

**ACCORD SUR L'EMPLOI ET L'INCLUSION  
DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DE BNP PARIBAS SA  
2020-2022**

Le présent accord a été signé le 23 octobre 2019

**ENTRE :**

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

**D'UNE PART,**

**ET :**

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

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)  
représentée par

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

**D'AUTRE PART,**

Il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

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

Il s'inscrit également dans le prolongement du 3ème accord d'entreprise en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées conclu le 23 décembre 2015 pour une durée déterminée de quatre ans et arrivant à échéance le 31 décembre 2019.

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

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

Ainsi ce nouvel accord réaffirme la volonté de la Direction Générale et des Organisations Syndicales de s'appuyer sur les savoir-faire développés et d'encourager les actions innovantes destinées à promouvoir l'emploi et l'inclusion des personnes handicapées au sein de BNP Paribas.

Les parties au présent accord souhaitent faire progresser le taux d'emploi ; toutes les actions spécifiques mises en œuvre par le précédent accord seront donc poursuivies et renforcées en tirant partie de l'expérience des douze années de mise en œuvre des accords de 2008, 2012 et 2016. Les engagements pris intègrent également des éléments de contexte tant internes qu'externes, notamment les départs à la retraite de salariés en situation de handicap au cours des prochaines années et les besoins de recrutement de l'entreprise.

Comme lors des précédentes signatures des accords handicap de 2008, 2012 et 2016, les négociations qui ont abouti à la conclusion du présent accord ont été précédées de réunions de la Commission de Droit Social au cours desquelles des propositions ont été formulées au regard des bilans commentés lors des Commissions de Suivi, en cohérence avec les négociations relatives à l'Accord sur la Diversité menées sur la même période.

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

- responsables Ressources Humaines et HRBP ;
- managers ;
- RHG Mission Handicap ;
- correspondants Handicap ;
- service de Santé au Travail ;
- RHG Action Sociale France ;
- représentants du Personnel.

Ces dispositions, renforcées accord après accord, sont recensées au sein de quatre axes majeurs d'actions :

- maintenir le volume d'embauches directes de salariés en situation de handicap, avec un objectif de 165 recrutements sur la durée de l'accord, dont 15% en contrat à durée indéterminée ;
- faciliter l'inclusion des salariés par toutes mesures qui favorisent le maintien dans l'emploi, en permettant une gestion de carrière et une évolution professionnelle harmonieuses ;
- soutenir le volume des prestations réalisées par le secteur protégé et adapté ;
- informer, former et animer de façon continue les principaux acteurs pour enrichir la connaissance de tous sur les différentes natures de handicap, et combattre les stéréotypes de chacun sur ce sujet.

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

L'ensemble de ces actions doit concourir de façon globale et visible au développement de l'emploi, à l'inclusion et à l'épanouissement professionnel des personnes en situation de handicap au sein de BNP Paribas SA.

## Sommaire

ACCORD SUR L'EMPLOI ET L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DE BNP PARIBAS SA 2020-2022 .....	1
Préambule .....	2
Sommaire .....	4
Chapitre 1 – Champ d'application de l'accord .....	6
1.1 Périmètre et bénéficiaires .....	6
1.2 Agrément .....	6
Chapitre 2 – Plan d'embauche en milieu ordinaire .....	7
2.1 Engagement de recrutement 2020 à 2022 .....	7
2.2 Moyens mis en œuvre .....	8
2.3 Prise en compte du handicap lors du processus de recrutement .....	9
2.4 Accueil de travailleurs issus d'Entreprises Adaptées .....	10
Chapitre 3 – Intégration, mobilité : modalités et suivi .....	11
3.1 Visite médicale d'intégration et de reprise .....	11
3.2 Parcours et suivi personnalisé .....	11
3.2.1 Préparation de l'intégration du collaborateur .....	11
3.2.2 Suivi pendant la période d'essai .....	11
3.2.3 Suivi tout au long de la vie professionnelle .....	11
3.2.4 Accompagnement spécifique .....	12
3.2.5 Sécurité .....	12
Chapitre 4 – Information, sensibilisation et formation .....	13
4.1 Pour le manager et les équipes d'accueil .....	13
4.2 Pour le salarié en situation de handicap .....	13
4.3 Pour la filière RHG et les principaux acteurs .....	13
4.4 Pour l'ensemble des collaborateurs de BNP Paribas .....	14
Chapitre 5 – Plan de maintien dans l'emploi .....	16
5.1 Suivi individuel adapté .....	17
5.2 Mobilité .....	17
5.3 Retour dans l'emploi personnalisé .....	17
5.4 Moyens en faveur du maintien dans l'emploi .....	17
5.4.1 Rôle de RHG Mission handicap .....	17
5.4.2 Exemples de mesures de compensation du handicap .....	18
Chapitre 6 – Mesures d'accompagnement .....	19
6.1 Maladie .....	19

6.2	Congés annuels.....	19
6.3	Autorisations d'absence rémunérées pour les démarches administratives ou rendez-vous médicaux à accomplir en raison d'une situation de handicap.....	19
6.4	Autorisations d'absence pour maladie ou hospitalisation d'un enfant en situation de handicap.....	19
6.5	Horaires.....	20
6.6	Temps partiel.....	20
6.7	Accompagnement du travail à domicile pour raison médicale.....	20
6.8	Ancienneté.....	21
6.9	Frais de déplacement.....	21
6.10	Titres restaurant.....	22
6.11	Autres aides financières.....	22
6.11.1	Aménagements individuels.....	22
6.11.2	Accès au locatif social.....	22
6.12	Autres accompagnements.....	22
Chapitre 7 – Secteur du travail protégé et adapté.....		23
Chapitre 8 – Communication.....		25
8.1	Communication interne.....	25
8.2	Communication externe.....	25
Chapitre 9 – Organisation et moyens dédiés au pilotage de la politique handicap.....		26
9.1	La Mission Handicap au sein de RHG.....	26
9.2	Les Correspondants Handicap.....	26
9.3	Les moyens financiers.....	27
Chapitre 10 – Suivi de l'accord.....		28
10.1	Commission de suivi.....	28
10.2	Indicateurs de suivi.....	28
Chapitre 11 – Durée, dépôt et publicité de l'accord.....		29
Annexe 1 – Budget prévisionnel 2020 / 2022.....		30
Annexe 2 – Indicateurs annuels de suivi de l'accord.....		32
Glossaire.....		33

## Chapitre 1 – Champ d’application de l’accord

### 1.1 Périmètre et bénéficiaires

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

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

Les collaborateurs reconnus comme bénéficiaires de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (BOETH) sont listés ci-après :

- travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- victime d'accident du travail et de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaire d'une rente ;
- titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail ;
- bénéficiaire mentionné à l'article L.241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- bénéficiaire mentionné aux articles L.241-3 et L.241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la Loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 ;
- titulaire de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" (L.241-3 du Code de l'action sociale et des familles) ;
- titulaire de l'allocation aux adultes handicapés ;
- bénéficiaire mentionné aux articles L.241-5 et L.241-6 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

### 1.2 Agrément

Le présent accord fera l’objet de la procédure d’agrément prévue par les articles R. 5212-14 et suivants du code du travail (version du 1er janvier 2020). Dans cette perspective, il sera transmis par la Direction de BNP Paribas SA à l’autorité administrative compétente.

En conséquence, l’entrée en vigueur du présent accord au 1er janvier 2020 est conditionnée à son agrément par l’autorité administrative compétente.

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

## Chapitre 2 – Plan d’embauche en milieu ordinaire

Le recrutement de personnes en situation de handicap constitue depuis 2008 un axe majeur de la politique handicap de l’entreprise.

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

Pour définir et orienter au mieux un plan d’embauche, est ici rappelée la nécessité de prendre en compte des éléments de contexte à la fois externes et internes à l’entreprise.

Sur le marché de l’emploi :

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

Au sein de l’entreprise, il est précisé que près de 50% des salariés actifs en situation de handicap pris en compte pour la DOETH de BNP Paribas SA au 31 décembre 2018 étaient âgés de 50 ans ou plus.

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

### 2.1 Engagement de recrutement 2020 à 2022

Afin de poursuivre la dynamique positive constatée entre 2016 et 2019, BNP Paribas se fixe un objectif réaliste et ambitieux de recruter, sur la durée du présent accord, un minimum de 165 personnes en situation de handicap dont 15% en contrat à durée indéterminée.

Les embauches seront réalisées en priorité en contrat à durée indéterminée, mais également :

- en contrat à durée déterminée pour une durée d’au moins 6 mois ;
- en contrat de formation diplômante ou qualifiante, en alternance sur des postes ouverts correspondants aux besoins de l’entreprise et à la réalité du marché du travail.

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

Les conventions de stage avec des étudiants handicapés des universités et grandes écoles seront également possibles.

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

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

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

## 2.2 Moyens mis en œuvre

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

- contrats avec des cabinets de recrutement généralistes ou spécialisés, sociétés de travail temporaire... ;
- recours à des réseaux de recrutement spécialisés ;
- annonces sur des sites d'emploi spécialisés tels que Hanploi.com, Agefiph... ;
- participation active aux salons de recrutement ou forums spécialisés, en présentiel ou en ligne ;
- participation à des événements organisés au niveau national notamment lors de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) ;
- partenariats avec des organismes et associations spécialisés (par exemple Tremplin, Club Être, Arpejeh, ...)
- partenariats avec des écoles et des universités afin de sensibiliser leurs élèves et étudiants au sujet du handicap et d'informer les élèves et étudiants éventuellement en situation de handicap des possibilités d'emploi au sein de BNP Paribas.

Il sera également fait recours aux outils digitaux mis en œuvre dans le processus de recrutement pour améliorer la notoriété de BNP Paribas SA en tant qu'employeur, élargir le champ de recherches et susciter des candidatures spontanées.

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

- financer du matériel destiné aux écoles, universités ou établissements spécialisés pour favoriser un accueil accru d'élèves ou d'étudiants handicapés ;
- parrainer, avec l'appui des métiers, des étudiants handicapés en les accompagnant dans leur projet professionnel ;
- accompagner les étudiants en leur proposant :
  - des ateliers de coaching pour les aider dans la rédaction de leur CV et la préparation des entretiens ;
  - des parrainages (accompagnement du projet professionnel par des professionnels de la Banque) ;
  - des stages de découvertes en Banque.



À cet effet, BNP Paribas SA, sous l'égide de l'autorité administrative compétente, a signé en 2015 la convention régionale Ile de France pour la réussite des jeunes handicapés. L'objectif de cette convention est de faciliter la coordination des dispositifs d'accompagnement dans les études et dans les parcours de qualification et d'accès à l'emploi des jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés (lycéens, étudiants, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle ou continue ou en reprise d'étude, jeunes à la recherche d'un premier emploi).

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

Afin de promouvoir la formation et la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap, BNP Paribas SA continuera de s'impliquer fortement au sein de l'association HandiFormaBanques (HFB). L'objectif est de poursuivre le développement du recrutement en alternance de Conseillers Clientèle, en collaboration avec le centre de Formation de la Profession Bancaire (CFPB), et tout autre organisme agréé passerelle d'accès aux métiers bancaires pour les personnes en situation de handicap. En 2017, le programme HFB a évolué, pour s'ajuster sur les nouveaux besoins de ses membres.

Le niveau d'entrée demandé par les banques doit amener les candidats à gérer rapidement un portefeuille clients. Le dispositif de sourcing et de sélection permet de présenter directement aux Banques des candidats de niveaux III (BTS) et II (licence pro).

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

Par ailleurs, il est prévu d'assurer une bonne visibilité de la politique handicap au sein des entités de BNP Paribas SA selon les supports disponibles et proposés par la Banque (affiches, écrans, Intranet...).

### **2.3 Prise en compte du handicap lors du processus de recrutement**

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

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

L'entretien avec le chargé de recrutement, le gestionnaire Ressources Humaines ou le responsable opérationnel doit être l'occasion d'échanger avec le candidat pour connaître le cas échéant ses besoins et valider les matériels, logiciels ou autres adaptations à prendre en compte pour la tenue du poste visé.

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

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

## **2.4 Accueil de travailleurs issus d'Entreprises Adaptées**

BNP Paribas SA étudiera aussi la possibilité d'accueillir dans ses équipes des travailleurs issus d'Entreprises Adaptées. La période serait ajustée aux besoins de BNP Paribas SA et pourrait par exemple prendre la forme de Mise à Disposition (MAD) ou de Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP). Dans la mesure du possible, le recours à l'accueil d'un salarié bénéficiaire d'un CDD tremplin (stage ou PSMP) pourra être envisagé.

## Chapitre 3 – Intégration, mobilité : modalités et suivi

Afin de faciliter la période d'intégration, les actions décrites au présent chapitre devront être mises en œuvre pour les salariés embauchés mais également pour ceux nouvellement reconnus bénéficiaires des catégories visées par les lois précitées, comme pour ceux ayant bénéficié d'une mobilité au sein de l'entreprise.

Les parcours de formation et d'intégration du collaborateur sont pris en charge par l'entité accueillant le nouvel entrant. Par ailleurs, pour un suivi coordonné, le Service de Santé au Travail et RHG Action Sociale France (ASF) sont informés chaque mois par RHG Mission Handicap des recrutements réalisés dès lors qu'elle a connaissance qu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap.

### 3.1 Visite médicale d'intégration et de reprise

Conformément aux dispositions légales, le Médecin du Travail effectue une visite médicale lors de l'embauche. Une visite est également prévue lors de la reprise d'activité professionnelle après un arrêt maladie de longue durée ou un changement significatif de l'environnement de travail. Cette visite permet de connaître les recommandations faites par le Médecin du Travail et constitue le point de départ d'un suivi personnalisé.

### 3.2 Parcours et suivi personnalisé

#### 3.2.1 Préparation de l'intégration du collaborateur

Les missions confiées et l'organisation du travail sont définies en veillant à prendre en compte les éventuels besoins d'aménagement du poste de travail. Le salarié pourra se rapprocher du Médecin du Travail pour faire part de ses besoins et identifier les mesures d'adaptation nécessaires.

RHG Action Sociale France, RHG Mission handicap et le management veilleront à la bonne mise en œuvre des préconisations du Médecin de Travail.

#### 3.2.2 Suivi pendant la période d'essai

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

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

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

#### 3.2.3 Suivi tout au long de la vie professionnelle

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

Le salarié concerné bénéficie lorsque nécessaire d'une prise en main adaptée des outils ou des technologies utilisés (mutations technologiques).

De même, une attention particulière sera portée en cas de nécessité à l'accompagnement des salariés en situation de handicap lors de toute réorganisation : conduite du changement, formations, mobilité... L'ensemble des acteurs de l'équipe pluridisciplinaire pourra être consulté sur les modalités et la finalité de cet accompagnement.

Un comité coordonné par le responsable de RHG Mission handicap, composé du correspondant handicap et du gestionnaire de carrière concernés, ainsi que d'un représentant de RHG Staffing Conseil et Solutions pourra être réuni, sur demande du collaborateur ou d'un représentant du personnel intervenant à sa demande. Ses missions consisteront à :

- examiner les possibilités d'évolution professionnelle et contribuer à faciliter la mobilité, pour les collaborateurs ayant exprimé une demande ;
- rechercher les pistes possibles de maintien dans l'emploi au poste de travail ou dans l'entreprise.

Un représentant de RHG Action Sociale France et/ou un Médecin du Travail, selon le dossier, pourront y participer.

#### *3.2.4 Accompagnement spécifique*

Tous les moyens raisonnables seront mis en œuvre pour compenser les besoins spécifiques des collaborateurs en situation de handicap et faciliter ainsi leur intégration. Si des difficultés venaient à survenir, l'équipe de RHG Mission Handicap en est informée par le gestionnaire RH qui suit le salarié. L'avis du Médecin du Travail doit être utilement sollicité, en particulier sur la nature et l'importance de ces difficultés et des moyens à mettre en œuvre pour y remédier. RHG Mission Handicap peut accompagner le manager concerné dans la gestion de cette situation spécifique.

#### *3.2.5 Sécurité*

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

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

## Chapitre 4 – Information, sensibilisation et formation

L'implication et l'engagement de tous les acteurs (Manager, filière RH, Médecine du Travail, Assistante Sociale, Représentants du personnel, IMEX, Achats...) sont des facteurs essentiels et déterminants pour la réussite de la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise. C'est pourquoi des actions de formation et de sensibilisation seront pérennisées et mises en œuvre chaque année pour toucher le plus grand nombre de collaborateurs et faire changer leur regard sur le handicap en entreprise.

### 4.1 Pour le manager et les équipes d'accueil

Les responsables opérationnels intégrant un collaborateur dont la situation de handicap est connue de l'entité et /ou du manager sont fortement incités à participer à la formation spécifique aux conditions d'accueil et d'intégration des personnes handicapées conçue par RHG Mission handicap.

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

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

Des actions de sensibilisation seront mises en place par RHG Mission handicap à destination des Directeurs de territoire et des comités de direction des métiers. Elles seront relayées par les Correspondants Handicap de BNP Paribas SA.

### 4.2 Pour le salarié en situation de handicap

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

- à bénéficié du parcours d'intégration approprié ;
- est engagé dans un processus de formation correspondant à ses compétences, sa filière métier, et ses perspectives d'évolution ;
- à bénéficié de formations dispensées dans des conditions compatibles avec son handicap. Le cas échéant les aménagements nécessaires seront financés par RHG Mission handicap (sur présentation des justificatifs adéquat) ;
- dispose des moyens nécessaires au bon exercice de ses missions et à l'atteinte de ses objectifs.

Le service formation de BNP Paribas SA, accompagné par RHG Mission handicap, sensibilisera à cette thématique les organismes de formation externes sélectionnés par BNP Paribas, et leur rappellera, par une clause contractuelle, leurs obligations dans ce domaine (accessibilité aux supports pédagogiques et à leurs locaux notamment). De plus, un diagnostic sera préalablement réalisé afin de pouvoir signaler, dès l'inscription, les besoins d'adaptations ou d'aménagements.

RHG Mission handicap mettra son expertise en accessibilité numérique à la disposition des services en charge de l'ingénierie de formation pour les accompagner.

### 4.3 Pour la filière RHG et les principaux acteurs

Des actions de formation/sensibilisation sont organisées de façon pérenne auprès des collaborateurs de la ligne Ressources Humaines au sein de l'entreprise :

- conseillers staffing et chargés d'appui staffing de RHG Staffing Conseil et Solutions (« Recruter sans discriminer » notamment) ;
- responsables RH, HRBP et gestionnaires de carrière ;
- assistant(e) et gestionnaires administratifs RH ;
- responsables formation et formateurs ;
- médecins du travail et assistant(e)s sociales ;
- elles seront également réalisées auprès des membres de la Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCTC). Des réflexions seront menées sur la période couverte par le présent accord afin d'en faire bénéficier les membres titulaires des Comités Sociaux et Économiques d'Établissements (CSEE).

Des formations adaptées à leurs domaines d'intervention seront également organisées à destination des :

- acheteurs ;
- chargé(e)s de communication ;
- correspondants IMEX et IT de RHG Mission handicap (équipe ingénierie immobilière, responsables de projets informatique, etc...).

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

- aux Services de Santé au Travail Interentreprises. Ces derniers pourront être associés par les gestionnaires individuels aux ateliers de sensibilisation destinés aux salariés sur tout le territoire ;
- aux services de sécurité en charge de la formation dispensée aux salariés volontaires des équipes de première intervention (EPI) ;
- aux présidents, secrétaires et membres des Comités Sociaux et Économiques d'Établissements (CSEE).

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

#### **4.4 Pour l'ensemble des collaborateurs de BNP Paribas**

RHG Mission Handicap dispose de pages sur intranet, accessibles et ouvertes à l'ensemble des salariés. Elles comportent notamment une présentation synthétique de la politique handicap de BNP Paribas SA, le texte du présent accord, les coordonnées des correspondants Handicap et une foire aux questions.

Des ateliers de sensibilisation itinérants seront programmés chaque année au sein des immeubles centraux, à Paris ou en région, afin de toucher le maximum de salariés et de managers sur leurs sites de travail. Ils seront annoncés par tous les moyens possibles (intranet, relais par des correspondants locaux...).

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

Les Services de Santé au Travail, RHG- Action Sociale France et RHG Mission handicap apporteront également leur assistance et leur soutien aux personnes concernées dès lors qu'elles accepteront d'engager volontairement cette démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. L'équipe RHG Mission handicap veillera à identifier de nouvelles actions afin de diversifier la formation et la sensibilisation à dispenser aux managers, acteurs RH et collaborateurs sur le thème du handicap. Dans ce cadre, des actions de prévention aux situations potentielles de handicap seront menées conjointement par Mission handicap et le Service de Santé au Travail (mal de dos, cancer, etc...).

## Chapitre 5 – Plan de maintien dans l'emploi

L'article L114-1-1 de la loi du 11/02/2005 énonce que « la personne handicapée a droit à la compensation de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge et son mode de vie ».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## 5.1 Suivi individuel adapté

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

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

## 5.2 Mobilité

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

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

## 5.3 Retour dans l'emploi personnalisé

Dans le cadre de la prévention du risque de désinsertion professionnelle, Action Sociale France et les RH de proximité porteront une attention particulière aux arrêts longue durée, ou aux arrêts de travail récurrents quelle que soit leur durée.

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

## 5.4 Moyens en faveur du maintien dans l'emploi

### 5.4.1 Rôle de RHG Mission handicap

Au sein de RHG, la Mission handicap :

- coordonne l'action de tous les acteurs (RHG ASF, SST, IMEX, ITP, prestataires internes et externes...) ;
- centralise les informations relatives aux adaptations de poste : référencement de fournisseurs de matériel, matériels adaptés, nouvelles technologies et prestataires experts ;
- développe les échanges d'informations et de bonnes pratiques avec les missions handicap des autres entreprises ;
- s'assure que les mesures visant à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap sont les plus complètes et les plus adaptées à chacune des situations individuelles, régulièrement réévaluées.

#### 5.4.2 Exemples de mesures de compensation du handicap

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

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

RHG Mission handicap s'assure en chaque occasion de la juste adéquation des moyens mobilisés avec l'objectif identifié et que le matériel mis à disposition correspond bien aux besoins du collaborateur. Le délai de renouvellement pourra être étudié au terme d'un délai de 4 ans, et sans attendre ce délai lorsque le matériel est hors d'usage, reconnu irréparable ou devenu inadapté en cas d'évolution du handicap.

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

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

## Chapitre 6 – Mesures d’accompagnement

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

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

### 6.1 Maladie

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

### 6.2 Congés annuels

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

- une priorité dans l’utilisation des droits à congés annuels ;
- l’adaptation possible de leurs horaires et temps de travail aux dates de suspension de la prestation de ces structures.

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

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

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

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

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

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

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

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

Congés de présence parentale : les salariés bénéficiant d'un congé de présence parentale et percevant à ce titre une allocation journalière de présence Parentale (AJPP), ou dont l'enfant est en situation de handicap et bénéficie d'une Allocation Enfant Handicapé (AEH) peuvent prétendre à un complément de salaire via RHG Action Sociale France.

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

## **6.5 Horaires**

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

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

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

Il peut également à la demande du salarié, être examinée la possibilité d'aménager le rythme de travail, en raison des contraintes justifiées par la garde d'un enfant handicapé (notion d'aidant familial).

## **6.6 Temps partiel**

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

Il est rappelé que le temps partiel :

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

## **6.7 Accompagnement du travail à domicile pour raison médicale**

Dans certains cas, le Médecin du Travail pourra préconiser, en raison des conséquences du handicap du salarié, la mise en place de travail à domicile pour raison médicale. Une demande pourra alors être formulée par le salarié auprès de son manager et de son gestionnaire RH sous réserve que le poste de travail soit compatible avec une telle modalité.

En cas de travail à domicile pour raison médicale, il pourra être convenu de modalités particulières, concernant notamment la flexibilité et le nombre de jours, qui pourront être différentes de celles prévues par l'accord d'entreprise relatif au télétravail à domicile.

Les services de RHG étudieront chaque demande individuelle avec attention et, en cas d'accord, accompagneront l'entité pour la formalisation de cette situation exceptionnelle et temporaire, qui pourra être le cas échéant renouvelée.

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

## **6.8 Ancienneté**

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

## **6.9 Frais de déplacement**

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

Si des places de parking sont disponibles dans les locaux de la banque, elles sont réservées en priorité aux salariés en situation de handicap disposant d'une préconisation du Médecin de Travail et d'une carte mobilité inclusion stationnement. En l'absence de place dans les locaux de la banque, les éventuels frais de stationnement seront pris en charge par RHG Mission handicap.

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

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

Le prestataire sera sélectionné par Mission Handicap :

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

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

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

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

Il est précisé que ce dispositif est destiné à compenser l'impossibilité de prendre les transports en commun du fait du handicap.

Il ne s'appliquera donc pas s'il vise :

- à pallier l'absence d'un réseau de transports en commun, obligeant tout salarié (en situation de handicap ou pas) à utiliser son véhicule personnel ;
- à répondre à des contraintes d'organisation personnelle.

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

## **6.10 Titres restaurant**

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

## **6.11 Autres aides financières**

### *6.11.1 Aménagements individuels*

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

- d'aménagement du véhicule ;
- d'achat d'un véhicule adapté ;
- d'achat de tout appareillage individuel.

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

### *6.11.2 Accès au locatif social*

Les collaborateurs en situation de handicap sont considérés prioritaires pour les logements locatifs sociaux situés à proximité de leur lieu de travail qui sont proposés par l'organisme collecteur. Le correspondant Habitat du CSEE du périmètre concerné intervient en ce sens auprès de lui des logements relevant de l'action logement.

## **6.12 Autres accompagnements**

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

Les Assistantes sociales du groupe BNP Paribas peuvent accompagner les collaborateurs qui le souhaitent dans la constitution de leur dossier administratif de reconnaissance du handicap ou de l'invalidité.

## Chapitre 7 – Secteur du travail protégé et adapté

La volonté d'augmenter et de pérenniser les partenariats avec le secteur du travail protégé et adapté est l'un des objectifs de la politique de BNP Paribas en faveur de l'emploi et de l'employabilité des personnes handicapées ; elle s'inscrit également dans le cadre de la politique RSE.

RHG Mission handicap et la Direction des Achats (Group Strategic Sourcing) travaillent conjointement depuis 2012 sur une démarche globale en vue de :

- contribuer au développement de nos achats auprès des entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) : les EA les ESAT et les TIH ;
- positionner des catégories d'achats à forte valeur en main d'œuvre sans toutefois délaisser les traditionnelles.

Au sein de Group Strategic Sourcing (GSS), une équipe est spécifiquement dédiée aux « Achats Responsables », et couvre les quatre piliers de la RSE : environnemental, économique, civique et social. Un « référent Achats & Handicap », s'appuyant sur la polyvalence de l'équipe Achats Responsables, promeut les achats au sein du STPA auprès de nombreux interlocuteurs en interne : acheteurs, opérationnels, managers, prescripteurs...

L'objectif est d'atteindre à l'échéance du présent accord un chiffre d'affaires hors taxes des prestations réalisées avec le secteur du travail protégé et adapté de 1,8 million d'euros (pour rappel CAHT de 1,6 Million d'€ à fin 2018). Les achats peuvent être réalisés en direct ou en co-traitance.

Des actions pérennes continueront d'être menées pour promouvoir et améliorer les achats auprès du STPA :

- formations sur les achats auprès du STPA pour les nouveaux acheteurs et prescripteurs ;
- sessions d'accueil pour les nouveaux arrivants chez Group Strategic Sourcing ;
- sessions de perfectionnement aux achats ;
- animation de la Communauté « Groupe Handicap & Insertion » qui a pour objectif de partager les bonnes pratiques et les objectifs du Groupe BNP Paribas ;
- mise à disposition de supports par les Achats responsables (fiches techniques, méthodologiques, prescripteurs...) ainsi que des sourcing qualifiés en amont des consultations ;
- accès à un support juridique dédié aux sujets RSE dont ceux traitant des achats au « STPA » au sein de Legal.

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

De même, le partenariat avec le groupement national GESAT sera renouvelé et BNP Paribas poursuivra son investissement, aux côtés d'autres entreprises, lors des comités de pilotage ou pour l'étude de nouvelles filières.

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

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

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



## Chapitre 8 – Communication

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

### 8.1 Communication interne

RHG Mission handicap a pour mission de :

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

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

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

- des fiches de bonnes pratiques et notamment sur les mesures d'accompagnement proposées aux salariés en situation de handicap ;
- une FAQ (Foire aux questions) ;
- une boîte à outil pour l'organisation des actions de sensibilisation ;
- la liste des Entreprises Adaptées par secteur d'activités référencées par Group Strategic Sourcing.

### 8.2 Communication externe

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

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

### 9.1 La Mission Handicap au sein de RHG

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

L'équipe RHG Mission handicap est composée, de 7 collaborateurs, un responsable et 6 chargés de missions. Sa composition pourra évoluer durant le présent accord.

Elle assure également :

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

### 9.2 Les Correspondants Handicap

Les Correspondants Handicap (CH) sont, à la date de signature du présent accord, au nombre de 23.

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

- être positionné comme le référent handicap local ;
- présenter l'accord handicap en vigueur puis chaque bilan annuel auprès de la Direction de leur entité de rattachement ;
- veiller à la déclinaison au sein de son périmètre des actions prévues par l'accord ;
- accompagner les gestionnaires RH lors de l'intégration des salariés en situation de handicap ;
- contribuer au développement du réseau local des partenaires externes (universités, associations, organisateurs d'évènements...) ;
- alimenter le reporting centralisé par l'équipe RHG Mission handicap.

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

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

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

### **9.3 Les moyens financiers**

Le budget consacré par l'entreprise à la réalisation des actions prévues au présent accord sera, au minimum, égal à la contribution financière légale théorique, qui aurait dû être versée par BNP Paribas SA à l'URSSAF, en l'absence d'accord d'entreprise, pour chacune des 3 années d'application du présent accord, soit du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2022 (cf. budget prévisionnel en annexe 1).

## Chapitre 10 – Suivi de l'accord

### 10.1 Commission de suivi

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

Elle est composée d'une part, de quatre représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau national de l'entreprise, et d'autre part, d'un représentant de la Fonction RH Groupe et du responsable de RHG Mission handicap.

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

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

### 10.2 Indicateurs de suivi

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

## Chapitre 11 – Durée, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet au 1er janvier 2020, sous réserve de l'obtention de l'agrément par l'autorité administrative compétente sans lequel il sera nul et non avenu dans toutes ses dispositions. Il cessera de plein droit au 31 décembre 2022.

Les parties au présent accord se réuniront quatre mois avant l'échéance du terme pour examiner l'éventuel renouvellement de cet accord pour une durée déterminée et, dans l'affirmative, les modifications qui pourraient y être apportées. Cet accord sera renouvelable maximum une fois pour une durée de trois ans seulement, sauf nouvelles dispositions réglementaires et sous réserve de l'obtention de l'agrément.

À défaut de renouvellement, l'accord cessera de plein droit, sans formalité spécifique, de produire tout effet à échéance du terme et il ne continuera en aucun cas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant expressément de s'opposer à la règle de transformation prévue à l'article L 2222-4 du code du Travail.

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

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

Fait à Paris, le 23 octobre 2019 en 5 exemplaires :

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

## **Annexe 1 – Budget prévisionnel 2020 / 2022**

### **Budget estimé prévisionnel base annuelle**

Le budget prévisionnel annuel de cet accord a été estimé en tenant compte des éléments suivants :

- La contribution théorique 2019 qui devrait servir de référence pour le budget de l'accord n'est pas connue la date de la signature
- Le niveau de la contribution théorique 2018 est considéré comme insuffisante pour servir de référence au budget de l'accord pour plusieurs raisons et notamment :
  - Les dépenses historiques de RHG Mission Handicap sont stables depuis plusieurs années et à un niveau supérieur à la contribution théorique 2018
  - BNP Paribas SA anticipe une baisse du taux d'emploi des collaborateurs en situation de handicap SA sur la durée de l'accord, à un niveau inférieur au taux d'emploi communiqué pour 2018 (4,37%), en raison du deux éléments principaux : le nombre de départs à la retraite de collaborateurs en situation de handicap, et l'entrée en vigueur du nouveau cadre réglementaire.

En conséquence, le budget théorique annuel a été établi sur la base de la moyenne des contributions théoriques estimées pour les années 2020, 2021 et 2022 en tenant compte du cadre réglementaire applicable à compter du 1er janvier 2020 (loi Pénicaud 2018 et décrets).

Les termes exacts de la nouvelle loi n'étant pas connus au jour de la signature de l'accord, notamment la date à partir de laquelle le taux d'emploi de 6% pourrait être revu, les parties notent que ce budget prévisionnel n'est donné qu'à titre indicatif.

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

BNP PARIBAS SA s'engage à ce que le montant du budget de l'accord soit au minimum égal au montant de la contribution qui aurait été versé à l'AGEFIPH en l'absence d'agrément sur la durée de l'accord.

(cf cerfa 11391\*21)

## 2– Budget

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

	Budget prévisionnel, base annuelle		Budget total sur la durée de l'accord	
	En M€	En %	En M€	En %
<b>Plan d'embauche</b>	0,47	10%	1,42	10%
<b>Plan d'insertion et de formation</b>	0,18	4%	0,54	4%
<b>Plan de maintien dans l'emploi</b>	2,97	62%	8,92	62%
<b>Relations avec le secteur adapté/protégé</b>	0,05	1%	0,15	1%
<b>Sensibilisation (managers...)</b>	0,34	7%	1,03	7%
<b>Communication interne</b>	0,13	3%	0,40	3%
<b>Animation, pilotage et suivi de l'accord</b>	0,51	11%	1,53	11%
<i>– en dépenses de personnel</i>	<i>0,37</i>	<i>8%</i>	<i>1,11</i>	<i>8%</i>
<i>– autres dépenses (prestations...)</i>	<i>0,14</i>	<i>3%</i>	<i>0,42</i>	<i>3%</i>
<b>Autre (le cas échéant)</b>	0,14	3%	0,42	3%
<b>BUDGET TOTAL</b>	<b>4,80</b>	<b>100,00%</b>	<b>14,40</b>	<b>100,00%</b>

## Annexe 2 – Indicateurs annuels de suivi de l'accord

Axes	Bilan quantitatif (par Pôle, Fonction et par Direction de réseau)	Bilan qualitatif
	Par genre / techniciens – cadres et âges si disponible	
CV reçus	Nombre	
Embauches	Nombre d'embauches par nature de contrat, poste transformations CDD / CDI, stagiaires...)	Nouveaux partenariats Forums nombre et lieux
Maintien dans l'emploi	Nombre de personnes et d'actions	Chiffres commentés
Formation et sensibilisation	Nombre de sessions, de personnes formées par lieu et par cible (managers, filière RH, autres salariés...)	Contenu pédagogique des nouvelles formations
Secteur protégé et adapté	Volume de prestations facturées Nombre d'EA et d'ESAT	Chiffres commentés
Suivis	Départs : nombre et motifs par type de contrat / en cours de période d'essai	Chiffres commentés
Modalités	Réunion(s) du CPEH – bilan de synthèse	S'il y a lieu, évolution des procédures internes
Communication interne et externe		Synthèse des actions de communication de toutes natures
Budget national	Prévisions et réalisations par ligne budgétaire	



## Glossaire

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

**DIRECCTE** : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

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

**EA** : Entreprises Adaptées.

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

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

**UB** : Unité bénéficiaire.

---

**ASF** : Action Sociale France.

**ARF** : Achats Relations Fournisseurs.

**RHG** : Ressources Humaines Groupe.

**IMEX** : Gestion des Immeubles d'Exploitation.

**IT** : Informations et Technologies.

**SST** : Service de Santé au Travail.