaires dans la définition et la mise en œuvre de moyens et mesures pour permettre la prise en compte du handicap, l'autonomie au travail et le bien-être et, ainsi, améliorer la situation de l'entreprise au regard des exigences de la loi de 2005.

À fin 2016, 578 collègues disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé apportent leurs compétences et leurs talents à notre Institution. Le taux d'emploi de travailleurs handicapés réalisé à la Banque pour 2016 s'inscrit à hauteur de 5,94%. Nous maintenons notre volonté de mettre en œuvre les moyens pour remplir notre obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur du taux de 6% prévu par la loi.

Le bilan de l'accord 2014-2016 relatif aux effectifs figure en annexe 1.

1. Dispositions générales

1.1. Les bénéficiaires de l'accord

Sont concernés par les dispositions du présent accord les bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par les articles L. 5212-2 ⁽¹⁾, et L. 5212-13 ⁽²⁾ du code du travail, reconnus travailleurs handicapés, employés par la Banque et ayant fourni le justificatif de reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé à la mission Handicap.

Peuvent également bénéficier de l'accord les agents ayant engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, et fourni un récépissé de la demande à la mission Handicap. Ils devront l'informer de l'issue de leur démarche.

1.2. Les acteurs

1.2.1. La mission Handicap

La mission Handicap, rattachée à la direction du Recrutement et des Carrières, en cohérence avec les priorités stratégiques de recrutement, d'intégration et de gestion des travailleurs handicapés, est la référente des travailleurs handicapés ; elle agit en liaison avec les autres directions générales, en particulier l'OI et la DISG. Elle représente la Banque auprès des acteurs externes impliqués dans ce domaine.

Elle dispose des moyens nécessaires pour accomplir et développer ses missions dans de bonnes conditions. Elle est l'interlocuteur habituel des travailleurs handicapés, de leur service d'accueil, des pôles RH, et de tous les acteurs impliqués dans l'engagement de l'employeur à leur égard.

Elle participe à la résolution de dossiers individuels dans le cadre de l'insertion et du maintien dans l'emploi.

Elle accompagne, à leur demande, les travailleurs handicapés dans leurs démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé.

Elle gère le budget des dépenses relatives aux actions menées en faveur des agents handicapés.

Elle élabore la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés – DOETH – et entretient des contacts avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte).

Elle participe aux travaux de l'Agence Entreprise & Handicap, conjointement avec les autres entreprises adhérentes (). <https://entreprisesethandicap.wordpress.com/>

Elle veille à la mise à jour de la rubrique « handicap » du site intranet de la DGRH (http://08gla170/Egalite_diversite_handicap/Pages/Egalite_diversite_handicap.aspx)

Elle peut faire appel, en cas de besoin, à des spécialistes extérieurs à la Banque.

1.2.2. Les professionnels de santé

- Le médecin Chef du service de la Médecine administrative

Son avis est sollicité dans le cadre des aménagements des épreuves des concours ou des dispositifs de promotion interne, des conditions de travail et sous certaines conditions des possibilités de départ anticipé, ainsi que dans la résolution des cas individuels.

- Les médecins du travail

Ils sont chargés du suivi médical adapté à l'état de santé des travailleurs handicapés, pouvant être sollicités pour déterminer l'aptitude du salarié, au moment du recrutement ou au cours de la carrière, et peuvent préconiser les aménagements nécessaires à la tenue du poste.

- Les assistants de service social

- Tout autre professionnel adapté à la situation du handicapé (psychologue du travail, ergonomiste en fonction des besoins)

1.2.3. Les acteurs administratifs internes

- Acteurs RH :

- les services de Recrutement et de Gestion de la direction du Recrutement et des Carrières, pour les questions relatives à l'embauche, l'intégration, la mobilité, les changements de poste, le maintien dans l'emploi

- les gestionnaires de Ressources humaines, correspondants de la mission Handicap dans les domaines et régions ; ils sont chargés en particulier de l'information des agents sur leurs droits, en particulier sur les dispositifs de fins de carrière

- la direction de la Formation et du Développement des compétences : formation des tuteurs et référents, adaptation des modalités de formation

- direction de l'Immobilier et des Services généraux : accessibilité des locaux et des postes de travail,

- Organisation et Information : accessibilité des applications et des outils de communication,

- direction des Achats : recours aux secteurs adapté et protégé.

1.2.4. Le comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail

Il est chargé de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle (article L 4612-1 du code du travail). À ce titre, les élus reçoivent les informations nécessaires à l'exercice de leur mission.

1.3. Sensibilisation et communication

1.3.1. À destination de l'ensemble des salariés

La sensibilisation des agents de la Banque, hiérarchie et collègues, constitue un élément décisif dans la réussite de l'accueil et l'intégration des travailleurs handicapés. Elle a vocation à faire disparaître les réticences, préjugés ou appréhensions qui peuvent exister et à favoriser la cohésion au sein de l'équipe de travail.

Une large action de communication interne sera menée afin de faire connaître les mesures de cet accord à l'ensemble des agents de la Banque ainsi qu'aux acteurs médico-sociaux.

La politique de la Banque en matière de handicap est développée lors des stages relatifs à la diversité.

Les programmes de sensibilisation des managers et des acteurs RH à la prévention des discriminations dans l'entreprise intègrent eux aussi le thème du handicap.

La mission Handicap :

- anime un module relatif aux informations spécifiques TH dans les stages proposés aux pôles RH,
- assure des actions de sensibilisation à destination des managers, des acteurs RH et des chefs de projet avant le développement de nouvelles applications. Elles comportent un volet générique sur le handicap et sont construites au cas par cas, en fonction des besoins précis de la région ou du domaine auxquels elles sont destinées.

Des actions de sensibilisation ciblées sont menées par des intervenants spécialisés dans les services accueillant un nouvel agent handicapé, le cas échéant et en accord avec la personne. De telles actions peuvent également être mises en place si nécessaire à tout moment de la carrière si des problèmes d'intégration ou d'adaptation surviennent.

1.3.2. À destination des salariés handicapés

Une information spécifique à destination des travailleurs handicapés présents à la Banque dont la reconnaissance de travailleur handicapé a été portée à la

connaissance de la Banque est assurée par la mission Handicap qui se charge en particulier de la communication d'une plaquette d'information.

1.3.3. À destination des salariés visant à les sensibiliser à la reconnaissance de travailleur handicapé

Chaque agent dispose de la liberté d'engager ou non les démarches en vue de la reconnaissance de travailleur handicapé ainsi que la liberté de faire connaître à l'employeur sa qualité de travailleur handicapé.

Les agents peuvent se renseigner de manière confidentielle auprès des assistants de service social ou auprès de la mission Handicap sur l'intérêt à effectuer des démarches en vue de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

2. Plan d'embauche des travailleurs handicapés

La Banque maintient son objectif de recruter des travailleurs handicapés dont les compétences et les aptitudes professionnelles leur permettent de tenir avec succès les postes proposés et leur permettent ainsi une bonne intégration de ces personnes dans les équipes de travail.

2.1. Recrutement

Sur la durée du présent accord, la Banque s'engage à recruter 25 travailleurs handicapés au moins, toutes catégories confondues, dont des alternants.

Ces recrutements pourront être réalisés par concours, prioritairement, ou par recrutements contractuels. La communication sera encore accentuée pour augmenter le nombre de candidats en situation de handicap au concours spécifique, mais aussi aux autres concours.

➤ Recrutement d'agents titulaires par concours

Les candidats en situation de handicap peuvent s'inscrire à tous les concours de la Banque, sous réserve qu'ils remplissent les conditions requises fixées par règlement du Gouverneur.

Ils peuvent bénéficier d'éventuels aménagements d'épreuves (tiers temps, équipement spécifique, interprète, secrétariat, ...) après avis du médecin Chef du service de la Médecine administrative, qui se prononce au vu d'un certificat médical circonstancié, de moins de 3 mois, produit par le candidat.

➤ **Recrutements de contractuels**

Des personnes en situation de handicap peuvent être recrutées par voie contractuelle, au titre des articles 113 ou 114 du Statut du personnel.

Les candidats doivent remplir les conditions de diplômes ou de niveau d'études requises ainsi que les conditions d'expérience professionnelle requises par l'offre de poste.

La mission Handicap contactera les organismes spécialisés et procédera, en liaison avec les services de Gestion, aux recherches de profils en adéquation avec les postes à pourvoir. Elle aura un rôle de conseil, en particulier pour ce qui concerne l'accessibilité (site, poste,...).

➤ **Recours à l'alternance favorisé**

La Banque s'est engagée dans une politique volontariste en faveur du recours à l'alternance sous forme de contrats d'apprentissage et de professionnalisation d'une durée déterminée de 6 à 24 mois. Ces contrats s'adressent en particulier aux personnes handicapées qui peuvent ainsi acquérir une qualification et sont encouragées, par les dispositions suivantes, à se présenter aux concours de la Banque :

- financement de la préparation au concours assurée par le CNED dans les deux ans qui suivent la fin de leur contrat en alternance ;
- dispense des tests d'aptitude préalables aux épreuves écrites du concours de secrétaire comptable pour les alternants qui se présentent au concours dans les deux ans après l'obtention de leur diplôme.

➤ **Stagiaires conventionnés**

L'accueil dans les services de stagiaires conventionnés sera également développé, dans le souci de contribuer ainsi à augmenter leurs chances d'accès à l'emploi à l'issue du stage. La mission Handicap veillera à la bonne adéquation handicap/environnement du poste en collaboration avec les unités d'accueil.

Les stagiaires conventionnés peuvent également bénéficier de la préparation au concours assurée par le CNED dans les deux ans qui suivent la fin de leur stage conventionné.

2.2. Actions en vue de faciliter le recrutement

Afin de favoriser au mieux l'atteinte des objectifs quantitatifs de recrutement, la Banque :

- participe à des salons et forum pour l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- est abonnée à une cv-thèque ;
- relaye ses offres sur des sites spécialisés, annonce sa volonté de recrutement sur tous les postes offerts qui paraissent sur le site internet et sont relayés sur des sites spécialisés ;
- tisse des liens privilégiés avec les réseaux spécialisés (Agefiph, Pôle emploi, associations de représentants de personnes handicapées, ...), les milieux scolaires et universitaires sur l'ensemble du territoire, afin, notamment, de développer le recours à l'alternance (apprentissage et professionnalisation).

3. Plan d'insertion et de formation

3.1. Intégration

3.1.1. Affectation

L'affectation s'effectue, quelle que soit la catégorie de personnel, en fonction des besoins des unités de la Banque et des compétences de la personne recrutée. Cependant, une recherche particulière est réalisée préalablement au recrutement de travailleurs handicapés afin de concilier au mieux les contraintes du poste, les incapacités liées au handicap et l'autonomie de la personne.

La recherche de l'adéquation du poste avec le handicap constitue un impératif.

Le suivi permanent de ces dossiers relève des services de Gestion, en liaison avec la mission Handicap, qui a un rôle de conseil, en particulier pour ce qui concerne l'accessibilité (site, poste,...) et pourra mettre en place, si besoin, des actions de sensibilisation et de formation à destination de l'environnement.

Une attention particulière sera portée aux dossiers des agents souhaitant rejoindre leur région d'origine. Leur dossier sera étudié au plan national, au-delà des offres intra régionales.

3.1.2. Accueil et insertion

➤ Les référents

Le référent est l'interlocuteur privilégié du travailleur handicapé. Il a pour rôle, au sein de l'unité d'affectation :

- d'accueillir, que ce soit lors du recrutement ou après une mutation,
- d'accompagner, notamment sur la mise en œuvre des dispositions de l'accord TH
- de faciliter si nécessaire le lien entre la personne handicapée et les membres de l'équipe de travail,
- d'être attentif et vigilant (écouter, observer),
- d'assurer un relais local des autres acteurs amenés à faciliter l'insertion,
- d'orienter vers les bons interlocuteurs (hiérarchie, GRH, Mission Handicap, ...).

Ces référents bénéficieront d'une formation à ce rôle, dispensée par un organisme spécialisé. La direction de la Formation et du Développement des compétences sera associée à l'analyse du besoin et procédera à l'achat des prestations de formation et à l'imputation sur son budget des dépenses correspondantes.

Clairement décrite sur la fiche d'activité du référent, cette activité, le temps qui y est consacré et les compétences mises en œuvre seront prises en compte dans l'évaluation de sa contribution. La charge de travail est adaptée en conséquence. Un « livret du référent » a été réalisé afin de guider les personnes qui prennent en charge cette mission. À cet effet, la DGRH a recensé les référents.

➤ Responsabilité de l'insertion

La mission Handicap veille à ce que le travailleur handicapé nouvellement recruté ou affecté bénéficie d'un accueil personnalisé en vue de son intégration. L'attention se porte tant sur l'unité d'accueil que sur l'adéquation des locaux et des équipements.

En cas de handicap lourd, il sera fait appel à un professionnel, comme un ergonome ou un psychologue du travail.

La responsabilité de l'insertion incombe aux chefs d'unité. Ils seront invités à rechercher un agent volontaire pour être référent, de préférence un proche collègue, qui sera chargé de faciliter l'insertion dans les meilleures conditions possibles en liaison, si besoin est, avec le médecin du travail, le CHSCT et en collaboration avec la mission Handicap. L'accompagnement personnalisé d'un TH par un référent facilite l'intégration dans une équipe, l'apprentissage du métier, le maintien dans l'emploi.

Cependant, cette possibilité ne peut être mise en place qu'avec l'accord exprès du salarié handicapé.

Pour les titulaires, en concertation avec le référent et l'agent lui-même, le chef d'exploitation établit un premier bilan à l'issue d'une période de 3 mois et veille à ce que les conditions d'accueil, de tutorat et de formation soient bien mises en œuvre ou programmées. En cas de période probatoire prorogée, un bilan est également établi à l'issue des 3 premiers mois de la nouvelle période probatoire.

Pour les agents contractuels, ce bilan est réalisé dans les mêmes conditions, avant la fin de la période d'essai.

Ce document est transmis à la mission Handicap qui en assure la transmission au président du CHSCT, qui le transmet au secrétaire, et au médecin du travail dont relève l'agent.

Un questionnaire relatif à l'aménagement de son poste est adressé par la mission Handicap au cours de la première année d'affectation à tout agent en situation de handicap, afin qu'il exprime les éventuels compléments qui pourraient être apportés à cet aménagement.

➤ **Suivi de l'insertion des agents**

Les agents en situation de handicap font l'objet d'un suivi régulier de la part de la mission Handicap. La Mission leur rappelle annuellement qu'elle est à leur disposition pour tout renseignement relatif à leur situation et qu'ils peuvent contacter également différents acteurs susceptibles de les accompagner.

3.2. Formation

Tout agent doit pouvoir évoluer dans l'entreprise au cours de sa carrière et bénéficier d'un accompagnement en formation pour faciliter cette évolution et son adaptabilité professionnelle.

➤ **Formation spécifique**

Dans le cas où, à son recrutement ou en cours de carrière, un agent rencontre du fait de son handicap des difficultés d'adaptation, des compléments de formation peuvent lui être offerts afin de lui permettre soit de surmonter ses difficultés, soit de faciliter un reclassement dans un autre poste. Le suivi des demandes de cette nature incombe à la mission Handicap. L'adaptation et le temps d'apprentissage à des matériels spécifiques sont pris en charge sur le temps de travail.

La formation fait l'objet, au cours des 3 années suivant l'embauche, à l'occasion de l'entretien d'évaluation, d'un bilan annuel établi par le chef d'exploitation, communiqué au responsable de formation et à la direction de la Formation et du Développement des compétences qui en assure la synthèse et le restitue à la mission Handicap.

➤ **Organisation de la formation**

Selon les besoins des travailleurs recrutés, la nature et la gravité de leur handicap, la formation peut être assurée directement par la direction de la Formation et du Développement des compétences (DFC) ou par des organismes spécialisés. La DFC supporte la charge de la formation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des relations avec les formateurs extérieurs.

Sous réserve d'être avisée par le pôle RH dès la demande de stage d'un agent en situation de handicap, la mission Handicap, en concertation avec la DFC, peut mettre en place les aides techniques ou humaines nécessaires au bon déroulement du stage (logiciel de grossissement, clavier spécifique, traducteur en langue des signes, médiateur, ...).

➤ **Surcoût**

Pour permettre au travailleur handicapé de participer dans de bonnes conditions aux actions de formation, les frais supplémentaires engagés par l'agent peuvent faire l'objet d'une prise en charge (en matière de transport, d'hébergement, etc.). Il appartient aux pôles RH d'en informer la DFC qui prend les mesures nécessaires.

Cf IPB fiche technique n° 4, page 9

http://sg/DFCG/Budget/Documents/4_FraisDeMission_2016.pdf

3.3. Évolution de carrière

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient des mêmes conditions d'avancement et d'accès à la promotion interne que les autres agents de la Banque. Ils bénéficient de cinq tentatives par niveau d'accès.

Les responsables hiérarchiques de tous niveaux veillent, avec la DGRH, à ce que les agents en situation de handicap ne soient pas pénalisés en termes d'avancement du fait des incapacités générées par leur handicap. Il est rappelé que la discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte, intentionnelle ou non, est interdite et pénalement répréhensible.

L'avancement des agents est basé sur l'évaluation de la contribution, mesurée par rapport à la fiche d'activité, qui tient compte des éventuelles spécificités dues au handicap (utilisation ou non du téléphone, problèmes de mobilité, ...). Chaque année, la DGRH communiquera à la Commission de suivi paritaire un tableau statistique sur les évolutions de carrière comparées.

Pour la promotion interne, des aménagements d'épreuves peuvent être réalisés si le type de handicap ne permet pas de mener à bien l'une d'entre elles. Le dossier

médical est alors étudié par le chef de la médecine administrative qui transmet ses conclusions à la mission Handicap et au service du Recrutement.

La Banque veillera attentivement à ne pas pénaliser le candidat en raison de l'incapacité liée à son handicap. Il est entendu qu'un poste au contenu adapté sera recherché à l'issue de sa réussite aux épreuves.

4. Plan de maintien dans l'emploi

Les chefs d'exploitation examinent avec le médecin du travail, le chef de la médecine administrative le cas échéant et la mission Handicap, comment les conditions de travail peuvent être aménagées pour faciliter aux intéressés l'exercice d'une vie professionnelle normale

4.1. Réorganisations

De manière générale, une attention particulière sera portée à la situation des travailleurs handicapés dans le cadre de la mise en œuvre des projets de transformation de la Banque.

En cas de réorganisation entraînant la suppression d'un poste tenu par un agent reconnu travailleur handicapé, un examen particulier de sa situation sera effectué prenant en compte l'ensemble des paramètres le concernant afin d'aboutir à une situation de reclassement satisfaisante pour l'agent concerné. Une nouvelle affectation sera étudiée attentivement, en collaboration entre les acteurs concernés (services de Gestion, mission Handicap, DFC, personnels médico-sociaux, DISG,).

Le recours au télétravail peut également être utilisé pour faciliter une solution de reclassement.

Parmi les critères personnels pris en compte pour établir les grilles de points utilisées dans le cadre des mobilités géographiques, des points sont attribués aux agents handicapés.

4.2. Aménagement du rythme de travail

4.2.1. Autorisation de décalage horaire

Sur préconisation du médecin du travail, un aménagement de poste peut prévoir la possibilité pour l'agent de ne pas respecter, ponctuellement, ou plus régulièrement, des plages fixes définies par son plan de roulement journalier. En revanche, la durée de travail hebdomadaire doit être respectée.

L'aménagement de poste est mis en place en liaison avec la mission Handicap.

4.2.2. Temps de repos supplémentaire

Sur préconisation du médecin du travail, le temps de travail de l'agent handicapé peut être aménagé de façon à ce qu'il puisse bénéficier de temps de repos supplémentaire dans le courant de la journée de travail, même sur plage fixe. Cependant, la durée de travail journalière doit être respectée ⁽³⁾.

4.2.3. Allègements d'horaires

L'agent bénéficie du temps nécessaire pour se rendre à des visites de contrôle ou recevoir des soins liés au handicap pour lequel la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé – RQTH – ou la carte d'invalidité a été délivrée. Cet avantage est soumis à l'accord de la mission handicap après avis du médecin chef de la médecine administrative.

Il peut le cas échéant bénéficier d'un temps supplémentaire pour se rendre au restaurant d'entreprise lorsque celui-ci est éloigné et qu'il ne souhaite pas utiliser la navette mise à sa disposition par la Banque (situation à Paris).

4.3. Aménagement du temps de travail

4.3.1. Autorisation d'absence spécifique pour les démarches liées à la RQTH

Une autorisation d'absence spécifique d'une journée maximum (éventuellement fractionnable) par an est accordée afin de permettre à l'agent d'effectuer les démarches ayant pour objectif l'obtention ou le renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), de la carte d'invalidité, ainsi que la prestation de compensation du handicap (PCH).

Cette disposition est subordonnée à l'accord préalable de la mission Handicap.

Dans le cas d'un renouvellement, cette autorisation doit être exercée dans les 6 mois précédant la fin de validité de la RQTH en cours.

4.3.2. Congés supplémentaires

L'agent en situation de handicap disposant d'une carte d'invalidité présentant un taux d'invalidité ≥ 80 % peut bénéficier de 4 jours de congés supplémentaires, exercés en demi-journée ou journée entre le 1^{er} juin N et le 31 mai N + 1. Cette disposition est subordonnée à l'accord préalable de la mission Handicap qui vérifie que l'agent remplit les critères d'attribution.

4.3.3. Temps partiel

Les agents recrutés en tant que bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé peuvent être autorisés, sur leur demande, à exercer leurs fonctions à temps partiel dès leur recrutement.

4.4. Aménagement des postes de travail

Tout agent reconnu comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi doit disposer des moyens matériels nécessaires pour exercer son emploi dans les meilleures conditions. L'adaptation éventuelle dans le temps de son poste de travail, pour compenser une évolution du handicap, ou une survenue de handicap revêt donc le caractère d'une nécessité. Elle doit porter sur l'ergonomie du poste, mais également sur le contenu de celui-ci.

Au surplus, l'aménagement du poste doit tenir compte des possibilités offertes par les nouvelles technologies et des nouveaux matériels disponibles, ainsi que de l'évolution du handicap sous le contrôle du médecin du travail. Une attention particulière devra être portée aux outils numériques.

La Banque s'assure en particulier que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles et adaptables. Elle s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail. Pour ce faire, l'OI et la mission Handicap collaborent étroitement, tant au niveau des nouveaux projets ou des changements de version des applications, qu'au niveau de dossiers individuels qui posent problème.

4.5. Modulation de la durée d'utilisation de certains équipements ou prise en compte de situations particulières

Sur préconisation du médecin du travail, la durée d'exposition de l'agent à certaines situations de travail (par exemple, travail sur écran ou en station debout) peut être limitée.

Conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise, les personnes en situation de handicap sont prioritaires pour bénéficier du télétravail, lorsque la nature de leur handicap légitime ce mode de travail. À titre exceptionnel et temporaire, il peut aussi constituer un aménagement de travail en faveur d'une personne affectée d'une restriction de mobilité.

Les conditions d'octroi et d'utilisation du régime de télétravail, après étude du dossier par le médecin du travail peuvent être aménagées.

En outre, des dispositions peuvent être prises en cas d'évènements ponctuels (intempéries, grèves de transport, ...) ou d'un dossier présentant des caractéristiques

particulières. Les demandes sont présentées à la mission Handicap qui instruit les dossiers avec les acteurs internes concernés.

4.6. Locaux

Lorsque l'affectation d'un travailleur handicapé à mobilité réduite est envisagée dans une unité administrative, la mission Handicap saisit le Secrétariat général – DISG – en vue de mettre les locaux en conformité avec les règles en vigueur.

Les projets de rénovation complète ou de reconstruction d'un établissement, soumis pour avis au CHSCT, doivent prendre en compte les contraintes de mise en conformité en matière d'accessibilité des locaux aux personnes handicapées. De même, la Banque porte une attention particulière à l'accessibilité des locaux qu'elle serait amenée à louer.

Si l'évolution du handicap le nécessite, un aménagement des locaux sera examiné afin de rechercher le maintien de la personne handicapée dans son affectation.

4.7. Transports

Les agents reconnus travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'aide pour se déplacer jusqu'à leur lieu de travail lorsqu'ils ne peuvent le faire de manière autonome. Une solution adaptée sera recherchée, au cas par cas, par la mission Handicap.

Lorsqu'il existe un parking, les agents en situation de handicap peuvent, sur préconisation médicale, bénéficier d'un emplacement prioritaire.

4.8. Fins de carrière

- Dispositif d'aide au maintien dans l'emploi de fin de carrière

Il permet de réduire le temps de travail des salariés handicapés « âgés » ayant un taux d'incapacité d'au moins 80% afin de les maintenir dans leur emploi jusqu'à la date d'ouverture de leur droit au départ à la retraite, en maintenant leur salaire.

Ce dispositif s'adresse aux agents ayant un taux d'incapacité d'au moins 80% :

- dans les 3 ans précédant leur date d'ouverture des droits à la retraite pour les bénéficiaires d'une retraite anticipée,
- dans les 5 ans précédant l'ouverture des droits à la retraite à l'âge légal pour les agents ne pouvant bénéficier du droit à la retraite anticipée.

Dans tous les cas l'agent bénéficiaire de cette mesure devra prendre sa retraite à l'âge d'ouverture des droits.

Lorsque le médecin du travail préconise un temps partiel pour un agent de la catégorie citée ci-dessus dans le cadre du maintien dans l'emploi, le dossier de l'agent est étudié par un comité médico-administratif composé :

- du médecin Chef du service de la Médecine administrative
- du responsable de la mission Handicap
- de représentants de la DGRH

Ce comité peut proposer au directeur général des Ressources humaines l'allègement du temps de travail à salaire constant.

➤ Temps partiel senior amélioré prévu par l'accord intergénérationnel

Un temps partiel senior amélioré – TPSA – est mis en place en faveur des agents en situation de handicap dont le taux d'invalidité est $\geq 80\%$, s'ils ne sont pas susceptibles de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

Ce dispositif est mis en place dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise en vigueur.

Les deux dispositifs, aide au maintien dans l'emploi de fin de carrière et TPSA, sont exclusifs l'un de l'autre.

5. DEPART A LA RETRAITE ANTICIPEE

Les conditions de départ sont définies dans le décret n° 2007-262 modifié par le décret du 2014-1702 du 30 décembre 2014.

Les conditions de départ anticipé à la retraite des agents handicapés de la Banque sont prévues dans l'article 29 ⁽⁴⁾ du décret n°2007-262 du 27 février 2007, modifié par le décret du 30 décembre 2014. Le bénéfice d'un départ à la retraite anticipé avant l'âge d'ouverture des droits, et le cas échéant d'une pension majorée, est réservé à compter du 1^{er} janvier 2016 aux agents présentant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50%

Un comité médico-administratif peut se réunir afin de valider le cas échéant :

- le point de départ de la pathologie ayant entraîné la RQTH pour les périodes acquises avant le 31 décembre 2015 pour lesquelles l'agent n'avait pas demandé de RQTH, dans la mesure où il présente un taux de handicap de 50% à partir du 01/01/2016.
- si l'agent a un taux d'incapacité d'au moins 50% à compter du 1^{er} janvier 2016, les périodes pour lesquelles l'agent ne dispose pas de la reconnaissance administrative de l'incapacité d'au moins 50%.

La Banque de France communiquera les informations relatives à ces agents à la Caisse des Dépôts et Consignations en charge de la gestion administrative des pensions.

Congé spécial de fin de carrière

Les agents titulaires handicapés bénéficient sous les mêmes conditions que les autres agents titulaires d'un congé proportionnel à leur durée de carrière immédiatement avant de faire valoir leurs droits à la retraite. Sous réserve qu'ils aient déclaré leur handicap depuis au moins 6 ans, le congé spécial de fin de carrière est majoré de 30 % par rapport à celui accordé aux autres agents titulaires.

6. ENGAGEMENTS COMPLEMENTAIRES

6.1. Remboursement de frais de transports

Les agents handicapés en mesure de prendre les transports en commun sont remboursés dans les mêmes conditions légales et réglementaires que les autres agents.

Certains agents handicapés peuvent bénéficier, sur préconisation du médecin du travail, de conditions de transport particulières en raison de leur handicap. Ils présentent alors, via leur pôle RH, une demande à la mission Handicap qui étudie, au cas par cas, les modalités de la prise en charge de tout ou partie des frais de transport par la Banque. Si l'agent bénéficie du dispositif de prise en charge de ses frais de transport, il ne pourra plus bénéficier du remboursement de la part de la DGRH –DAP- STIP.

6.2. Aides à la personne

Tout agent actif possédant un justificatif RQTH ou une carte d'invalidité en cours de validité peut bénéficier du dispositif de CESU Handicap.

Les CESU Handicap sont destinés à faciliter l'exercice de la vie professionnelle des agents TH en leur permettant de régler diverses prestations de services à domicile. Les agents concernés bénéficient d'une subvention de la mission Handicap pouvant aller de 50 % pour les titulaires d'une RQTH en vigueur, à 75 % pour les titulaires d'une carte d'invalidité.

6.3. Logement

Les agents bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleurs handicapés, ainsi que ceux dont le conjoint ou un enfant est handicapé, – quelle que soit leur situation géographique – peuvent bénéficier de l'aide de la cellule Logement du service de la Politique sociale et des Rémunérations pour la recherche d'un appartement adapté à leur handicap. Cette aide peut intervenir lors du recrutement, ou de toute évolution de leur situation familiale au cours de la vie active.

6.4. Compte épargne temps

Un abondement de 10 % du volume des jours épargnés est accordé par la Banque aux travailleurs handicapés pour un congé pris en cours de carrière, sous réserve qu'ils soient titulaires, à la date de la prise du congé épargne-temps d'une reconnaissance en cours de validité.

7. RELATIONS AVEC LES SECTEURS PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

7.1. ESAT de la Banque

L'insertion de handicapés déficients intellectuels est assurée à Paris et en Île-de-France par le centre d'Adaptation et de Réinsertion par le travail (Cart), dans le cadre des dispositions régissant les relations entre l'Association pour le Développement de centres d'adaptation et de réinsertion par le travail – l'Adcart – et la Banque.

La Banque utilise prioritairement les services de « l'Esat Banque de France – Cart » pour tous les travaux qu'il est en capacité de prendre en charge. Outre les travaux à réaliser dans ses locaux, des stages sont mis en place au sein même des services de la Banque afin de mettre régulièrement les travailleurs du Cart en situation de travail en milieu ordinaire.

Les services du Siège et des unités d'Île-de-France recherchent tous travaux pouvant être confiés aux travailleurs du Cart. Ces tâches peuvent être réalisées dans les locaux du Centre ou dans les unités qui accueillent alors les travailleurs pour la durée de réalisation du travail concerné, dans le cadre de missions ponctuelles.

Le directeur et les éducateurs du Centre étudient, en collaboration avec les responsables d'unités, des évolutions possibles des travaux confiés, en particulier grâce aux nouvelles technologies de l'information. La mission Handicap est associée à ces recherches.

La formation des travailleurs du Cart est prioritairement assurée par celui-ci, sauf pour les stagiaires placés en stage continu pour lesquels la formation est financée par la DFC et assurée par cette dernière ou un organisme spécialisé.

Pour répondre à des besoins spécifiques, la DFC étudie les modalités de mise en place de formations pour les travailleurs du Cart correspondant au plan de formation élaboré par le directeur du Centre. Elle recherche et finance les formations délivrées par des organismes extérieurs aux travailleurs du Cart.

Le directeur du Cart, la mission Handicap et la DRC, s'engagent à rechercher des postes permettant, le cas échéant, à des travailleurs du Cart d'être intégrés dans de bonnes conditions dans le personnel titulaire de la Banque, sur proposition du directeur du Centre.

7.2. Recours à d'autres entreprises du secteur protégé

Le recours à d'autres entreprises du secteur protégé (établissements et services d'aide par le travail – Esat – et entreprises adaptées – EA –) sera renforcé pour répondre à deux objectifs :

- offrir à des personnes lourdement handicapées, au sein de ces structures, des possibilités de travail et une approche progressive du milieu ordinaire de travail ;
- augmenter notre taux d'obligation d'emploi de façon significative et relativement rapide.

La mission Handicap développera une collaboration avec la direction des Achats, les directions régionales et les directions générales prescriptrices, en vue de les sensibiliser aux spécificités du secteur, déterminer les travaux qui peuvent être confiés à ces organismes et les aider dans la recherche de centres pouvant répondre aux besoins.

Les achats, qu'ils soient de prestations et/ou de fournitures diverses, effectués auprès d'entreprises du secteur protégé devront représenter au minimum 20 % du taux d'obligation d'emploi d'ici la fin 2019 (soit 1,20 % ⁽⁵⁾ contre 0,42 % en 2016).

La valorisation des loyers des locaux mis à disposition du Cart, ainsi que celle des mobiliers et matériels acquis par la Banque pour le compte du Cart, entreront dans le budget de l'accord.

8. TAXE D'APPRENTISSAGE

Le Banque favorise le versement d'une partie de la taxe d'apprentissage à des organismes ou des écoles qui s'investissent dans la scolarité de jeunes ou la formation d'adultes en situation de handicap.

9. FINANCEMENT DE L'ACCORD

Le financement des mesures visées par l'accord sera assuré par une dotation budgétaire plafonnée en référence à la contribution versée par les entreprises de droit commun au Fonds d'insertion (Agefiph).

Le montant de cette dotation budgétaire s'appliquera en l'absence de contribution théorique ou si celle-ci était d'un montant insuffisant pour permettre la mise en œuvre des actions prévues par l'accord.

Le budget prévisionnel figure en annexe 2.

10. SUIVI ET MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

10.1. Suivi

Il est institué une Commission de suivi paritaire qui se réunit au moins une fois par an et s'assure de la mise en œuvre des dispositions de l'accord d'entreprise et des engagements de dépenses d'investissement.

Animée par le directeur général des Ressources humaines ou l'un de ses représentants, elle comprend :

- le responsable de la mission Handicap ;
- le médecin Chef du service de la Médecine administrative ;
- un médecin du travail ;
- un assistant de service social.

Et des représentants :

- de la direction du Recrutement et des Carrières ;
- de la direction de la Formation et du Développement des compétences ;
- de la direction des Relations sociales ;
- de la direction de l'Immobilier et des Services généraux ;
- de l'encadrement du Cart ;
- du conseiller général élu par le personnel ;
- de la coordination des CHSCT, du CCE, du CE Île-de-France, du CE Paris, du CE ACPR ;
- des organisations syndicales signataires de l'accord.

Cette réunion comprendra un bilan d'étape annuel qualitatif et quantitatif, qui sera transmis à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte).

10.2. Durée de l'accord

Le présent accord concerne la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2020. Il sera renégocié dans le semestre précédant son échéance. Il peut être révisable à tout moment à la demande de l'une des parties sous réserve de respecter un préavis de 2 mois.

10.3. Agrément

L'entrée en vigueur du présent accord est conditionnée à son agrément par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

En cas de non agrément, il sera réputé nul et non avenu.

(1) Article L. 5212-2

Tout employeur emploie, dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13

(2) Article L. 5212-13

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L.146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;

6° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

7° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

8° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

(3) Article L. 3121-5 : Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

(4) Article 29 du règlement des retraites

Un décret fixe l'âge d'ouverture du droit à pension des agents handicapés qui totalisent, une durée d'assurance au moins égale à une limite fixée par ce décret, tout ou partie de cette durée ayant donné lieu à versement de retenues pour pensions, dans les conditions ci-après :

-alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 %,

-ou avaient été reconnus travailleurs handicapés (à partir du 1^{er} janvier 2016, seul un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50% sera pris en compte (décret 2014-1702 du 30 décembre 2014) dans les conditions fixées par l'article L. 5213-2 du code du travail.

Une majoration de pension est accordée aux agents handicapés visés à l'alinéa précédent, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

Les décrets visés dans le présent article sont ceux pris pour l'application de l'article L. 24-I (5°) du code des pensions civiles et militaires de retraite, sous réserve d'assimiler à l'incapacité permanente au moins égale à un taux de 80% la reconnaissance de travailleur handicapé, sachant que seul sera pris en compte , à partir du 1^{er} janvier 2016, un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50% (décret 2014-1702 du 30 décembre 2014))dans les conditions fixées par l'article L.5213-2 du code du travail.

(5) Le taux d'obligation d'emploi est de 6 % - 20 % de ce taux = 1,20 %.

Paris, le 26 juin 2017

Le Gouverneur de la Banque de
France

François VILLEROY de GALHAU

Pour le syndicat C.G.T.
de la Banque de France

Sébastien LOPEZ

Pour le Syndicat National du Personnel
des Cadres et de la Maîtrise de la Banque
de France (C.F.E.-C.G.C.)

Bernard PALMARINI

Pour le Syndicat C.F.T.C. du personnel
et des employés des œuvres sociales diverses
de la Banque de France

Jérôme GRYNZSPAN

Pour le Syndicat Force Ouvrière de la
Banque de France (F.O.)

Dominique DELPOUY

ANNEXE 1

BILAN EFFECTIFS

Bilan - effectifs	Année 2014	Année 2015	Année 2016
Effectifs totaux concernés par l'accord = effectif d'assujettissement	12573	12383	11931
Nombre de bénéficiaires employés directement (en personnes physiques)	698	721	708
Nombre de bénéficiaires employés directement (en unités bénéficiaires)	656,03	671,16	657,66
Taux d'emploi des travailleurs handicapés au vu des bénéficiaires employés en UB (en %)	5,22%	5,42%	5,51%
Unités provenant de la sous-traitance (en %)	0,41%	0,41%	0,43%
TOTAL du taux d'emploi (bénéficiaires + sous-traitance) (en%)	5,63%	5,83%	5,94%

BUDGETS PREVISIONNELS 2017 2018 2019 2020				mercé d'imprimer en A3				ANNEXE 2			
Le contenu des rubriques, ci-dessous, peut être détaillé et/ou complété selon les dispositions de l'accord											
Nom de l'entreprise :BANQUE DE France											
	2017		2018		2019		2020				
	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD	DEPENSES REALISEES	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD	DEPENSES REALISEES	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD	DEPENSES REALISEES	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD	DEPENSES REALISEES	DEPENSES REALISEES	DEPENSES REALISEES	DEPENSES REALISEES
		Dépenses réalisées en %		Dépenses réalisées en %		Dépenses réalisées en %		Dépenses réalisées en %		Dépenses réalisées en %	Dépenses réalisées en % de la contribution due
PILOTAGE ET SUIV											
Salaires(s) chargé(s) de mission	80 000	0	80 000	0	80 000	0	80 000	0	0	0	0
Salaires(s) correspondant(s)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion administrative et suivi du dossier	90 000	0	90 000	0	90 000	0	90 000	0	0	0	0
Commission de suivi	1 000	0	1 000	0	1 000	0	1 000	0	0	0	0
Total	171 000	0	171 000	0	171 000	0	171 000	0	0	0	0
PLAN D'EMBAUCHE des TH											
(uniquement les surcoûts dédiés à l'embauche de TH)											
Formation(s) recruteur(s)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Partenariat(s) avec établissements de recrutement	500	0	700	0	900	0	900	0	0	0	0
Publications offres d'emploi	2 000	0	3 000	0	4 000	0	4 000	0	0	0	0
Salaires des recruteurs	60 000	0	65 000	0	65 000	0	65 000	0	0	0	0
Autres : forums recrutements, organisation concours...	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	62 500	0	68 700	0	69 900	0	69 900	0	0	0	0
ACCUEIL ET INSERTION											
Mesures d'accueil spécifiques (tutorat,...)	10 000	0	10 000	0	10 000	0	10 000	0	0	0	0
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail*	70 000	0	75 000	0	77 000	0	79 000	0	0	0	0
Aménagement postes de travail*	60 000	0	60 000	0	60 000	0	60 000	0	0	0	0
Autres (à préciser) :		#VALEUR!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!	#DIV/0!
Total	140 000	0	145 000	0	147 000	0	149 000	0	0	0	0
INFORMATION SENSIBILISATION											
Communication interne (plaquettes, journal interne, événements, ...)	20 000	0	10 000	0	5 000	0	5 000	0	0	0	0
Forum(s) événements	5 000	0	5 000	0	5 000	0	5 000	0	0	0	0
Sensibilisation(s) managers et collaborateurs	20 000	0	20 000	0	20 000	0	25 000	0	0	0	0
Sensibilisation(s) membres du projet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sensibilisation(s) de l'entourage direct du TH	15 000	0	15 000	0	15 000	0	15 000	0	0	0	0
Autres (à préciser) :	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#REF!		#REF!		#DIV/0!	#DIV/0!
Total	60 000	0	50 000	0	45 000	0	50 000	0	0	0	0
FORMATION											
Interne											
Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de l'entreprise)	55 000	0	55 000	0	55 000	0	55 000	0	0	0	0
Surcoût des formations (interprètes, adaptation à un handicap)	5 000	0	5 000	0	5 000	0	5 000	0	0	0	0
Autres (à préciser) : formation manèment evac chair	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Externe											
Accueil de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Partenariat organismes de formation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres (à préciser) :	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	60 000	0	60 000	0	60 000	0	60 000	0	0	0	0
MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH											
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail*	90 000	0	90 000	0	90 000	0	91 000	0	0	0	0
Aménagement postes de travail*	85 000	0	90 000	0	95 000	0	96 000	0	0	0	0
Autres (à préciser) :	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	175 000	0	180 000	0	185 000	0	187 000	0	0	0	0
AUTRES MESURES											
a) Mesures individuelles :											
uniquement les surcoûts après toutes les autres aides											
Autorisations d'absence	160 000	0	170 000	0	180 000	0	180 000	0	0	0	0
Equipement(s) spécial(s)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prise en charge transports, aménagement véhicule	95 000	0	90 000	0	95 000	0	96 000	0	0	0	0
Autres (préciser) : CESU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
b) Autres mesures :											
Adhésion à une association en faveur de l'emploi et l'insertion des TH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Développement de technologies pour faciliter le travail des salariés handicapés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres : Adhésion Club House - Club Entreprises et Handicap	25 000	0	25 000	0	25 000	0	25 000	0	0	0	0
Total	280 000	0	285 000	0	300 000	0	301 000	0	0	0	0
PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES											
Total	50 000	0	50 000	0	50 000	0	50 000	0	0	0	0
SOUS-TRAITANCE											
(Hors sommes versées en paiement de la réalisation de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des EA, ESAT ou CDD)											
Partenariat avec E.A / ESAT	150 000	0	150 000	0	150 000	0	150 000	0	0	0	0
Formations(s) acheteur(s) E.A / ESAT	0	0	2 000	0	2 000	0	2 000	0	0	0	0
Autres (préciser) :		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!	#DIV/0!
Total	154 000	0	152 000	0	152 000	0	152 000	0	0	0	0
Total du budget prévisionnel de l'accord	1 152 500		1 161 700		1 179 900		1 189 900				
Total général des dépenses réalisées		0		0		0		0		0	
Contribution AGEFIPH théorique											
Différentiel budget prévisionnel accord / contribution AGEFIPH théorique		1 152 500		1 161 700		1 179 900		1 189 900		#REF!	
Différentiel dépenses réalisées / contribution AGEFIPH théorique		0		0		0		0		0	