BRANCHE CAISSE D'ÉPARGNE

PRÉ-BILAN DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 2017-2019

15 MAI 2019

GROUPE BPCE
Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.

SOMMAIRE

1 Dispositions générales et axes prioritaires de l'accord 2017 / 2019

2 Pré-bilan quantitatif de la mise en œuvre de l'accord 2017 / 2019

3 Pré-bilan qualitatif de la mise en œuvre de l'accord 2017 / 2019

4 Budget de l'accord 2017 / 2019

5 Pilotage de l'accord 2017 / 2019

1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET AXES PRIORITAIRES

PRÉSENTATION DE L'ACCORD 2017/2019

L'Accord Collectif National de la Branche Caisse d'Epargne en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

- **Signé le 25 novembre 2016** avec la CFDT, la CFTC, le SNE CGC et le SU-UNSA, soit 63% de représentativité syndicale.
- **Agréé par la DGEFP** en date du 22 décembre 2016.
- **Champ d'application :**
  - Les entreprises de la Branche Caisse d'Epargne
  - Bénéficiaires :
    - Les collaborateurs reconnus travailleurs handicapés (bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés).
    - Les collaborateurs ayant entamé des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- **Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrant en vigueur le 1er janvier 2017.**

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉSENTATION DE L'ACCORD 2017/2019

Dispositions générales

La politique en faveur du handicap

- Fait partie de l'engagement du groupe en faveur de la diversité (Charte Diversité signée en 2010).
- S'inscrit dans la dynamique engagée au travers des accords précédents. Il s'agit du 4ème accord depuis 2006.
- Poursuit et renforce les actions engagées en termes de :
  - Maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap (axe prioritaire)
  - Recrutement et intégration de nouveaux travailleurs en situation de handicap
  - Développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap
  - Recours aux prestations du Secteur du Travail Protégé et Adapté.
  - Sensibilisation et formation
- Fait l'objet d'une communication / sensibilisation régulière auprès de l'ensemble des collaborateurs ainsi que des principaux acteurs interne (Ressources Humaines, Service de Santé au Travail, Instances Représentatives du Personnel).

PRÉSENTATION DE L'ACCORD 2017/2019

Dispositions générales

Les objectifs de l'accord :

Taux d'emploi global

- **Atteindre 5,3 % de taux d'emploi global**
- *Soit une progression de 0,5 pt par rapport à l'objectif 2016*

Recrutement

- **Recruter 150 personnes minimum (CDI, contrats d'alternance, CDD > 6 mois) dont 30% de CDI**
- *Soit un maintien des objectifs de recrutement à l'identique du précédent accord*

Taux d'emploi indirect

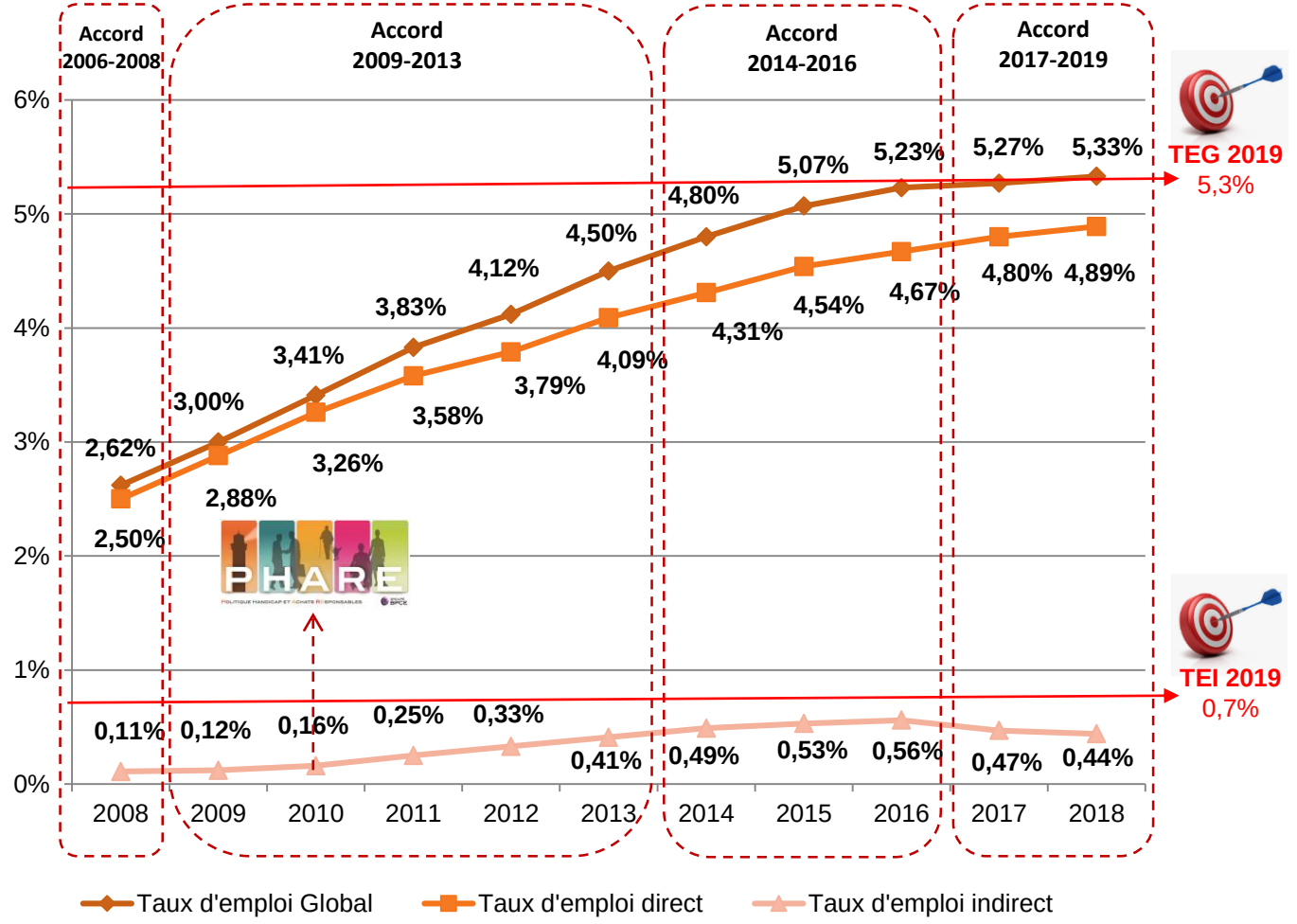
- **Atteindre 0,7% de taux d'emploi indirect**
- *Soit une progression de 0,1 pt par rapport à l'objectif 2016*
- *+ 1 453 638 € de dépenses par rapport au montant des prestations confiées au STPA en 2016*

2

PRÉ BILAN QUANTITATIF DE LA MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

PRÉ BILAN QUANTITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Evolution des taux d'emploi



PRÉ BILAN QUANTITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Profil de la population en situation de handicap

Profil de la population en situation de handicap

65% de **femmes** au 31/12/2018

Moyenne d'âge de la population TH au 31/12/2018 = **50 ans**
38% plus de 55 ans

98% en **CDI**

62% des personnes en situation de handicap disposent d'une **RQTH** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)

PRÉ BILAN QUANTITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Recrutements

Evolution des recrutements de personnes en situation de handicap

Nbre de personnes recrutées par type de contrats	*Objectifs sur 3 ans*	2017	2018
CDI	*30% des recrutements*	29 (soit 51%)	29 (soit 64%)
CDD Alternants		13	7
CDD>6 mois		15	11
Sous total (objectif de l'accord)	***150***	**57**	**47**
CDD<6 mois		49	31
Mise à disposition		2	3
Intérim		35	27
TOTAL		**143**	**108**

En 2018, le nombre global des recrutements objectivés est en baisse par rapport à 2017 essentiellement due à la baisse des recrutements en alternance.

L'objectif de l'accord (150 recrutements) est atteint à 69% avec une proportion de 56% de CDI sur les 2 premières années de l'accord.

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUANTITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Recrutements

Origine des recrutements CDI de personnes en situation de handicap

Origine des recrutements	2017		2018	
	Nb. Pers. TH	% Nb. Pers. TH	Nb. Pers. TH	% Nb. Pers. TH
Recrutement direct	9	31%	9	31%
Alternance vers CDI	1	3%		
CDD vers CDI	13	45%	13	45%
Mise à disposition	1	3%		
Intérim vers CDI	4	14%	6	21%
Stage vers CDI	1	3%	1	3%
TOTAL	***29***	***100%***	***29***	***100%***

En 2018 comme en 2017, la majorité des recrutements CDI sont issus de transformation de contrat (69%).

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUANTITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Sorties

Répartition des sorties de personnes en situation de handicap en CDI

Motif	2017		2018	
	Nb. Pers.	%	Nb. Pers.	%
Retraite	**93**	**52%**	**66**	**42%**
Licenciement	61	34%	51	32%
Rupture Conv.	10	5%	16	10%
Démission	10	5%	10	6%
Décès	5	3%	7	5%
Mobilité Groupe	0	0%	5	3%
Période Essai	1	1%	3	2%
TOTAL	**180**	**100%**	**158**	**100%**

En 2018, le départ en retraite reste la cause principale de départ des CDI TH malgré une proportion en net recul.
Alors que la proportion de licenciements reste stable en 2018, les ruptures conventionnelles représentent par contre une part plus importante en 2018.

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUANTITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Evolution des effectifs CDI

Evolution des effectifs en situation de handicap en CDI

Effectif CDI TH	2017	2018
Entrées	+ 29	+ 29
Sorties	- 180	- 158
Variation des reconnaissances	+ 177	+ 106
Effectif en fin de période	**2 099**	**2 076**

L'effectif de personnes en situation de handicap en CDI est en légère baisse au 31 décembre 2018.

La variation du nombre de reconnaissances internes est en net recul en 2018 par rapport à 2017 et ne suffit pas à combler le nombre des sorties pourtant en baisse également.

Classification C2 - Interne BPCE

3

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Axes prioritaires

Les 5 principaux axes de la politique handicap

- Maintien en emploi des personnes en situation de handicap
- Développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap
- Recrutement et intégration de collaborateurs en situation de handicap
- Communication et Sensibilisation
- Recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le maintien en emploi

Adaptation du poste de travail ou reconsidération du poste occupé (Art 2.1.)

« Au moment de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de la situation de santé du salarié reconnu travailleur handicapé, des mesures sont prises pour tenir compte de la nouvelle situation du salarié. »

aljp conseil & formation

- **Mise en place d'une Hotline maintien en emploi à disposition des référents handicap**
  - **Objectif :** permettre d'échanger avec un expert sur les aspects méthodologiques, techniques et juridiques liés à l'accompagnement des salariés en situation de handicap ou connaissant des restrictions médicales d'aptitude.
  - **Moyen :** 1 permanence téléphonique d'1/2 journée par mois assurée par Jean-Pierre Paray du cabinet ALJP.
    - 4 permanences sur le dernier trimestre 2018 (expérimentation)
    - Renouvellement du dispositif pour 2019 (8 permanences programmées)

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le maintien en emploi

Retour sur les permanences 2018

4 Permanences	22 Sollicitations	Etudes de situations complexes
• 24 Septembre • 4 Octobre • 9 Novembre • 3 Décembre	• 7 entretiens téléphoniques (5 CE, 1 BP, 1 filiale Groupe) • 15 échanges par mail (informations et documentation)	• Aménagements de poste et préconisations du médecin du travail • Télétravail • Problèmes liés à la surdité • Retraite anticipée

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le maintien en emploi

Sensibilisation sur la prise en compte de l'accessibilité (Art 2.1.)

« Les équipes les plus concernées par la mise en place de mesure de compensation (informatique et moyens généraux, notamment) seront sensibilisées à l'importance d'anticiper dans la gestion de leurs projets la dimension de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap. »

Mise à disposition d'un e-learning « Accessibilité numérique »

- Lancé en 2017, à l'initiative d'ATALAN expert en accessibilité, ce module de formation a été mis à disposition de l'ensemble des entreprises du Groupe BPCE fin novembre 2018 via la plateforme Click & Learn.
- Cible : toutes personnes en charge de projets numériques (fonctions RH, responsables communication, responsables IT…) afin de
  - sensibiliser à l'accessibilité numérique
  - d'identifier le rôle de chacun
  - savoir comment prendre en compte l'accessibilité à son niveau et à chaque étape d'un projet numérique
- Une formation adaptable en fonction de la cible et du besoin :
  - parmi les 6 modules proposés, seul le premier « module d'introduction » est obligatoire. Les modules suivants sont adaptés en fonction des profils.

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le maintien en emploi

Un parcours de formation personnalisé

Cette formation comprend 6 modules pédagogiques :

- ***Un module obligatoire*** d'introduction à l'accessibilité.
- ***5 modules optionnels*** correspondant chacun à ce qu'il faut savoir pour prendre en compte l'accessibilité ***à une étape projet spécifique***. Ces 5 modules sont indépendants les uns des autres, **vous pouvez donc choisir de ne suivre que certains d'entre eux.**

MODULE 1
ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE : ENJEUX ET VISION D'ENSEMBLE

MODULE 2	MODULE 3	MODULE 4	MODULE 5	MODULE 6
CONSULTATION ET CADRAGE	CONCEPTION FONCTIONNELLE ET GRAPHIQUE	ÉVALUATION DE L'ACCESSIBILITÉ	INTÉGRATION ET DÉVELOPPEMENT	CONTRIBUTION ÉDITORIALE

Chaque module est organisé en séquences pédagogiques élémentaires d'une durée moyenne de 18 minutes.

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le maintien en emploi

Les réunions « maintien en emploi » (Art 2.4.)

« Des réunions sont organisées et animées par le référent handicap de l'entreprise afin d'identifier des situations particulières liées au handicap et de mettre en place des actions appropriées à chaque cas. Ces actions sont construites en collaboration avec des partenaires de l'entreprise. »

- **La majorité des entités de la Branche Caisse d'Epargne ont mis en place des réunions pluridisciplinaires de maintien en emploi (60% en 2017 et 57% en 2018)**
  - Ces réunions se tiennent en fonction des besoins à 77% (29 réunions en 2017 et 33 réunions en 2018)
  - Elles font l'objet d'un compte rendu
  - Elles permettent d'étudier des situations complexes :
    - En 2017, 110 situations ont été étudiées dont 98 solutionnées (soit 89%).
    - En 2018, 97 situations ont été étudiées dont 87 solutionnées (soit 90%).

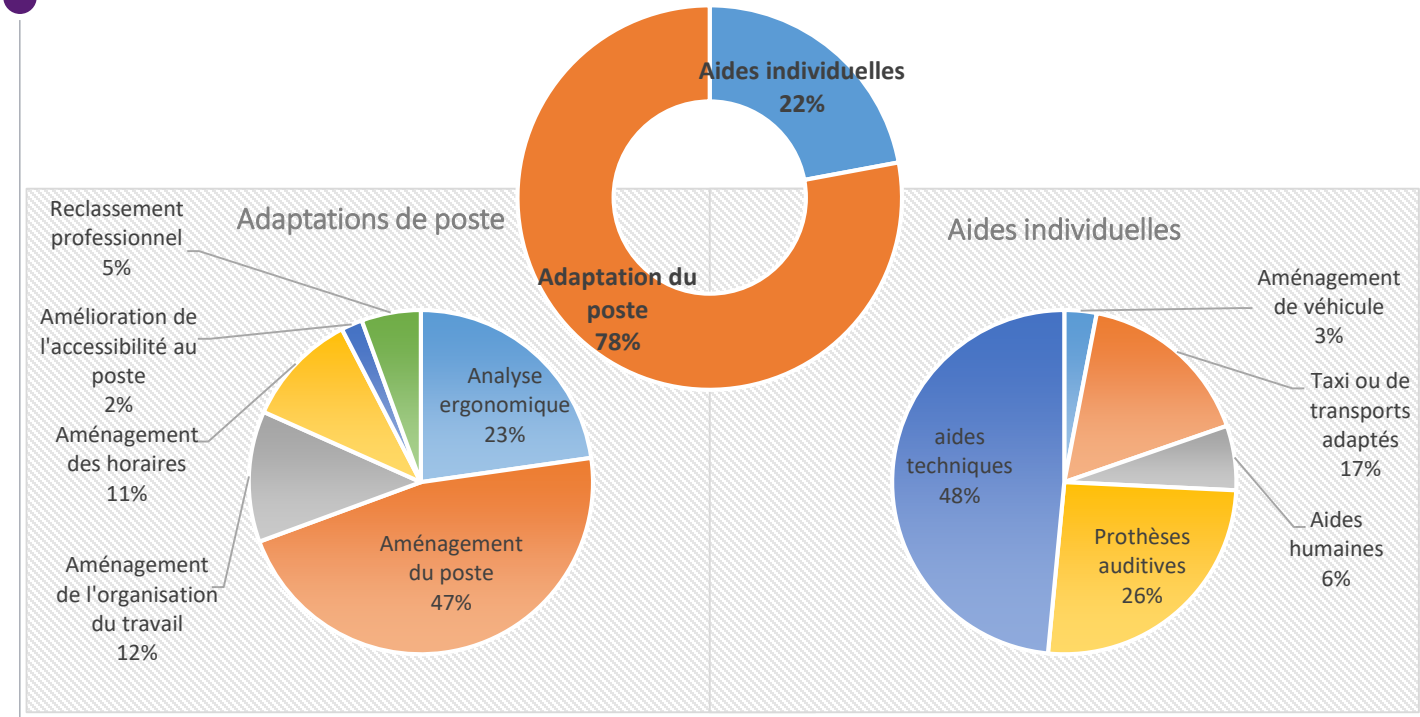
** Source : questionnaires du bilan de la politique handicap (15 retours en 2017 et 14 retours en 2018).*

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le maintien en emploi

Répartition des mesures de compensation 2017 et 2018



** Source : questionnaires du bilan de la politique handicap (15 retours en 2017 et 14 retours en 2018).*

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap

Développement des compétences et formation professionnelle des personnes en situation de handicap (Art 4.2.)

« Les managers, les gestionnaires RH et les équipes formation des entreprises seront sensibilisés sur les niveaux de formation des personnes en situation de handicap et la nécessité de travailler à son renforcement à travers notamment les formations diplômantes bancaires. »

⊙ Partenariat avec l'association TREMPLIN dans le cadre de son nouveau projet stratégique d'intérêt général plus ambitieux et plus mobilisateur pour les parties prenantes

- Sensibiliser les jeunes en situation de handicap sur les possibilités d'accueil par les organismes de formation
- Elargir l'accompagnement des jeunes dès le secondaire et au delà du premier emploi (réorientation, projet d'entreprenariat,…)
- Assurer la médiation avec les centres de formation
- Développer les passerelles avec les entreprises
- Sensibiliser des jeunes non handicapés au sein des entreprises

➢ *Alain Fournier a rejoint le Conseil d'Administration de l'association lors de l'Assemblée Générale du 5 avril 2019.*

Classification C2 - Interne BPCE

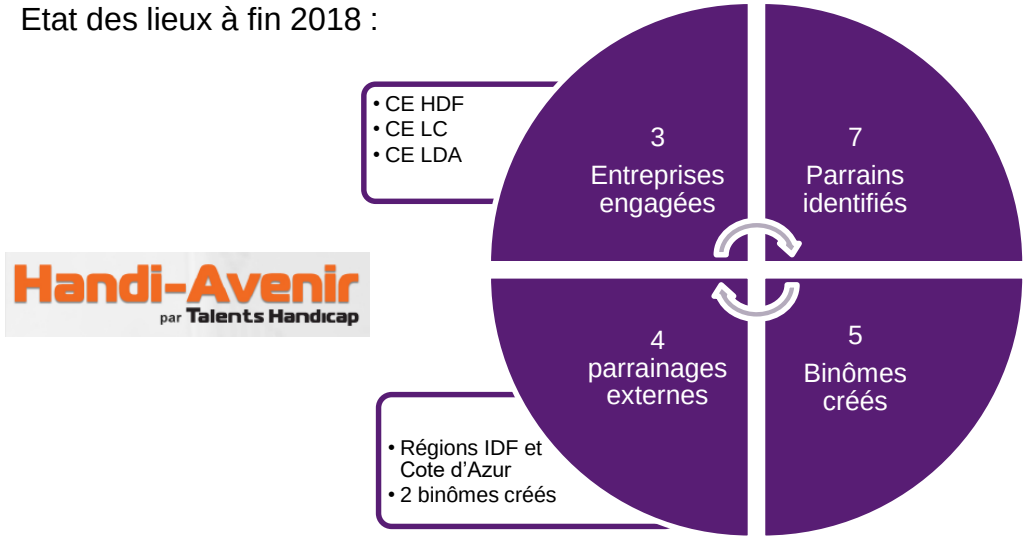
PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap

Participation au dispositif de parrainage Handi-Avenir

- Objectif : faciliter l'emploi et l'inclusion professionnelle des jeunes en situation de handicap de la 3ème à Bac +5
- Process

- Etat des lieux à fin 2018 :



Handi-Avenir par Talents Handicap

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap

Accès à la formation facilité (Art 4.2.)

« Les entreprises faciliteront l'accès à la formation des personnes en situation de handicap notamment par des formations adaptées au handicap. »

Amélioration de l'accessibilité des modules de formation e-learning

- **Ce qui a été fait en 2017 :** Intégration systématique de la grille des préconisations rédigée par Atalan dans le cahier des charges lors des appels d'offres pour la création de nouveaux E-learning.
- **Ce qui a été fait en 2018 :**
  - Identification des modules prioritaires (les modules règlementaires obligatoires les plus utilisés)
  - Nouvelle version accessible du module e-learning « Loi de Finances 2019» (déploiement avant fin avril 2019).

Classification C2 - Interne BPCE

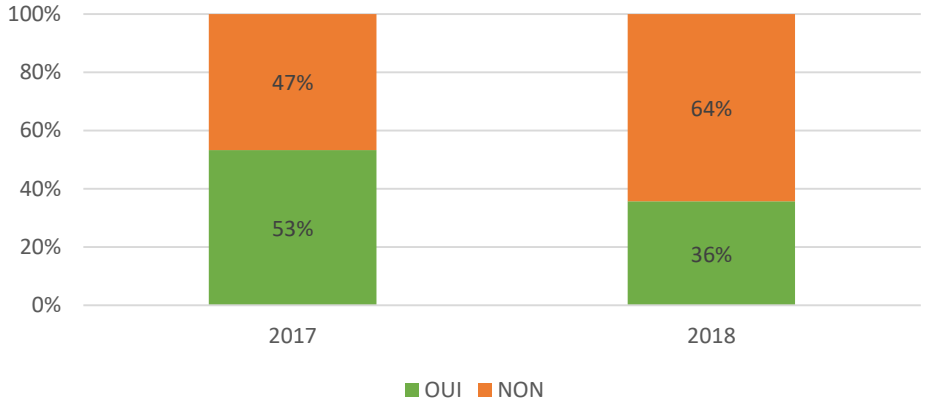
PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le maintien en emploi

Développement des compétences et formation professionnelle des personnes en situation de handicap (Art 4.2.)

« La situation des personnes en situation de handicap n'ayant bénéficié d'aucune formation pendant 3 années consécutives fera l'objet d'un examen par la DRH ».

Nombre d'entreprises ayant examiné la situation des collaborateurs en situation de handicap n'ayant eu aucune formation pendant 3 années consécutives



** Source : questionnaires du bilan de la politique handicap (15 retours en 2017 et 14 retours en 2018).*

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap

Recrutement de personnes en situation de handicap (Art 5)

« Les recrutements s'intègrent dans la politique de recrutement globale des entreprises de la Branche. »

- **Développement de la collaboration entre les filières recrutement et handicap au sein de la DRH Groupe et dans les entreprises.**
  - Partage des projets transverses
  - Interventions croisées lors des réunions d'animation des filières
- **Mise en conformité de l'image employeur handicap avec celle utilisée par le recrutement pour plus de cohérence et d'efficacité.**

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap

Volume prévisionnel des recrutements (Art 5.1.)

« Les parties au présent accord souhaitent étendre les possibilités d'intégration professionnelle à toutes formes de contrat.

A cet effet, et compte tenu du niveau de qualification des demandeurs d'emploi en situation de handicap, les entreprises renforceront leurs efforts pour développer les contrats en alternance. »

- **Participation de deux Caisse d'Epargne au diagnostic réalisé en 2018 par le cabinet ARIANE CONSEIL sur le recrutement de personnes en situation de handicap via l'alternance**
  - Objectif : comprendre les raisons de la baisse des recrutements d'alternants en situation de handicap au sein des Banques Populaires et définir un plan d'action à mettre en œuvre.
  - Process du diagnostic :
    - Etat des lieux via l'analyse des indicateurs chiffrés
    - Entretiens croisés avec les référents et les recruteurs visant à identifier les difficultés mais également les bonnes pratiques
    - Benchmark externe
    - Identification actions envisageables

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap

Recherche de candidats (Art 5.2.)

« Les responsables du recrutement, avec les référents handicap le cas échéant, diversifient leur stratégie de recherche de candidats. »

Amélioration de la visibilité des offres auprès des candidats en situation de handicap

- **Diffusion automatique via Multiposting de l'ensemble des offres des entreprises de la Branche Caisse d'Epargne :**
  - sur des sites emploi et handicap gratuits :
    - Cap Emploi
    - Handicap-Job
    - Handisup
  - sur des sites emploi et handicap payants avec lesquels la Mission Handicap Nationale a signé un partenariat :
    - Handibanque.fr / Handi-alternance.fr (Job in live) : pour la période 2017 / 2019
    - Agefiph.fr : depuis novembre 2018

MULTIPOSTING Job in live agefiph

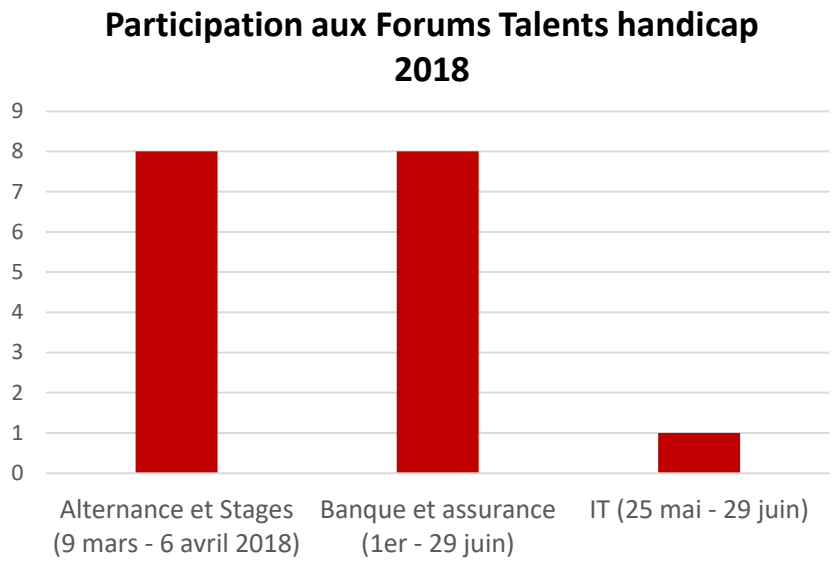
Classification C2 - Interne BPCE

RECRUTEMENT

Forums virtuels Talents Handicap 2019

Participation aux Forums virtuels Talents handicap

- Un stand virtuel personnalisé avec la possibilité de mettre à disposition des documents et vidéos.
- Un accès à la Cvthèque avec la possibilité de paramétrer des alertes en fonction des profils recherchés.
- La publication d'offres en illimité et de questionnaires de présélections afin d'optimiser le traitement des demandes de rdv.



4 Editions proposées pour 2019 (alternance et stages du 8 mars au 5 avril ; IT du 24 mai au 21 juin ; Banque-Assurance-Commerce du 31 mai au 28 juin ; SEPH du 8 novembre au 6 décembre)

** Source : questionnaires du bilan de la politique handicap (17 retours en 2017).*

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap

- **Mise en œuvre d'un partenariat éditorial avec TALENTEO, 1er blog « emploi et handicap » :**
  - Objectifs :
    - Donner de la visibilité aux actions handicap des Caisses d'Epargne
    - Développer la visibilité des Caisse d'Epargne auprès des candidats en situation de handicap

Date de publication	Sujet de l'article	Total partages	Nb de consult.	Lien vers l'article
12/10/17	Challenge Groupe BPCE #Handigital	**239**	**558**	https://www.talenteo.fr/groupe-bpce-hashtag-handicap-handigital-142/
06/11/17	Le groupe BPCE travaille pour que le handicap soit un sujet normal	**305**	**835**	https://www.talenteo.fr/groupe-bpce-handicap-emploi-fournier-alain-102/
28/11/17	Groupe BPCE : quand le digital rend visible le handicap	**214**	**549**	https://www.talenteo.fr/groupe-bpce-handicap-emploi-fournier-alain-102/

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap

Date de publication	Sujet de l'article	Total partages	Nb de consult.	Lien vers l'article
23/01/18	Interview de Votre Ecole Chez Vous	**157**	**417**	https://www.talenteo.fr/ecole-accessibilite-scolaire-groupe-bpce-047
26/02/18	Présentation du dispositif Od@ce : interview croisée IT-CE & I-BP	**212**	**466**	https://www.talenteo.fr/numerique-i-bp-it-sassocient-linsertion-personnes-situation-de-handicap/
29/03/18	Publication infographie com salon virtuel Talents Handicap	**123**	**400**	https://www.talenteo.fr/handicap-rejoignez-groupe-bpce-alternance-110/
16/05/18	Interview d'Alain Fournier sur la politique handicap du Groupe	**151**	**475**	https://www.talenteo.fr/digital-groupe-bpce-handicap-engagement/
12/07/18	STPA et Colloque PHARE IDF	**236**	**394**	https://www.talenteo.fr/phare-bpce-secteur-adapte-protege-handicap-2018/
04/09/18	Interview Aurélie Tetrel alternance chez IT-CE / dispositif Od@ce	**300**	**882**	https://www.talenteo.fr/temoignage-handicap-caisse-epargne-bpce-recrutement/
25/10/18	Etudes & handicap : des parrainages pour accéder à l'emploi	**313**	**438**	https://www.talenteo.fr/etudes-handicap-parrainages-emploi/
20/12/18	Challenge Streetco X Groupe BPCE	**189**	**283**	https://www.talenteo.fr/streetco-x-groupe-bpce-digital-accessibilite-pmr/

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Communication & Sensibilisation

Accueil et insertion (Art 6)

« Le présent accord s'attachera à poursuivre la sensibilisation vis-à-vis de tous les salariés, à actualiser et renforcer les compétences des principaux acteurs intervenants dans la gestion du handicap, à renforcer la sensibilisation des salariés qui sont amenés à travailler avec une personne en situation de handicap »

La Mission Handicap Nationale propose chaque année :

- Des évènements et/ou outils de communication et de sensibilisation à destination de l'ensemble des collaborateurs.
- Une offre de formation dédiée aux Référents Handicap pour les accompagner dans la mise en œuvre mission.

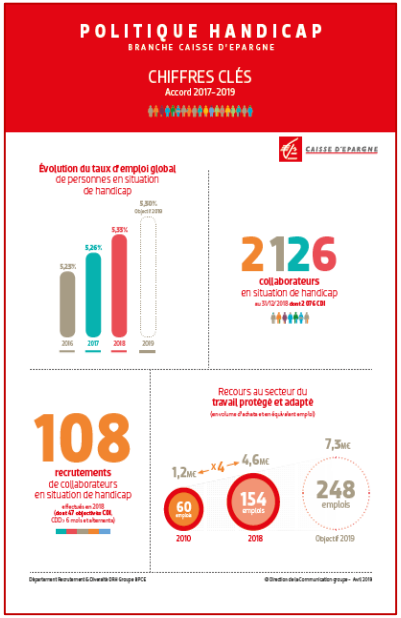
Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Communication

Chaque année la MHN publie les résultats de la politique handicap sous forme d'infographie.

- Cet outil de communication pédagogique est mis à disposition des entreprises.
- Canaux de communication utilisés par les entreprises :
  - Intranet
  - Mail à tous les collaborateurs
  - Ecrans dans les locaux de l'entreprise (agences et/ou siège)
  - Réseau social d'entreprise
  - Action de sensibilisation
- En 2018, 6% des entités de la Branche Caisse d'Epargne ont publié l'infographie et en sont satisfaites*.



** Source : questionnaires du bilan de la politique handicap (17 retours en 2018).*

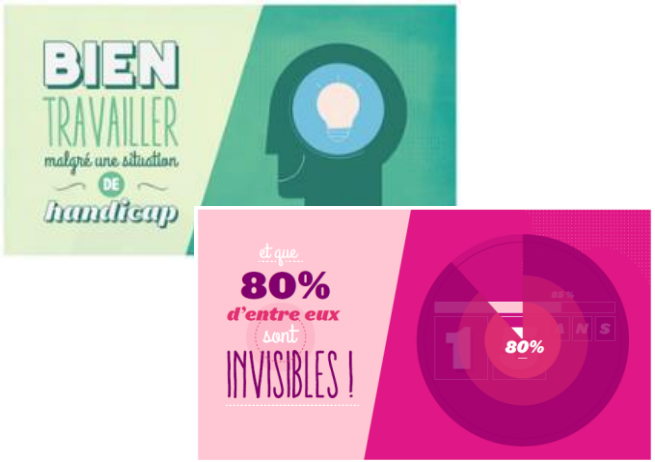
PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Communication

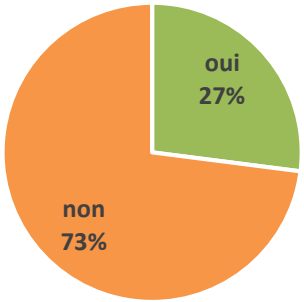
Acquisition des Sensi'Clip réalisés par JLO

GROUPE JLO

- Vidéos courtes (2 minutes environ) de sensibilisation et d'information (5 sensi'clips achetés en 2017 et 2 en 2018) :
  - Les enjeux du handicap au travail
  - Définir la situation de handicap
  - Identifier les catégories de handicap
  - Faire reconnaître son handicap
  - Compenser une situation de handicap
  - Mieux comprendre le handicap psychique (nouveauté 2018)
  - Comment prévenir l'apparition des TMS dans les situation de travail (nouveauté 2018)



- Diffusion des Sensi'clips au sein des entreprises (2017 et 2018)



** Source : questionnaires du bilan de la politique handicap (20 retours en 2017 et 17 retours en 2018).*

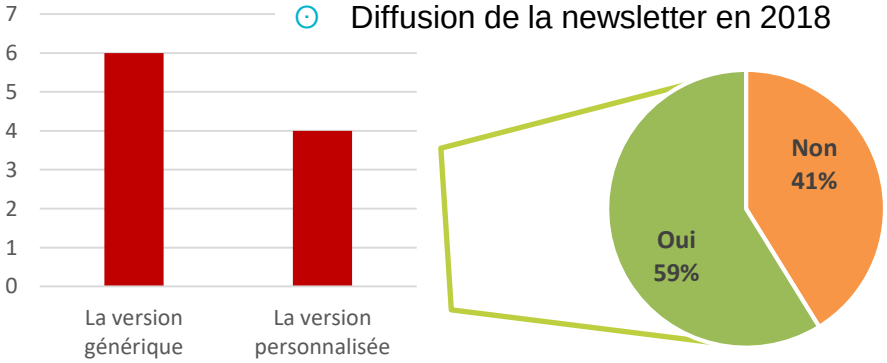
Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Communication

La MHN propose la newsletter trimestrielle « Handi'secondes »

- Sur un format court, cet outil aborde le thème du handicap de façon positive au travers d'articles sur des thématiques telles que l'innovation, la culture, le sport,…
  - 7 articles dont 1 proposé par la MHN sur une actualité du groupe.
  - 2 Versions :
    - Une version générique mise à disposition gratuitement
    - Une version personnalisée (logo et contact du référent handicap de la Banque)



- Diffusion de la newsletter en 2018

** Source : questionnaires du bilan de la politique handicap (10 retours en 2018).*

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

SEPH

La MHN propose chaque année des dispositifs de communication et de sensibilisation aux entreprises pour animer la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées

- Lors de la SEPH 2017, 15% des entités de la Branche Caisse d'Epargne ont déployé le jeu « Affiche ton engagement ! »
  - Principe :
    - Proposer aux collaborateurs de créer une affiche sur le handicap à l'aide d'une interface numérique
    - Récompenser les auteurs des plus belles affiches
    - Informer sur les différents types de handicap et la politique handicap du groupe pour ceux qui veulent en savoir plus
  - Les entreprises qui ont utilisé ce dispositif n'ont pas été satisfaites :
    - Faible participation des collaborateurs
    - Aucun retour possible

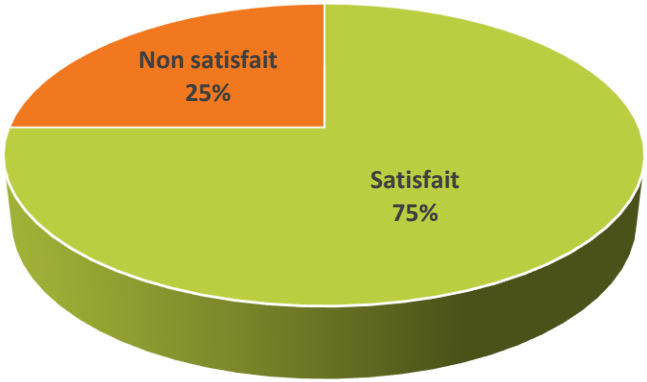
** Source : questionnaires du bilan de la politique handicap (20 retours en 2017).*

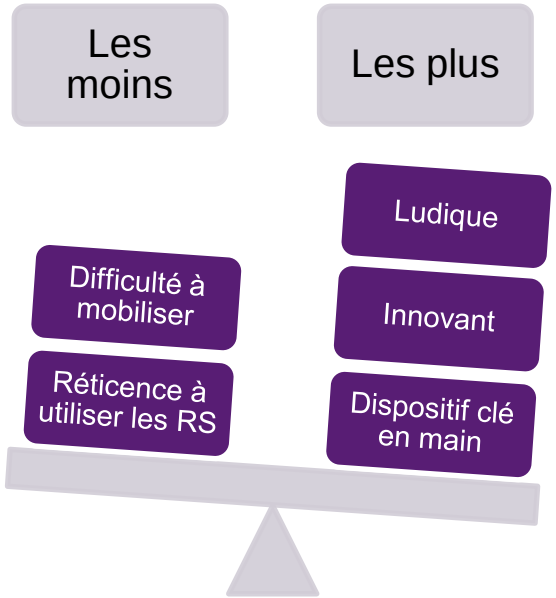
Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

SEPH

- Lors de la SEPH 2017, 40% des entreprises ont participé au challenge twitter « Handigital » : concours photo sur twitter sur 3 thématiques données « Nous vivons tous des situations de handicap », « L'accessibilité, c'est pas compliqué ! », « Handicap invisible, mais bien présent ! »

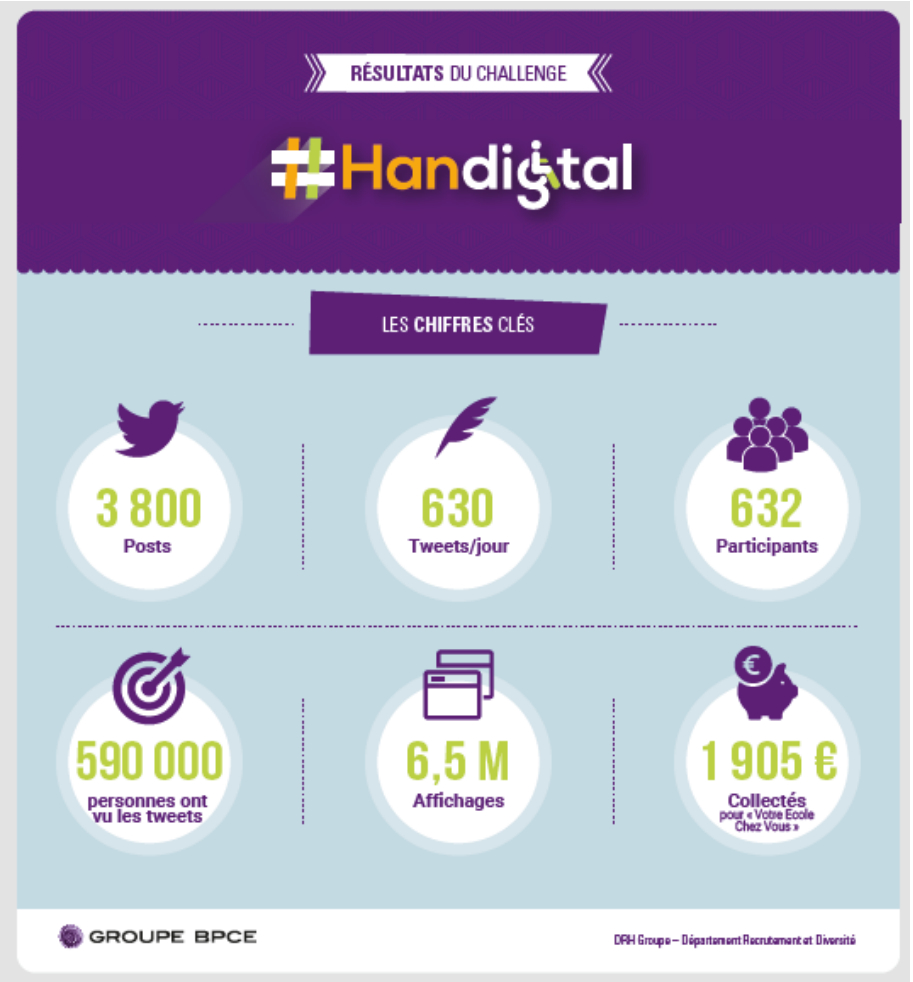




** Source : questionnaires du bilan de la politique handicap (20 retours en 2017).*

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

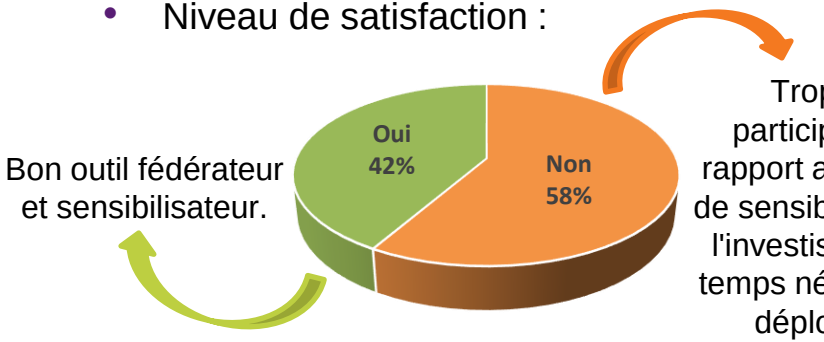
SEPH



PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

SEPH

- Lors de la SEPH 2018, 71% des entités de la Branche Caisse d'Epargne ont participé au Challenge Streetco (GPS piéton permettant de trouver un itinéraire adapté à la mobilité de chacun).
  - Objectif : sensibiliser les collaborateurs aux difficultés d'accessibilité rencontrées, au quotidien, par les personnes à mobilité réduite et/ou en situation de handicap.
  - Principe : Inviter les collaborateurs à utiliser l'application pour signaler les obstacles et lieux accessibles qu'ils rencontrent sur leurs trajets.
- Niveau de satisfaction :



Bon outil fédérateur et sensibilisateur.

Trop faible participation par rapport aux objectifs de sensibilisation et à l'investissement en temps nécessaire au déploiement.

Obtenir

un Itinéraire sans obstacles

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Offre de formation dédiée aux référents handicap

DOETH mode d'emploi

- **Objectif** : savoir compléter la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (dédié aux nouveaux référents handicap)
- 1 session d'une journée par an au mois de janvier
- Animée par JLO

Faire sa DOETH sur POPEI

- **Objectif** : savoir compléter la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés sur POPEI (actualisation annuelle)
- 2 WebEx de 2h par an au mois de janvier
- Animées par POPEI

Formations nouveaux référents

- **Objectif :** accompagner les nouveaux référents handicap dans la prise en main de leur mission (la législation, les acteurs internes et externe, les différents champs d'action).
- **Module 1 :** 2 jours par an au cours du 1er semestre animé conjointement par TH conseil et la Mission Handicap Nationale
- **Module 2** : 1 journée par an au du 2ème semestre animé par TH Conseil

Introduction à l'ergonomie

- **Objectif :** avoir des notions en matière d'ergonomie pour mieux comprendre les besoins des collaborateurs et mieux savoir faire intervenir les experts.
- 1 session d'une journée par an
- Animée par HandiExpeRh

Formation POPEI

- **Objectif :** comprendre et utiliser l'outil de suivi et de pilotage de la politique handicap.
- 1 ou 2 sessions d'une journée par an en fonction du besoin
- Animée par la MHN

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

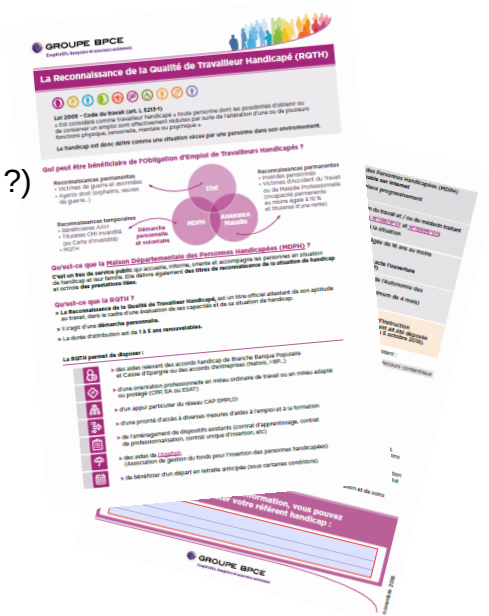
Offre de formation dédiée aux référents handicap

Organisation d'un Webinaire thématique sur la RQTH

- **Objectif :** (In)former l'ensemble des référents handicap sur le sujet de la RQTH afin de faciliter l'accompagnement des collaborateurs dans leur démarche.

- **Moyen :**
  - 2 Webinaires d'1h30 animés par Laurent Miklarz consultant chez JLO
  - Une fiche de synthèse

- **Les thématiques abordées :**
  - La RQTH (c'est quoi ? / pour qui ? / que permet-elle ?)
  - Les instances
  - La démarche administrative
  - Les aides et prestations
  - L'accompagnement du collaborateur
  - La RQTH et la retraite



Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Offre de formation dédiée aux référents handicap

Mise à disposition d'une plateforme de partage des savoirs et expertises : CAMP'US

- BPCE Achats a lancé un parcours de formation sur la démarche PHARE et les achats auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) : 4 modules de 10 à 15 minutes chacun.
- Cible : la filière achats et les référents handicap des entreprises du groupe.
- Mise à disposition du parcours : 11 juillet 2018
- Point sur le suivi de la formation :

Classification C2 - Interne BPCE

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté

Recours aux prestations du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) et des Travailleurs Indépendants reconnus Handicapés (TIH) (Art 6)

« Les entreprises de la Branche Banque Populaire s'engagent, pendant toute la durée de l'accord à poursuivre le développement de partenariats avec des ESAT et des EA et à engager des démarches en vue de prendre contact avec des Travailleurs Indépendants Handicapé (TIH).

Afin d'atteindre l'objectif fixé (0,7% de taux d'emploi indirect), de nouvelles actions seront engagées avec l'appui de BPCE Achats et des fonctions achats des entreprises. »

- **Partenariat avec TIH Business :**
  - Accès à l'annuaire pour identifier des TIH et contractualiser des missions.
  - Assistance des équipes pour publier des appels d'offres.

- **Partenariat avec le Réseau GESAT, réseau national des prestataires du Secteur du Travail Protégé et Adapté :**
  - Accès à la base du GESAT, au module d'appel d'offres en ligne et à l'ensemble des contenus disponibles sur le site du Réseau GESAT (www.reseau-gesat.com)
  - Accompagnement dans la réalisation de sourcing et d'étude de faisabilité
  - Réalisation d'un benchmark annuel des prestations réalisées auprès du STPA dans le cadre du partage des bonnes pratiques au sein des entreprises de la Branche

PRÉ BILAN QUALITATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté

Partenariat BPCE Achats pour la période 2017-2019 (partenariat gratuit)

- Participation à la définition du plan d'actions destiné à développer les achats auprès du STPA.
- Déploiement des démarches, dispositifs et outils pratiques à destination des acteurs de la démarche PHARE et mise en œuvre d'actions d'information / sensibilisation.
- Représentation du Groupe BPCE auprès des associations et instances partenaires.
- Pilotage de la démarche PHARE (reporting, suivi des plans d'actions,…).

Colloques PHARE en région

- **Objectif** : partager les bonnes pratiques RSE au sein du Groupe BPCE et favoriser les échanges avec les EA/ESAT, PME innovantes et start-ups de la région (Retours d'expérience et pitchs en plénière, Business corner)
- **Les Colloques en région :**
  - Grand Est, le 25 avril 2017 à Metz
  - Ile de France, le 6 juin 2018, à Paris
  - Sud-Est, le 18 juin 2019, à Marseille

Classification C2 - Interne BPCE

4

BUDGET DE L'ACCORD

BUDGET DE L'ACCORD 2017/2019

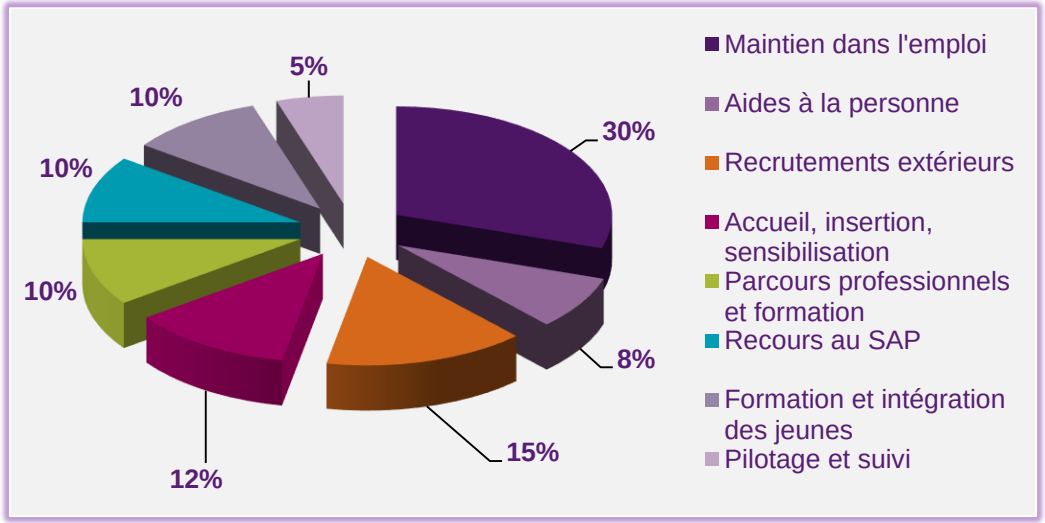
Budget Entreprise

✓ Chaque entreprise disposera de 75% de son budget défini par sa D.O.E.T.H.

Budget Mission Handicap Nationale

✓ Chaque entreprise de la branche Caisse d'Epargne versera 25% de son budget défini par sa D.O.E.T.H. à la Mission Handicap Nationale.

Répartition du Budget de l'accord



Classification C2 - Interne BPCE

BILAN 2017 DE LA POLITIQUE HANDICAP

Bilan financier

- Les dépenses engagées par les entités de la Branche Caisse d'Epargne pour mener des actions en faveur du handicap sont certainement sous estimées car les entreprises ne déclarent pas l'intégralité des dépenses engagées sur des budgets internes.

  - **Dépenses affectées sur le budget de l'accord handicap :** Seules les entreprises qui disposent d'un budget handicap (contribution AGEFIPH) ont pu affecter leurs dépenses sur le budget de l'accord (6 entreprises sur 24). Sur les deux premières années de l'accord, 27% seulement des dépenses engagées ont pu être affectées sur le budget de l'accord.

  - **Budget non consommé :** Parmi les entreprises qui ont un budget, toutes ne le consomment pas en l'intégralité. Le reliquat budgétaire est alors mutualisé et reporté sur l'exercice suivant. Ainsi, en 2018, un renfort budgétaire a pu être apporté aux entreprises qui ne disposaient pas de budget. En 2019, le reliquat, est insuffisant pour être réparti au bénéfice des entreprises.

  - **Dépenses prises en charge sur des budgets internes :** Les entreprises qui ne disposent pas de budget du fait de leur taux d'emploi dégagent des budgets internes pour continuer à mener des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Classification C2 - Interne BPCE

BUDGET DE L'ACCORD 2017/2019

Consommation budgétaire

Consommation du budget de l'accord handicap au 31/12/2018

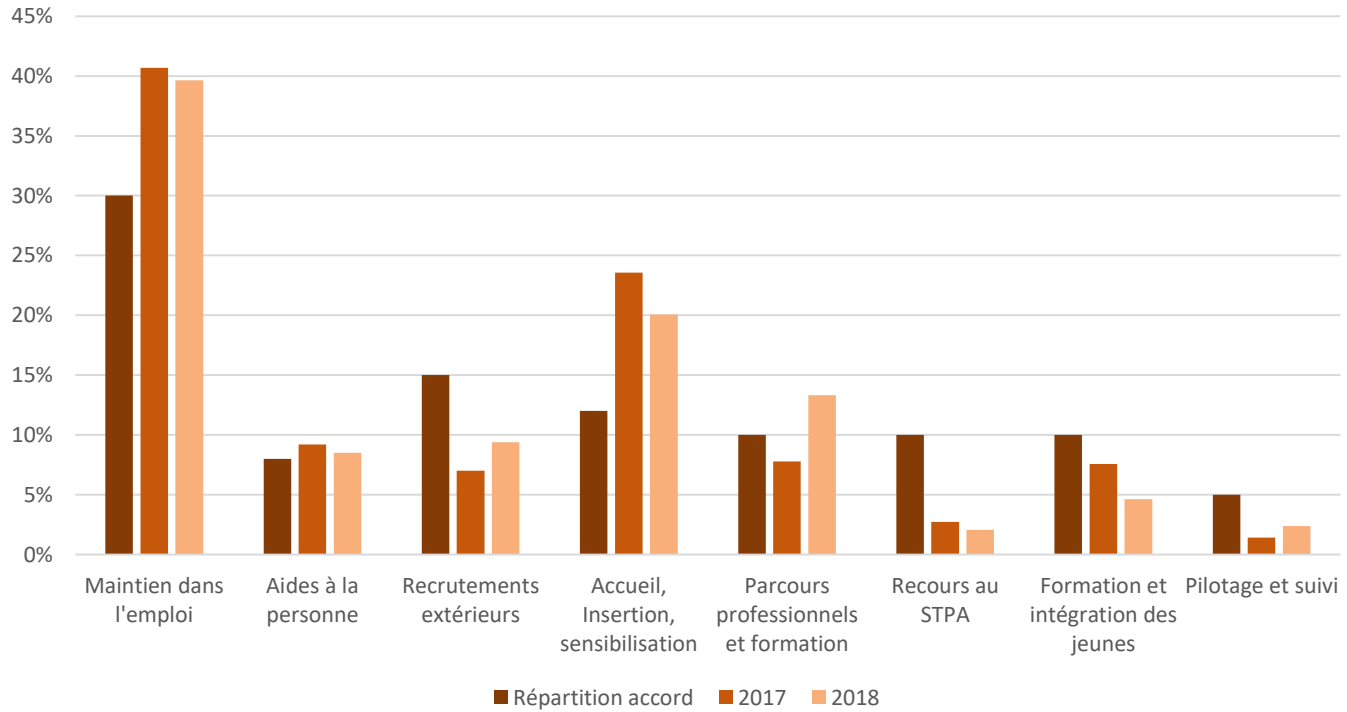
	2017	2018	*Prévisionnel* ***2019***
Taux d'emploi global Branche CE	**5,27%**	**5,33%**	*Objectif* ***5,30%***
Evolution du Taux d'emploi global	+ 0,8 %	+ 1,1 %	*+ 0 %*
Consolidation DOETH	**263 159 €**	**145 305 €**	***130 775 €***
Evolution du budget de l'accord	- 29,1 %	- 44,8 %	*- 10,0 %*
Report N-1		124 203 €	*34 980 €*
Budget global	**263 159 €**	**269 508 €**	***165 755 €***
Montant total des dépenses engagées par les entreprises	737 497 €	608 614 €	
Total dépenses affectées sur le budget handicap	**138 956 €**	**234 528 €**	
Solde budgétaire	**124 203 €**	**34 980 €**	

Classification C2 - Interne BPCE

BUDGET DE L'ACCORD 2017/2019

Consommation budgétaire

Répartition des dépenses handicap *



* Le montant total des dépenses a été pris en compte (soit 737 497 € en 2017 et 608 614 € en 2018) afin d'avoir une vision réelle de la répartition des dépenses engagées par les entités de la Branche Caisse d'Epargne.

Classification C2 - Interne BPCE

5
PILOTAGE

PILOTAGE

Organisation et moyens dédiés au pilotage de l'accord

Mission Handicap Nationale

- ✓ Animation du réseau des référents handicap ainsi que leur formation
- ✓ Coordination des actions menées ou projetées par les entreprises
- ✓ Conception et mise à disposition d'expertises au service des entreprises
- ✓ Activation des réseaux associatifs ou institutionnels permettant de faciliter la mise en œuvre de l'accord
- ✓ Consolidation des résultats et suivi du budget global

Mission Handicap en entreprise

- ✓ Organisation et mise en œuvre des dispositions prises en application de l'accord
- ✓ Gestion du budget handicap de l'entreprise
- ✓ Suivi des résultats obtenus et des moyens financiers affectés,…

Classification C2 - Interne BPCE

PILOTAGE

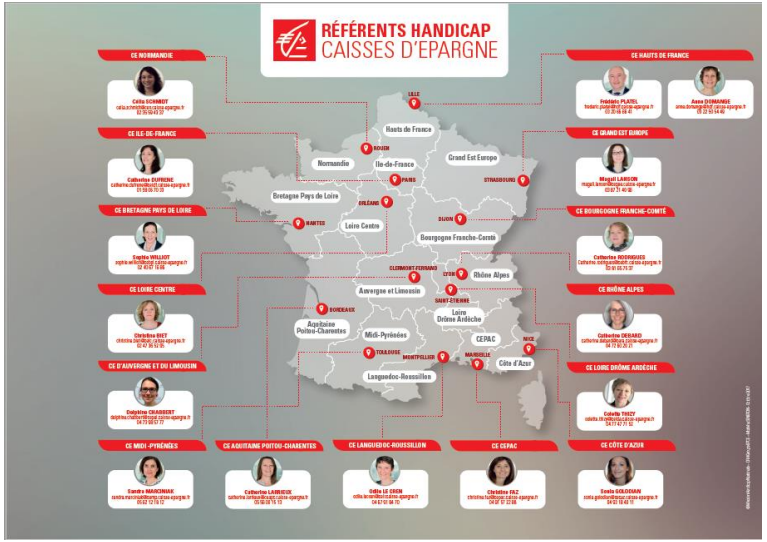
Animation du réseau des référents handicap

Réunions référents handicap

- La Mission Handicap Nationale organise et anime au minimum 2 **Réunions nationales des référents handicap** par an
- **Animation groupe Yammer (groupe fermé)**

Cartes des référents handicap

- Création en 2017 et mise à jour annuelle



Classification C2 - Interne BPCE

PILOTAGE

Outils de pilotage de la politique handicap

POPEI

- Instance de pilotage de la politique handicap commune à l'ensemble des Banques Populaires
  - Suivi de la population en situation de handicap
  - Gestion du budget de l'accord
  - Etablissement des DOETH annuelles

Bilan annuel

- Campagnes de questionnaires tout au long de l'année pour l'établissement du bilan annuel de la politique handicap
  - 5 questionnaires en 2017 (Formations, Maintien en emploi et gestion de carrière, Communication et sensibilisation, Secteur du Travail Protégé et Adapté, Pilotage)
  - 4 questionnaires en 2018 (Forums Talents Handicap, Maintien en emploi et gestion de carrière, Communication et sensibilisation, Secteur du Travail Protégé et Adapté)

Classification C2 - Interne BPCE

PILOTAGE

Veille documentaire

Partenariat avec le Club Etre

- **Le Club Etre c'est :**
  - Un centre de ressources expert sur le handicap et la santé au travail
  - Un réseau national de partage de réflexion et bonnes pratiques
  - Des groupes de travail thématiques
  - Une action de porte-parole et d'expertise auprès des pouvoirs publics

- **Contenu du partenariat :**
  - Accès à la Mission Handicap Nationale pour le compte des Caisses d'Epargne aux services du Club Etre,
  - Participation aux réunions régionales pour les référents concernés (Paris, Lille, Lyon et Nantes),
  - Abonnement au magazine Etre.

Classification C2 - Interne BPCE

PILOTAGE

Suivi de l'accord

⊙ Au niveau de la Mission Handicap Nationale

- Contrôle et consolidation de l'ensemble des données de la Branche Caisse d'Epargne
    - suivi de la population en situation de handicap
    - gestion du budget de l'accord.
- Présentation du bilan annuel de la politique handicap (bilan quantitatif et qualitatif de l'accord)
    - auprès des Commissions de suivi (2 représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et représentants de la DRH Groupe).
    - Auprès de la D.G.E.F.P

⊙ Au niveau de l'entreprise

- Présentation au CE et au CHSCT du plan d'action handicap de l'entreprise, du bilan de l'emploi des personnes en situation de handicap de l'entreprise de l'année écoulée et du bilan financier global de l'année écoulée.

Classification C2 - Interne BPCE