

Fiche pratique de l'accord sur le Handicap

Périmètre : Tous les salariés de GFS

Validité : 31 décembre 2025

Cet accord a pour but l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Bénéficiaires (Art 1.2 p.6) :

- ✓ Salariés reconnus comme Travailleurs Handicapés (RQTH) et salariés ayant entamé leur dossier de RQTH
- ✓ Victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- ✓ Titulaires d'une pension ou d'une rente d'invalidité
- ✓ Victimes de guerre ou d'attentat
- ✓ Salariés atteints d'une maladie chronique ou invalidante

Les principaux acteurs (§ 3 p.8/9) :

- ✓ La mission handicap intégrée à la Direction des Ressources Humaines de Natixis Intégrée – GFS, elle est responsable du pilotage et du déploiement du présent accord pour l'ensemble du périmètre concerné.
- ✓ Le Référent Handicap de proximité en charge du déploiement de la politique handicap au niveau de son entité, en liaison avec la Mission handicap.
- ✓ Les managers dont le rôle est essentiel pour faire connaître la politique handicap auprès des collaborateurs mais également pour les orienter vers les personnes relais (médecins du travail, assistants sociaux, Référents handicap, Front RH) qui pourront les accompagner selon leurs besoins. Il a également un rôle de pivot dans l'accueil et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap ou de fragilité de santé.
- ✓ Le salarié en situation de handicap qui est libre d'informer son manager et ses collègues, son Référent handicap, son RRH, le médecin du travail ou, si besoin, l'assistant social de son handicap, si celui-ci a des effets sur sa situation de travail.
- ✓ Le médecin du travail, salarié de l'entreprise ou rattaché à un service interentreprises. Il est soumis au secret médical, il veille à la santé des salariés et conseille l'employeur sur l'ensemble des problématiques liées aux conditions de travail.
- ✓ Les assistants sociaux des services sociaux du travail. Ils assurent une écoute, une information et l'orientation et ce, en toute confidentialité. Ils accompagnent les personnes en situation de handicap dans la constitution ou le renouvellement de leur dossier, ainsi que les salariés aidants.

Mesures de compensation du handicap dans l'environnement professionnel (Art 4.5 p.14/15) :

- ✓ Aménagements techniques des postes de travail avec l'appui éventuel d'experts,
- ✓ Financement d'aides techniques
- ✓ Aménagements de la charge, du rythme et/ou de l'organisation du travail ainsi que d'horaires individuels
- ✓ En cas de télétravail, le matériel informatique est dupliqué au domicile du salarié ainsi que tout autres dispositifs (lampe, fauteuil, ...)
- ✓ Aides au transport pour les déplacements professionnels et/ou le trajet entre le domicile et le lieu de travail

Mesures de compensation du handicap dans l'environnement privé (Art 4.5 p.15/16)

- ✓ Natixis Intégrée - GFS interviendra également en faveur des collaborateurs en situation de handicap en complément de la prise en charge accordée par la CPAM, la Complémentaire santé, l'Agefiph et la MDPH, afin de financer le solde non couvert des aides liées à la compensation des conséquences du handicap, dans l'environnement privé lorsqu'un lien avec l'exercice de l'emploi (embauche et maintien dans l'emploi) est établi.
- ✓ Ces aides personnelles complémentaires seront plafonnées à 10 000 euros par personne et par période triennale.

Commission de compensation du handicap (Art 4.7 p.17)

Elle se réunit à l'initiative de la Mission handicap et est animée par le Responsable de la Mission handicap, en cas de situations complexes et en vue d'une recherche de concertation et de mutualisation de la décision pour définir une solution qui conviendra le mieux à l'ensemble des parties.

Mesures complémentaires (Art 4.8 p.17/18/19)

- ✓ **La réduction journalière de la durée du travail**
Pour prendre en compte les conséquences du handicap sur le travail, les salariés suivis en heures peuvent bénéficier, sur leur demande, d'une réduction de leur temps de travail de 30 minutes par jour sans impact sur leur rémunération.
- ✓ **Les autorisations d'absence rémunérées**
Les collaborateurs en situation de handicap bénéficieront chaque année, de cinq demi-journées d'autorisation d'absence rémunérée afin de faciliter leur suivi médical en lien avec leur pathologie et/ou les démarches administratives liées notamment au renouvellement de la RQTH et ce, sous réserve de la production de justificatifs.
- ✓ **Le maintien des couvertures sociales**
Les personnes en situation de handicap en temps partiel pour raisons de santé peuvent bénéficier des couvertures sociales complémentaires des salariés à temps plein (assurance vieillesse, AGIRC-ARRCO, prévoyance décès) à la condition de verser les cotisations assises sur la rémunération correspondant au temps plein.
- ✓ **Absence de carence en cas d'arrêt maladie**
Prenant en compte le fait que certains handicaps sont susceptibles d'imposer à un salarié, plusieurs arrêts de travail au cours d'une même année, il est convenu de ne pas appliquer aux personnes en situation de handicap le délai de carence généralement prévu à partir du troisième arrêt de travail.
- ✓ **La ligne d'écoute**
Natixis Intégrée - GFS met à disposition des collaborateurs, 7 jours sur 7 et 24h sur 24h, un service d'accompagnement psychologique externalisé via une ligne d'écoute, pour la France. Cette ligne d'écoute peut être mobilisée par les collaborateurs en situation de fragilité de santé.
- ✓ **Le départ en retraite anticipée**
Les salariés travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite avant 62 ans (au + tôt à 55 ans) s'ils justifient d'un taux minimum de handicap et d'une durée minimale d'assurance retraite pendant la période de handicap.

Objectifs de recrutement (Art 5.1 p.21)

Sur la période de l'accord, Natixis Intégrée - GFS se fixe comme objectif global de réaliser pour l'ensemble des sociétés comprises dans le périmètre du présent accord, a minima le nombre de recrutements de personnes en situation de handicap suivants :

- ✓ 10 recrutements en contrat de travail à durée indéterminée sur la durée de l'accord, soit 3 en 2023, 3 en 2024 et 4 en 2025,
- ✓ 8 recrutements en contrat à durée déterminée de 6 mois et plus sur la durée de l'accord, soit 2 en 2023, 3 en 2024 et 3 en 2025,
- ✓ 10 étudiants en situation de handicap dans le cadre de contrat de travail en alternance, soit 3 en 2023, 3 en 2024 et 4 en 2025,
- ✓ 8 stagiaires en situation de handicap, soit 2 en 2023, 3 en 2024 et 3 en 2025.

Allocations enfants et conjoints handicapés (Art 8.3 p.28/29)

- ✓ L'enfant doit être fiscalement à charge.
- ✓ Dans le cas où le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin en situation de handicap bénéficie de ressources, celles-ci doivent être inférieures au SMIC brut.

Dans les 2 cas :

- ✓ soit avoir une incapacité permanente d'au moins 80 % et à ce titre être titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »,
- ✓ soit, si l'incapacité est comprise entre 50 % et 80 %, être dans l'impossibilité reconnue par la CDAPH de se procurer un emploi compte tenu de son handicap.

Le montant mensuel de l'allocation est depuis le 1er juillet 2022 de :

- ✓ 262,96 € pour les enfants de moins de 20 ans
- ✓ 394,41 € pour les enfants de plus de 20 ans
- ✓ 394,41 € pour les conjoints en situation de handicap