

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
ANNÉES 2011 - 2013

Entre les soussignées,

La SOCIETE GENERALE, représentée par Madame Anne MARION-BOUCHACOURT, Directrice des Ressources Humaines Groupe,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives,

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par

F.O. représentée par

S.N.B. représentée par

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

Cet accord a été signé par l'ensemble des Organisation Syndicales

Fait à Paris LA DEFENSE, le 30 septembre 2010

PREAMBULE

Comme prévu par l'accord du 4 mai 2007 en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, les parties se sont rencontrées et ont décidé de reconduire le dispositif. Par ce nouvel accord, les parties renouvellent leur attachement respectif à la poursuite d'une politique volontariste et durable en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées au sein de Société Générale.

Comme le précédent, cet accord répond également à une démarche globale de non-discrimination et d'ouverture sur la diversité dans laquelle Société Générale intègre les personnes en situation de handicap.

En renouvelant le dispositif les parties au présent accord ont marqué leur volonté de poursuivre la réalisation des objectifs suivants :

- augmenter le volume d'embauches directes de salariés en situation de handicap dans l'entreprise mais également développer des partenariats avec le milieu adapté,
- et permettre une réelle intégration des salariés par l'accès à des actions de formation professionnelles appropriées, par une amélioration des conditions de travail générales via les adaptations de postes de travail et le déploiement d'aides concrètes favorisant le maintien dans l'emploi.

Les actions spécifiques mises en oeuvre par le précédent accord seront poursuivies et recouvriront des chantiers très variés, notamment en ce qui concerne le plan d'embauche en milieu ordinaire, le plan d'insertion et de formation, le plan de maintien dans l'emploi. Par la mise en oeuvre effective de ces différents plans, l'entreprise cherchera à tendre vers un taux d'emploi, à terme, équivalent à 6 % des effectifs de Société Générale Personne Morale.

Enfin, les parties sont conscientes que la réussite de ces dispositifs dépendra de l'implication et l'engagement de tous les acteurs. A ce titre, des actions de communication, d'information et de sensibilisation en interne seront reconduites tout au long de la durée du présent accord.

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET CADRE DE L'ACCORD

Article 1-1 : Champ d'application

Cet accord s'applique à tous les salariés de Société Générale Personne Morale visés par les dispositions de l'article L.5212-13 du Code du travail.

Sont visés :

- les handicapés reconnus par la CDAPH*,
- les accidentés du travail ou ceux ayant eu une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité partielle permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise des 2/3 leur capacité de travail,
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L.394 du code des pensions militaires d'invalidité des intéressés et des victimes de la guerre,
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L.395 et L.396 du même code,
- les sapeurs pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service et titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991,
- les titulaires d'une carte d'invalidité,
- les titulaires de l'AAH*.

Les articles 4-4-1, 4-4-4 et 5-1-3 du présent accord sont étendus aux salariés en invalidité ou en absence longue durée mais non reconnus handicapés.

*cf. glossaire en annexe 1

Article 1-2 : Cadre et agrément de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L.5212-8, R 5212-14, R. 5212-15 et R 5212-16 du Code du travail au terme desquels l'entreprise peut satisfaire aux objectifs posés par la loi en négociant un accord collectif agréé par le préfet.

En conséquence, le présent accord entrera en vigueur dès la délivrance de l'agrément prévu à l'article R.5212-15 du Code du travail par l'autorité administrative compétente. Si la Société Générale n'obtenait pas cet agrément, l'ensemble des dispositions dudit accord serait réputé nul et non avenu.

En cas de refus d'obtention d'agrément par le préfet, les parties conviennent de se réunir pour en analyser les motivations et les conséquences.

CHAPITRE 2 - PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

Société Générale considère que, par principe, tous les postes, existants ou à créer, au sein des différentes entités, sont réputés ouverts à tous les salariés en situation de handicap. Toutefois certains postes peuvent être particulièrement compatibles avec certaines formes de handicap. Dans ce cas, il appartient à la Mission Handicap SG de les identifier afin de les promouvoir et de permettre l'embauche du plus grand nombre de bénéficiaires.

Article 2-1 : Objectif de recrutement direct

Société Générale s'engage à recruter pour les 3 années de l'accord (2011-2013) au moins 150 personnes en situation de handicap et s'efforcera de tout mettre en œuvre pour aller au-delà de ce seuil de recrutement. L'objectif vise à embaucher ces personnes avec la perspective de les intégrer durablement dans l'entreprise. Avec une moyenne de 50 recrutements par an, Société Générale augmente son niveau d'embauche par rapport aux 4 années passées alors même que le marché du travail tend à stagner et qu'il existe de réelles difficultés de recrutement en raison de l'inadéquation entre le niveau de qualification des travailleurs handicapés et la possibilité d'emploi dans notre activité.

Les recrutements seront effectués en contrat à durée indéterminée. Toutefois, des contrats à durée déterminée pourront également être proposés (par exemple, CDD de 6 mois en remplacement d'un congé de maternité) afin de favoriser et de contribuer à l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap. De plus, compte tenu du niveau de qualification des travailleurs en situation de handicap, il sera également fait appel à d'autres formules d'insertion telles que les contrats de professionnalisation ou les contrats d'apprentissage, lesquels pourront déboucher à terme sur un contrat à durée indéterminée.

Article 2-2 : Optimisation des partenariats

Pour atteindre ces objectifs, Société Générale continuera à développer un certain nombre de dispositifs spécifiques en matière de recrutement. Un suivi régulier sera effectué par la Mission Handicap sur l'apport en terme d'embauche des différents partenariats.

2-2-1 : Au niveau national

2-2-1-1 Des contacts seront reconduits avec les cabinets de recrutement spécialisés (ex : Hudson – Adhère RH - Jobekia*...). et les sites Internet spécialisés pour les annonces et recherches d'emploi (ex : site YANOUS, HANDIPLACE, HANDIPOLE, HANDITRAV, HANDI –UP, HANPLOI, MONSTER*...).

2-2-1-2 Des partenariats seront développés avec les Associations Nationales qui gèrent des handicaps spécifiques afin de leur adresser des offres d'emploi SG sur des postes particulièrement compatibles avec les handicaps suivis par lesdites associations (ADAPT*).

2-2-1-3 L'entreprise développera des partenariats de proximité avec des organismes spécialisés (AFIJ, CLUB ETRE, TREMLIN*...).

2-2-1-4 La Société Générale reconduira sa participation dans des forums de l'emploi tels que Pass pour l'Emploi, Semaine du handicap....afin de permettre un contact direct entre l'étudiant ou le demandeur d'emploi en situation de handicap et Société Générale.

* cf. glossaire en annexe 1

2-2-1-5 L'entreprise recherchera avec le secteur adapté et protégé des possibilités d'intégration, par la mise à disposition en milieu ordinaire, de personnes souffrant de déficience mentale dès lors que celles-ci en expriment la volonté et que leur degré de handicap le leur permet.

2-2-1-6 Société Générale entend comme elle l'a fait en 2009 avec ADECCO signer des chartes avec les grandes entreprises de travail temporaire dans le cadre de leur mission de recrutement, permettant ainsi l'intégration de futurs collaborateurs.

D'autre part, dans le prolongement de l'action de sensibilisation conduite par la Mission Handicap auprès des entreprises de travail temporaire, il est prévu que le prochain appel d'offres lancé auprès de ces entreprises soit assorti d'une mention visant à favoriser la présentation d'intérimaires en situation de handicap.

Enfin, dans la mesure du possible, l'entreprise cherchera à développer un contrat-cadre national avec une ou plusieurs entreprises de travail temporaire susceptibles de pouvoir répondre aux besoins de l'entreprise au niveau régional.

2.2.1.7 Pour compléter ce dispositif, la Mission Handicap renforcera sa présence dans les réunions d'échanges organisées par le MEDEF, le club ETRE HANDICAP, l'AFB, l'ANDRH*

2-2-2 : Au niveau du département

2-2-2-1 Les réseaux créés avec les CAP EMPLOI, POLE-EMPLOI, la MDPH et le PRITH* seront développés (via le correspondant Handicap relevant du bassin d'emploi).

2-2-2-2 Les partenariats avec des écoles, des universités et des centres de formations spécialisés seront renforcés permettant de faire connaître le monde de l'entreprise et les attentes de l'employeur, de sensibiliser au sujet du handicap et de favoriser l'accès aux formations supérieures. Ces partenariats consisteront notamment :

- à organiser des réunions d'informations sur les métiers de l'entreprise,
- à développer les participations de la Société Générale dans les Forums emploi et les rencontres emploi afin de permettre un contact direct entre l'étudiant ou le demandeur d'emploi et le conseiller en recrutement SG.

Pour aider les personnes en situation de handicap dans leur parcours de formation, des moyens pédagogiques et matériels peuvent être alloués. L'entreprise pourra financer en outre des travaux d'accessibilité physique et intellectuelle des classes permettant d'accueillir ainsi le plus grand nombre possible d'étudiants handicapés. Des bourses d'études pourront être attribuées aux étudiants afin de favoriser l'accès aux formations qualifiantes ou diplômantes. Les montants alloués au titre des bourses d'étude seront directement versés aux écoles qui sollicitent l'aide financière de Société Générale. Ces écoles redistribueront lesdits montants aux étudiants bénéficiaires, en fonction des critères d'attribution qu'elles auront chacune préalablement fixés. Pour que le montant des bourses octroyées soit imputable sur le budget de l'accord, les partenariats signés avec les écoles devront prévoir comme contrepartie l'obligation pour les Ecoles de proposer à l'entreprise un certain nombre de CV. Une information sur les montants et le nombre de bénéficiaires sera demandée aux dites écoles et sera communiquée à la Commission de suivie visée à l'article 11 du présent accord.

Des financements à destination des Ecoles pour étudiants handicapés seront également octroyés. Ils auront vocation à financer des actions menées par ces écoles dès lors qu'elles auront un lien direct avec l'accès à l'emploi de futurs travailleurs en situation de handicap. Ces actions ainsi que les conditions d'octroi des financements devront être identifiées par la Mission Handicap SG.

D'autre part, les formations dispensées dans le cadre du programme Handiformabanques* sont ouvertes aux demandeurs d'emploi en situation de handicap.

2-2-2-3 Le système de cooptation associant les salariés SG dans la détection de candidats potentiels reconnus handicapés sera favorisé dans l'entreprise. Chaque candidature ainsi proposée fera l'objet d'une attention particulière par le recrutement et la Mission Handicap SG.

* cf. glossaire en annexe 1

Article 2-3 : Développement de l'alternance et des offres de parcours professionnel qualifiant

L'entreprise cherchera à développer au mieux l'alternance via les contrats de professionnalisation ou les contrats d'apprentissage pour les plus jeunes afin de former des personnes handicapées aux métiers de la banque. La mise en place de parcours qualifiant avant l'embauche définitive en CDI pourra permettre d'articuler les besoins de l'entreprise et des demandeurs d'emploi en les professionnalisant (Handiformabanques* – GEIQ* – IGS* – CRP*).

Pour chaque contrat de professionnalisation et chaque contrat d'apprentissage, sera désigné respectivement un tuteur et un maître d'apprentissage, sur la base du volontariat. Les tuteurs et maîtres d'apprentissage bénéficieront dans le cadre du plan, d'une formation sur les aspects administratifs et pédagogiques liés à cette tâche.

Ces tuteurs et maîtres d'apprentissage bénéficieront d'une formation comportementale sur le savoir-être en présence d'une personne en situation de handicap. Cette formation comportementale se fera en lien avec la Mission Handicap SG. Dans le cadre des entretiens professionnels (PDP/EAE), si le salarié SG intervient en tant que tuteur, cette mission, mentionnée dans le formulaire, sera prise en compte pour l'appréciation de l'ensemble de son activité.

Par ailleurs, une valorisation financière complémentaire spécifique correspondant à l'action de formation prise en charge par les tuteurs ou maîtres d'apprentissage sera attribuée aux personnes nommément identifiées dans les contrats d'alternance ou sur les déclarations CERFA.

Article 2-4 : Implication des acteurs intervenants dans le process RH de recrutement

Depuis 2008, Société Générale travaille avec le cabinet ADHERE RH* spécialisé dans l'évaluation des candidatures de personne en situation de handicap par rapport au poste à pourvoir ainsi que le cabinet JOBEKIA* pour les contrats en alternance.

Société Générale poursuivra les actions de formation dédiée aux différents acteurs intervenant dans l'embauche de candidats en situation de handicap afin de les aider à mieux appréhender la technique des entretiens d'embauche et d'évaluation face à ce type de candidatures.

Ces actions consistent donc à intégrer la spécificité liée aux handicaps dans des processus - types de recrutement et d'accueil.

Article 2-5 : Adaptation des critères de sélection dans le cadre du recrutement

Il s'agit d'apprécier principalement les compétences professionnelles et personnelles des candidats ainsi que leur capacité à tenir le poste à pourvoir.

Cette démarche s'inscrit dans le prolongement d'une politique de recrutement visant à privilégier, pour les candidats non diplômés ou de niveau bac, l'expérience professionnelle.

CHAPITRE 3 - PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

Article 3-1 : Insertion et Accueil

3-1-1 : Insertion et accueil des stagiaires

La volonté de l'entreprise est de permettre aux jeunes en situation de handicap d'avoir une première expérience dans le monde professionnel, via les stages de validation de fin de cursus scolaire ou universitaire, ces derniers permettant l'acquisition d'une expérience et d'un savoir-faire, compléments indispensables à la formation initiale.

Pour répondre à cet objectif, au moins 30 stagiaires sur 3 ans seront accueillis à Société Générale, sous convention de stage. Des contrats d'auxiliaires de vacances pourront également être proposés.

* cf. glossaire en annexe 1

Société Générale proposera ainsi des offres de stage aux Associations (ex : Tremplin*) avec lesquelles elle travaille, ainsi qu'aux différents partenaires de placement et Ecoles partenaires. Les relations avec les écoles, universités et organismes de formation spécialisés continueront d'être développées et seront coordonnées par la Mission handicap SG.

Plusieurs objectifs sont visés :

- permettre aux jeunes en situation de handicap d'acquérir un savoir-faire indispensable pour valider leur cursus scolaire ou universitaire,
- sensibiliser, par un contact direct, les collaborateurs et les managers au sein de l'équipe d'accueil à la situation de handicap,
- identifier les compétences et les talents chez les jeunes stagiaires et permettre éventuellement de futurs recrutements.

Chaque stagiaire est accompagné par une personne de l'entreprise appelée « référent » pendant toute la durée de son stage. En principe, le rôle de référent est assumé par le responsable hiérarchique. Régulièrement, un bilan est organisé entre le stagiaire, le référent et un responsable RH. Le référent bénéficie d'actions de formation-sensibilisation.

3-1-2 Par ailleurs, Société Générale envisage de renforcer ses actions dans le cadre des marchés jeunes, associations, Fondation SG et Talents et Partage afin de favoriser l'intégration dans la société de jeunes en situation de handicap.

3-1-3 : Insertion et accueil des salariés

3-1-3-1 Un livret d'accueil est remis à chaque nouvel embauché. Il est élaboré en braille pour les malvoyants, ainsi que le contrat de travail.

3-1-3-2 Le service médical et l'assistante sociale seront systématiquement informés des recrutements effectués dès lors que l'entreprise a connaissance qu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap. L'assistante sociale de l'entité recevra le nouveau salarié, le suivra durant sa période d'essai afin d'identifier très en amont les aménagements éventuels du poste de travail à opérer en fonction des recommandations du médecin du travail. Dans la mesure où le futur collaborateur porte à la connaissance de l'entreprise sa situation de handicap, une visite médicale de pré-embauche a lieu avant l'arrivée effective du salarié afin d'anticiper au mieux les adaptations nécessaires au poste de travail.

3-1-3-3 Les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés, ou ceux ayant bénéficié d'une mobilité géographique ou fonctionnelle ou ceux ayant été reconnus handicapés depuis leur prise de fonction au sein de l'entreprise sont accompagnés par un « référent », sauf avis contraire de la part du salarié. Ce référent peut être le manager ou un salarié expérimenté de son équipe de travail. L'accompagnement pourra se prolonger pendant toute la période d'essai pour faciliter son adaptation aux travaux qui lui seront confiés.

Cet accompagnement vise :

- à favoriser une meilleure intégration dans l'entreprise des nouveaux embauchés,
- à permettre un suivi adapté à leur nouvelle situation s'il s'agit d'une mobilité ou d'une reprise de fonction.

Le « référent » bénéficie d'actions de formation-sensibilisation (telle que la formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs d'un alternant handicapé). La possibilité pour le référent qui en ferait la demande de se rendre une journée au sein d'une Association spécialisée dans le handicap dont souffre le salarié accompagné sera étudiée par la Mission Handicap.

3-1-3-4 Les nouveaux embauchés suivront le parcours d'intégration SG afin de prendre connaissance de l'entreprise et de ses différents métiers et d'identifier les repères utiles. Ce parcours peut être adapté en fonction des besoins et sa durée modulée au cas par cas.

* cf. glossaire en annexe 1

A l'occasion de ce parcours, il leur est également présenté les consignes de sécurité à respecter en cas d'évacuation des locaux. Lorsqu'un moniteur incendie est présent dans l'établissement, celui-ci est systématiquement informé de la présence des salariés dont le handicap rend difficile l'évacuation des locaux. Il veille à assurer une bonne liaison avec le service de sécurité.

Un bilan est prévu entre le référent, le nouvel embauché et le relais de la Mission Handicap SG au terme du parcours d'intégration.

3-1-3-5 Concernant le manager et l'équipe du futur collaborateur en situation de handicap, un document recensant les bonnes questions à se poser avant l'intégration de cette personne leur est adressé. Ce document est à la disposition du manager et de son équipe. Il permet d'identifier les freins ou les problèmes d'organisation avant l'arrivée du nouveau salarié, avec l'aide éventuelle de la Mission Handicap SG.

L'intervention d'organismes spécialisés sera organisée pour sensibiliser et informer le manager et les collègues, l'objectif visant à mieux accueillir la personne au regard des déficiences possibles en lien avec le handicap.

3-1-3-6 Afin de favoriser l'insertion et un meilleur suivi des travailleurs en situation de handicap, il est fait appel aux assistantes sociales et aux médecins du travail qui consacrent une partie de leur temps pour être au plus près des collaborateurs dont l'insertion est rendue plus difficile du fait du handicap.

3-1-4 : Insertion par la sensibilisation des collaborateurs SG

Outre les formations-sensibilisation du manager et de l'équipe dans laquelle est accueilli le nouveau collaborateur, des actions de sensibilisation se poursuivront auprès :

- du/des conseiller(s) en recrutement,
- des chargés de communication,
- des gestionnaires RH, RRHL, RRO, AGP....
- des chargés de formation,
- et des médecins du travail et assistantes sociales.

Une sensibilisation sera également prévue à destination des salariés qui suivent le cursus cadres et qui pourraient devenir responsables d'équipe.

Article 3-2 : Actions de formation à destination du salarié en situation de handicap

3-2-1 D'une manière générale, il est rappelé que les personnes en situation de handicap sont considérées comme public prioritaire pour bénéficier d'actions de formation permettant l'accès à un emploi bancaire ou le maintien dans l'emploi (cf. accord SG du 15 juin 2006 sur la formation professionnelle).

En conséquence, la formation professionnelle fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre du bon déroulement de carrière des salariés en situation de handicap.

A ce titre, au cours de l'entretien professionnel d'évaluation (PDP/EAE), le collaborateur et le manager identifient les objectifs de professionnalisation, afin de lui permettre notamment de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences. Une attention toute particulière est accordée aux formations à suivre au titre du plan de formation ou du DIF qui concourent à une meilleure maîtrise du poste ou du métier.

3-2-2 Pour permettre un réel accès aux actions de formation relevant du plan de formation, le manager et la Mission Handicap SG devront s'assurer que les formations proposées sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap du salarié. Seront financés par le budget du présent accord, les surcoûts relatifs aux actions de formation y compris du plan de formation de l'entreprise lorsqu'une adaptation a été rendue nécessaire pour que le salarié puisse la suivre (à titre indicatif : aménagement matériel des micros ordinateurs ou recours à des interprètes de la langue des signes pour les salariés atteints de surdité).

Par ailleurs, l'entreprise assurera une prise en charge financière des transports, dès lors que celle-ci s'avère justifiée par le handicap du salarié, pour se rendre sur le lieu de la formation professionnelle. Les conditions d'octroi sont fixées par la Mission Handicap SG au regard de chaque situation.

Concernant les actions de formation dispensées par un prestataire externe et dans ses propres locaux, la Société Générale les sensibilisera à cette problématique et leur rappellera leurs obligations dans ce domaine.

Dès lors que des formations e-learning existent, elles sont proposées dans la mesure où elles s'avèrent répondre aux besoins de formation des salariés concernés.

3-2-3 Les collaborateurs en situation de handicap bénéficient d'une priorité pour l'accès aux formations permettant de s'adapter aux mutations technologiques et/ou aux changements de conditions de travail. Dans une telle situation, Société Générale s'engage à ce que le collaborateur bénéficie d'une mise à niveau et puisse s'adapter aux évolutions de son poste et ce, dans le cadre du plan de formation.

3-2-4 Dans le cadre de leur évolution de carrière, les cursus TMB et cadres sont des formations auxquelles peuvent accéder les salariés en situation de handicap à l'instar de l'ensemble du personnel, dans le cadre du plan de formation pendant le temps de travail, et sur présentation de leur hiérarchie.

3-2-5 Concernant le cursus cadres, l'entreprise accepte pour les salariés en situation de handicap (ou qui auraient un enfant handicapé à charge au sens des instructions Société Générale relatives aux allocations enfants) d'assouplir la phase de formation afin de permettre aux candidats de préparer et de valider un module par année. Les autres phases du cursus cadre restent inchangées (à savoir la phase de candidature, la phase préparatoire et la phase de gestion des lauréats). La ligne RH et les managers porteront une attention particulière dans la phase de candidature aux salariés en situation de handicap ; la Mission Handicap SG interviendra en appui dans la validation de ces candidatures. Elle pourra également intervenir en appui des gestionnaires RH lors de la phase de gestion des lauréats.

3-2-6 Un suivi annuel des actions de formation est assuré par la Mission Handicap SG. Il porte sur le volume d'heures de formation et le nombre d'actions de formation suivies au cours de l'exercice considéré. L'objectif de ce suivi est de veiller à ce que les salariés en situation de handicap accèdent à terme dans les mêmes proportions que l'ensemble des collaborateurs, à situation comparable notamment en termes d'âge et d'ancienneté, aux dispositifs de formation professionnelle.

CHAPITRE 4 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 4-1 : Adaptation au poste

Société Générale s'engage à adapter les postes de travail des salariés en situation de handicap dès lors que leur situation le justifie.

Après avis du médecin du travail, l'entreprise met en oeuvre tous les moyens utiles afin de procéder aux adaptations nécessaires sur le poste. La Mission Handicap SG peut apporter une assistance technique et financière. Dans ce cadre l'entreprise développera les expertises en matière d'accessibilité intellectuelle et physique.

En fonction des besoins, un aménagement ergonomique et/ ou informatique du poste peut être proposé, ainsi qu'un éventuel aménagement des locaux si le handicap le justifie.

D'une manière générale, en fonction de la spécificité du handicap, l'entreprise cherche à utiliser au mieux les nouvelles technologies afin de permettre un aménagement du poste le plus confortable et efficace possible pour le collaborateur.

La Mission Handicap SG cherche à mutualiser les informations relatives aux adaptations de poste en relation avec les nouvelles technologies. Seront notamment référencés les fournisseurs de matériel, les matériels adaptés et les prestataires experts en ergonomie.

La Mission Handicap SG développera également des échanges d'informations et recueillera les bonnes pratiques avec des entreprises qui ont déjà effectué des réalisations sur ce sujet.

Article 4-2 : Adaptation aux mutations technologiques, et à l'accessibilité intellectuelle :

Concernant l'adaptation aux mutations technologiques, celles-ci font l'objet d'un suivi constant par la Mission Handicap SG en vue de préparer les travailleurs handicapés à l'évolution de l'exercice de leur activité professionnelle et de les faire bénéficier des améliorations techniques et environnementales de tous ordres.

En outre, la Mission Handicap coordonnera l'ensemble des projets groupe relatifs à la mise en place d'outils accessibles pour les collaborateurs SGPM.

Article 4-3 : Maintien dans l'emploi

Outre l'adaptation du poste, plusieurs dispositifs sont déployés afin de faciliter le maintien dans l'emploi.

4-3-1 Il peut être proposé un aménagement d'horaires ou d'organisation du temps de travail pour raison médicale. Le médecin du travail peut préconiser, en relation avec le salarié et sa hiérarchie, un aménagement d'horaire individualisé propre à faciliter l'exercice de l'activité professionnelle ou le maintien dans l'emploi. Au vu de la recommandation du médecin et des possibilités du service, le responsable hiérarchique apportera une réponse au salarié.

4-3-2 Il est également possible de faciliter les déplacements domicile/lieu de travail par une prise en charge des transports et / ou par une mise à disposition gracieuse d'un parking à proximité du lieu de travail ou par la prise en charge des frais de stationnement pour les salariés qui, du fait de leurs difficultés, ne peuvent utiliser les transports en commun.

A défaut d'acceptation de prise en charge des frais de transport par la Sécurité Sociale alors que le salarié considère avoir besoin d'une aide pour se déplacer du domicile au lieu de travail du fait de son handicap, l'entreprise accepte d'examiner la situation au cas par cas en concertation avec le médecin du travail. En cas d'avis favorable de celui-ci, il peut être accordé une aide financière dont le montant et les conditions d'octroi sont fixées par la Mission Handicap SG au regard de chaque situation. La Commission de suivi visée à l'article 11 du présent accord sera également informée des montants accordés et des conditions d'attribution.

4-3-3 Lorsque le coût de l'aménagement et de l'accessibilité du poste de travail est important et dépasse un simple outillage, il ne pourra être mis en œuvre qu'après une étude de poste par la médecine du travail en collaboration avec la Mission Handicap SG. L'avis préalable du CHSCT sera sollicité avant tout aménagement matériel d'un poste de travail nécessaire pour permettre le maintien dans l'emploi d'un travailleur en situation de handicap.

4-3-4 Aides complémentaires au maintien dans l'emploi

4-3-4-1 Une aide humaine ponctuelle sur le lieu de travail (aide à la prise du repas par exemple) peut également être préconisée au cas par cas par le médecin du travail. Dans ce cas, l'entreprise accepte de prendre à sa charge l'intégralité des frais liés au recours à une auxiliaire de vie ainsi occasionnés. Le remboursement est effectué sur justificatif produit par le salarié bénéficiaire de l'aide.

4-3-4-2 Pour les salariés devant se procurer un appareillage spécifique lié au handicap, et considéré comme justifié par le médecin du travail, l'entreprise prévoit une prise en charge financière des frais d'appareillage permettant de compléter intégralement le coût au-delà de la prise en charge effectuée par la Sécurité Sociale, par la mutuelle du salarié concerné ainsi que par tout autre organisme payeur.

L'ensemble des aides financières accordées aux points 4-3-2 et 4-3-4 sont versées à hauteur de 100 % des frais réellement engagés par les travailleurs en situation de handicap, déductions faites de l'ensemble des sommes allouées pour ces mêmes prestations, qu'il s'agisse des sommes versées par la Sécurité Sociale, la mutuelle ou tout autre organisme.

4-3-4-3 Il peut être accordé une aide financière au déménagement et à la recherche de logement aux salariés nouvellement embauchés et qui souhaiteraient rapprocher leur domicile de leur lieu de travail. De même des aides financières peuvent être octroyées pour procéder à des aménagements du domicile. L'ensemble de ces aides est accordé sur justificatifs produits par le salarié et sous déductions faites de l'ensemble des sommes allouées pour ces mêmes prestations qu'il s'agisse des sommes versées par l'AGEFIPH ou tout autre organisme.

4-3-4-4 Les salariés souffrant de handicap psychique ou mental peuvent s'ils le souhaitent bénéficier de mesures d'accompagnements proposées par des organismes spécialisés. Cet accompagnement peut notamment prendre la forme de bilans de compétence et de suivi personnalisé.

Article 4-4 : Mesure de reclassement des salariés en situation de handicap

4-4-1 Société Générale s'engage, si le maintien dans le poste s'avérait impossible, à assurer leur reclassement au sein de l'entreprise. Une affectation proche de leur lieu de travail et prenant en compte leur lieu d'habitation sera recherchée en premier lieu.

4-4-2 De même, Société Générale examinera la situation des salariés en situation de handicap qui, du fait d'une évolution de leur situation personnelle, se retrouveraient privés d'une aide quotidienne. La situation de ces salariés sera examinée en priorité au regard des postes disponibles compatibles avec leur expérience professionnelle, avec formation si besoin, et les rapprochant d'un environnement familial susceptible de leur apporter l'aide quotidienne nécessaire.

4-4-3 S'il s'avère qu'une affectation proche du lieu de travail n'est pas possible et qu'un déménagement est envisagé, il peut être accordé une aide financière au déménagement et à la recherche de logement dont le montant et les conditions d'octroi sont fixés par la Mission Handicap SG au regard de chaque situation.

4-4-4 A titre de prévention, les médecins du travail portent une attention particulière sur les cas de salariés en situation de handicap, d'invalidité ou en absence longue durée susceptibles de présenter à terme des risques d'inaptitude, permettant ainsi d'étudier les possibilités de reclassement le plus tôt possible.

CHAPITRE 5 - MESURES SPÉCIFIQUES

Article 5-1 : A destination des salariés en situation de handicap

5-1-1 Société Générale rappelle le principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

Pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expériences professionnelles et de compétences mises en oeuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés.

Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons. En l'absence de justification sur la base des éléments susvisés, une action spécifique correctrice doit être engagée.

L'examen annuel des salaires est l'occasion d'examiner comme pour tous salariés la situation des salariés reconnus handicapés au sens de l'article 1.1 du présent accord.

A compétences et qualifications comparables, tous les salariés ont les mêmes possibilités d'évolution de carrière. Les postes disponibles sont proposés au regard des seuls critères professionnels requis pour une bonne tenue du poste.

Une attention particulière sera apportée à la gestion de carrière des salariés en situation de handicap lors des entretiens de gestion réalisés par le gestionnaire RH.

5-1-2 D'autre part, des entretiens de suivi sont également proposés, à leur retour, aux salariés absents de l'entreprise depuis une longue durée du fait de leur maladie. Par ailleurs, afin de mieux gérer leur retour dans l'entreprise, une visite médicale de pré-reprise est organisée si possible avant le retour effectif du salarié à son poste.

5-1-3 Mobilité individuelle au titre de l'évolution de carrière

Dans l'hypothèse où une mobilité géographique liée à une évolution professionnelle est envisagée pour un salarié en situation de handicap ou pour un salarié ayant un conjoint ou un enfant handicapé, et dont les contraintes liées au handicap rendent particulièrement difficile cette mobilité, la hiérarchie, en liaison avec le gestionnaire RH, étudiera son dossier en envisageant d'autres solutions.

Article 5-2 : A destination des salariés non bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Société Générale a conscience des réticences que peuvent avoir certains salariés à porter à la connaissance de l'entreprise leur situation de handicap.

L'entreprise rappelle qu'elle entend faire respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes, notamment en raison du handicap, et d'égalité de traitement, dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines.

Dans ce cadre, l'entreprise encourage la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises. Cette reconnaissance ouvre le bénéfice des mesures prévues dans le présent accord en faveur des salariés en situation de handicap et peut permettre, le cas échéant, d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées.

La procédure de reconnaissance dépend de la réglementation en vigueur et relève d'organismes extérieurs, telle la CDAPH*.

Dans le cadre de leur mission, la fonction des ressources humaines, les médecins du travail et les assistantes sociales mèneront des actions de sensibilisation sur ces démarches et les avantages qui y sont liés. Ils apporteront également leur assistance et leur soutien auprès des personnes concernées dès lors qu'elles acceptent d'engager volontairement cette démarche.

Les salariés qui le souhaitent peuvent bénéficier d'une aide et de conseils auprès des médecins du travail, des assistantes sociales ou de la Mission Handicap SG pour accomplir ces démarches administratives.

Par ailleurs, afin de procéder aux démarches administratives et médicales nécessaires pour bénéficier d'une reconnaissance par la CDAPH*, les salariés concernés bénéficient, sur justificatif, d'une autorisation d'absence équivalente à deux demi-journées rémunérées à hauteur de leur coefficient de paiement.

CHAPITRE 6 - AIDES COMPLÉMENTAIRES

Article 6-1 : Absence rémunérée justifiée par une visite médicale

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une journée d'absence par an justifiée par une visite médicale en lien avec le handicap. Cette absence peut, sur justificatifs, être fractionnée en deux demi-journées. Ces absences sont rémunérées à hauteur du coefficient de paiement.

Article 6-2 : Aménagement d'horaires

Les parents qui doivent assurer eux-mêmes la conduite quotidienne de leur enfant handicapé ou inadapté dans un établissement spécialisé et qui rencontrent des difficultés pour y parvenir du fait de leur propre horaire de travail, peuvent bénéficier d'aménagements d'horaires. Ils doivent joindre à leur demande les justifications médicales appropriées.

Les parents qui souhaitent travailler à temps partiel du fait du handicap de leur enfant peuvent effectuer cette demande dans le cadre du congé parental d'éducation si l'enfant a moins de trois ans.

* cf. glossaire en annexe 1

Pour les parents dont l'enfant âgé de plus de trois ans souffre d'un handicap qui nécessite une présence particulière, la demande de passage à temps partiel est adressée au responsable hiérarchique qui l'examine avec une attention particulière et en liaison avec la Mission Handicap SG. Cette demande s'inscrit dans le cadre de la procédure d'accès au travail à temps partiel ou au forfait en jours réduits telle que prévue dans l'accord SG du 2 juin 2004.

CHAPITRE 7 - PLAN DE DÉVELOPPEMENT DE PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

La volonté d'augmenter dans la durée un partenariat avec le secteur adapté et protégé, concourant ainsi au maintien du niveau général d'emploi et au développement de leur activité, est un des axes de la politique de l'entreprise en faveur des personnes handicapées. Le recours aux ESAT* et EA* sera ainsi amplifié pour favoriser aussi l'insertion des personnes en situation de handicap mental ou psychique dans l'entreprise.

A ce titre, outre les actions de partenariat pour des prestations telles que les travaux d'impression, la restauration, les espaces verts, la gestion de courrier, Société Générale cherchera à solliciter les entreprises adaptées sur de nouveaux types de besoins afin d'augmenter le volume d'activités auprès des entreprises adaptées et de les diversifier. A titre d'exemple, des activités en lien avec la décoration florale, le nettoyage, les fournitures, les objets publicitaires SG, le recyclage des cartouches imprimantes, de matériel informatique et DAB obsolète, la confection de plateaux repas, pourraient être de nouveaux marchés à explorer.

Dans la mesure du possible, dès lors que les offres de service existantes correspondent aux besoins de Société Générale, il sera fait appel aux ESAT* et aux EA*.

Un outil d'information et un référentiel des entreprises du secteur protégé ont été réalisés et mis à disposition des acheteurs, RRHL, RGA, RRO. Ces outils seront mis à jour en fonction des nouvelles prestations confiées aux ESAT* et EA*.

D'autre part, la Société Générale pourra mettre à disposition des ESAT* et EA* en tant que de besoin, des conseils techniques et financiers afin de développer les compétences des personnes handicapées et contribuer au développement économique de ces structures en les aidant à s'adapter et se rapprocher ainsi du fonctionnement de l'entreprise classique : production, qualité, études de rentabilité...

De même, des partenariats avec les Unions Nationales et Locales -UNEA*, FEGAPEI*, GESAT*, APF*...- seront renouvelés pour les opportunités d'embauches qu'ils peuvent susciter.

CHAPITRE 8 - ACTION DE COMMUNICATION

Société Générale a pour volonté de faire connaître son engagement en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés à travers un plan de communication dédié au présent accord qui s'articule autour de deux actions afin de favoriser leur embauche et leur bonne intégration dans l'entreprise.

Article 8-1 : Communication interne

Il est prévu de réaliser et diffuser auprès de l'ensemble du personnel de nouvelles plaquettes d'information et de sensibilisation portant sur la gestion du handicap de l'entreprise. Plus largement, la Mission Handicap prévue au chapitre 9 aura pour mission de diffuser la politique handicap de l'entreprise dans l'ensemble des outils de communication interne (tels que par exemple, documents de présentation du groupe, bilan social, Intranet, Internet...).

Il sera également actualisé, sur le site Intranet RH de l'entreprise, des pages d'informations dédiées au handicap et des témoignages d'intégrations réussies.

Les journaux internes de l'entreprise et le blog «Tous uniques.fr » serviront également de relais de la communication sur l'emploi des travailleurs handicapés.

* cf. glossaire en annexe 1

Article 8-2 : Communication externe

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

L'entreprise s'engage à renforcer des liens déjà créés avec les sites d'emplois spécialisés et de multiplier les forums de l'emploi (co-financés par l'entreprise) afin de recueillir des CV de personnes en situation de handicap.

L'entreprise renouvellera les « campagnes médias » consistant notamment en l'achat d'espaces dans des supports spécialisés et généralistes afin d'y publier des offres d'emplois et de faire connaître et promouvoir l'engagement de l'entreprise en faveur de l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap à Société Générale.

CHAPITRE 9 - MISSION HANDICAP SG

Article 9-1 : Rôle de la Mission Handicap SG

La Mission Handicap SG oeuvre depuis sa création en 2007 en faveur de l'employabilité des personnes en situation de handicap. Cette structure qui dispose de moyens propres a pour rôle :

- d'animer et de coordonner l'ensemble des actions et projets relatifs à l'insertion des travailleurs en situation de handicap en liaison avec les correspondants « handicap » des branches et les managers,
- de conduire une politique de recrutement volontariste telle que définie au chapitre 2 du présent accord,
- de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap via la formation, la gestion de carrière, l'aménagement des postes...,
- d'obtenir une vue générale du secteur associatif organisé autour des questions de handicap de façon à étudier et nouer les partenariats possibles,
- de développer le recours aux contrats de prestations avec des entreprises du milieu adapté (ESAT*, EA*),
- d'organiser des actions de formation et sensibilisation auprès des managers, acteurs RH et des collaborateurs sur le thème du handicap ainsi que des actions de communication en interne comme en externe,
- de veiller à la bonne application des dispositions du présent accord et de consolider les données sociales concernant l'emploi des personnes handicapées.

Article 9-2 : Composition de la Mission Handicap SG

9-2-1 Sur le plan fonctionnel, la Mission Handicap SG est rattachée au Directeur des Ressources Humaines des Directions fonctionnelles.

9-2-2 L'équipe est composée de 6 collaborateurs à temps plein. Cette équipe a en charge le recrutement, l'intégration et maintien dans l'emploi, la formation, la communication-sensibilisation les partenariats avec le secteur associatif et les prestataires du milieu adapté, le suivi budgétaire, le contrôle et la consolidation des données sociales sur les Travailleurs en situation de handicap.

9-2-3 Cette équipe est par ailleurs animée par un responsable. Son rôle consiste également en une activité de communication et de management de l'équipe visée ci-dessus.

CHAPITRE 10 - DÉLÉGUÉ AU HANDICAP

Cette mission est animée par le responsable de la Mission Handicap SG. Il est en charge d'examiner les dossiers individuels pour lesquels les travailleurs en situation de handicap s'estiment faire l'objet d'une inégalité de traitement professionnel.

* cf. glossaire en annexe 1

Dans ce cadre, le responsable est notamment saisi par le Délégué Syndical National (DSN) ou par le Délégué Syndical National Adjoint (DSNA) de l'une des Organisations syndicales représentatives de l'Entreprise, à la suite d'une demande individuelle écrite présentée soit individuellement soit par un délégué du personnel, et qui, soumise au préalable à l'examen du directeur ou du responsable du service concerné, n'a pas été satisfaite.

Après échange(s) direct(s) avec le DSN ou DSNA sur les éléments du dossier, le délégué examine la demande et émet un avis dans un délai maximum de 2 mois à compter de la saisine. Cet avis est communiqué au Directeur des Relations Sociales ainsi qu'au DSN ou au DSNA, auteur de la saisine.

Le Délégué peut également être saisi par les DSN ou DSNA, dans le cadre d'un rôle d'alerte, en cas de mauvaise application significative d'une ou plusieurs dispositions de l'accord sur le plan collectif.

CHAPITRE 11 - COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Sans préjudice des compétences des instances représentatives du personnel existantes, une Commission de suivi est mise en place et est composée de deux représentants par organisation syndicale et de représentants de la Direction, du responsable de la Mission Handicap SG, d'un médecin du travail ainsi que de la conseillère chef du travail.

Cette Commission se réunit deux fois par an à compter de l'exercice 2011. A titre exceptionnel, une réunion supplémentaire peut être tenue à la demande soit de la Direction, soit de la majorité des organisations syndicales.

Cette Commission examine l'application des dispositions prévues dans le présent accord. La Commission constate les évolutions observées chaque année sur les divers sujets traités dans cet accord : plan d'embauche en milieu ordinaire (une information générale est fournie à cette occasion sur le nombre de candidatures refusées et les motifs), plan d'insertion et de formation, plan de maintien dans l'emploi, gestion et communication ainsi que le plan de partenariat avec le milieu adapté.

CHAPITRE 12 - INFORMATION AUX COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT

Les Comités d'établissements sont consultés sur la DOETH.

Par ailleurs, une information sera donnée chaque année aux comités d'établissement sur le nombre de travailleurs en situation de handicap employés dans l'établissement concerné, le nombre de recrutements de personnes handicapées réalisés dans l'année écoulée ainsi que le nombre d'emploi de salariés handicapés dégagé par le chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises du secteur adapté. Une information sera également donnée concernant les aménagements de postes.

Cette réunion annuelle sera l'occasion pour les relais locaux de la Mission Handicap de présenter les mesures prises dans les Directions régionales pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

CHAPITRE 13 - MOYENS FINANCIERS DE L'ACCORD

Le budget consacré à la réalisation des actions prévues au présent accord sera égal à la contribution financière due à l'AGEFIPH*, soit l'équivalent de 18 M€ sur la durée de l'accord. Ce budget est intégralement mutualisé et géré en central, au niveau du siège. Figurent en annexe 2 les montants affectés à chaque chapitre du présent accord. Le calcul de ces engagements est réalisé en fonction de la réglementation en vigueur au moment de la conclusion du présent accord.

La Société Générale s'engage à maintenir son effort financier pendant toute la durée de l'accord à un niveau équivalent à la contribution devant être versée à l'AGEFIPH* pour la durée de l'accord et tenant compte des efforts qui seront fournis pour augmenter le taux d'emploi durant ces quatre années.

* cf. glossaire en annexe 1

Il est prévu au présent accord que le calcul du montant du budget consacré à la réalisation des actions prévues au présent accord est effectué sur un effectif de référence total couvrant tous les établissements de l'entreprise.

CHAPITRE 14 - DURÉE, FORMALITÉ DE DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2011 sous réserve de l'obtention de l'agrément par l'autorité administrative compétente. L'accord est applicable jusqu'au 31 décembre 2013. Au terme de cette période, l'accord prend fin de plein droit et cesse de produire ses effets au-delà de ce terme.

Les parties conviennent de se réunir au cours du dernier trimestre de l'année 2013 afin de faire un bilan sur l'application de l'accord et envisager une éventuelle reconduction du dispositif.

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

GLOSSAIRE

AAH : Allocation Adulte Handicapé

ADAPT : Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

ADHERE RH : Cabinet de conseil et de recrutement spécialisé

AFIJ : Association pour la Facilitation de l'Insertion des Jeunes diplômés

AGEFIPH : Association pour la Gestion du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées

APF : Association des Paralysés de France

ANDRH : Association nationale de DRH

CAP EMPLOI : réseau spécialisé de placement de personnes handicapées

CLUB ETRE : association d'entreprises sur les problématiques de l'emploi des handicapés

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CRP : Cabinet de conseil spécialisé

ESAT : Etablissements ou Service d'Aides au Travail

EA : Entreprises Adaptées

EURO CONSULTING : cabinet de conseil en ressources humaines. Possède un département dédié au handicap : HANDICONSULTING

FEGAPEI : Fédération nationale des associations de parents et d'amis Employeurs et Gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales

GEIQ : groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification

GESAT : Groupement national des Etablissements et Services d'Aide par le Travail

HANDIFORMABANQUES : Association inter-bancaire pour la formation des personnes en situation de handicap aux métiers de la banque

HANDIPLACE : site internet d'annonces d'emploi pour les handicapés

HANDIPOLE : site internet d'annonces d'emploi pour les handicapés

HANDITRAV : site internet d'annonces d'emploi pour les handicapés

HANDI –UP : site internet d'annonces d'emploi pour les handicapés

HANPLOI : site internet d'annonces d'emploi pour les handicapés

HUDSON : cabinet de conseil en recrutement

IGS : centre de formation professionnelle continue

JOBEKIA : site emploi dédié aux personnes en situation de handicap.

MDPH : Maison départementale de la Personne Handicapée

MONSTER : site internet d'annonces d'emploi (possède une rubrique emploi pour les handicapés)

PRITH : Plan régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

POLE EMPLOI : opérateur public du service de l'emploi issu de la fusion de l'ANPE et des ASSEDICS.

TH conseil : cabinet de conseil et formation spécialisé dans l'aide à l'emploi et le maintien des personnes handicapées dans l'entreprise

TREMPLIN : association d'entreprises pour l'accompagnement et l'insertion des étudiants et des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi

UNEA : Union Nationale des Entreprises Adaptées

YANOUS : site internet d'annonces d'emploi pour les handicapés

BUDGET PRÉVISIONNEL ANNUEL

Le budget de 18 M€ tel que défini au Chapitre 13 du présent accord se répartit annuellement selon les lignes budgétaires suivantes :

Actions	Montant en €
Plan d'embauche en milieu ordinaire* Actions/recrutement : 930 000 Campagne presse et communication en faveur de l'embauche directe de salariés en situation de handicap : 400 000 Co-organisation de forums avec l'ADAPT : 400 000	1 730 000
Plan d'insertion et de formation (dont communication interne par diffusion de plaquettes d'information, site intranet RH, BLOG)	1 430 000
Plan de maintien dans l'emploi / Mesures spécifiques et aides complémentaires	1 300 000
Plan d'adaptation aux mutations technologiques	345 000
Plan de développement de partenariat avec le Milieu Adapté	300 000
Fonctionnement Mission Handicap SG	880 000
Pilotage et suivi de l'accord	15 000

*Hors salaires des personnes en situation de handicap qui seront recrutées.