

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET L'INCLUSION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP  
AU SEIN DE L'ENTREPRISE GENERALI FRANCE**

Entre :

Les sociétés composant l'Entreprise Generali France, représentées par Madame Sylvie PERETTI, agissant sur mandat exprès,

D'une part,

Et,

Les Organisations Syndicales Représentatives signataires,

D'autre part.

**PRÉAMBULE**

Depuis 2005, Generali s'est engagée dans une politique d'inclusion du handicap en cohérence avec ses valeurs. Elle a ainsi développé une politique volontariste et responsable en faveur de l'emploi et de l'inclusion professionnelle des travailleurs en situation de handicap.

Cet engagement s'inscrit dans une politique d'emploi favorisant l'égalité des chances à travers laquelle sont portées les valeurs de Diversité, d'Equité et d'Inclusion dont la direction du Groupe Generali a rappelé l'importance dans la déclaration conjointe « Diversité et Inclusion » signée avec le Comité d'Entreprise Européen en juin 2019.

Cet engagement s'inscrit également dans le cadre de la démarche de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), et dans la volonté plus globale de l'entreprise d'améliorer le bien-être et la qualité de vie au travail de l'ensemble des collaborateurs. L'Entreprise a également rappelé cet engagement en faveur de l'inclusion dans son plan stratégique *Boost 2027* qui vise notamment à renforcer l'employabilité, à développer les compétences clés, à accompagner les transformations technologiques et culturelles, et à promouvoir une culture inclusive à tous les niveaux de l'organisation, en cohérence avec les engagements portés par la politique handicap de l'entreprise.

Cet engagement s'est traduit concrètement par la signature et la reconduction de sept accords d'entreprise triennaux en faveur de l'emploi de travailleurs en situation de handicap, agréés par l'administration, couvrant les périodes 2005 à 2025, qui ont permis des avancées significatives telles que :

- la création d'une structure dédiée, le PITH (Pôle d'Insertion des Travailleurs en situation de Handicap), dont l'expertise s'est accrue ;
- un taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap DOETH qui n'a cessé de progresser depuis 2005 passant de 1,4 % en 2005 à 6,45 % en 2025 ;
- une maturité des perceptions sur le handicap au travail des collaborateurs et des managers grâce à des campagnes de sensibilisation et de communication ;

DB  
JP CT VL EC  
SL R

- la mise en place et l'implication d'un réseau d'acteurs interdisciplinaires (RH, Santé au Travail, l'Académie, managers, correspondants handicap, acteurs des Directions Technologie, Opérations, Innovation, Transformation et Environnement du Travail) pour favoriser l'intégration, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi ;
- des actions de formation de tous ces acteurs permettant de lever les freins à l'embauche, à l'inclusion, à l'accompagnement et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- le développement d'actions en amont du marché du travail pour sensibiliser aux métiers de l'assurance et favoriser la montée en compétences des publics éloignés de l'emploi sur ces métiers, dès la scolarité jusqu'aux études supérieures, telles que des partenariats avec des associations spécialisées dans l'accompagnement à l'élaboration de projets professionnels des jeunes en situation de handicap (Arpejeh, Tremplin), les Missions Handicap des écoles et des universités, la « Mission Handicap » portée par France Assureurs ;
- la recherche permanente de nouveaux partenariats avec des acteurs spécialisés du marché de l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- le développement des recrutements en alternance et l'accueil en stage pour développer les qualifications des personnes en situation de handicap ;
- la mise en place d'actions spécifiques pour ouvrir le recrutement à des candidats en situation de handicap sur nos métiers commerciaux au sein des Réseaux salariés en recherche permanente de candidats.

Le septième accord d'entreprise arrivant à échéance au 31 décembre 2025, la Direction et les organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise Generali France se sont rencontrées le 14 octobre 2025, le 19 novembre et le 3 décembre 2025 pour partager le bilan quantitatif et qualitatif des actions réalisées et envisager la conclusion d'un huitième accord collectif triennal.

Les parties signataires réaffirment l'efficience de la majorité des actions déployées tout en constatant la persistance de difficultés réelles de recrutement de personnes en situation de handicap dans nos métiers du fait du niveau de qualification requis et d'un contexte économique tendu impactant la politique générale d'emploi de l'Entreprise.

Partant de ce bilan, les parties signataires ont décidé de prendre des engagements autour des axes suivants :

- le maintien d'objectifs ambitieux de recrutements de personnes en situation de handicap tenant compte du contexte économique et de recrutement tendu avec une répartition par types de contrats adaptée aux objectifs stratégiques et à la politique d'emploi de Generali France,
- le renforcement de la coordination entre les différents acteurs de la politique handicap en capitalisant sur leur implication, savoir-faire et expertise dans une volonté d'amélioration continue de nos actions,
- la pérennisation des dispositifs du précédent accord qui ont démontré leur efficacité en termes d'intégration et de maintien dans l'emploi, d'évolution professionnelle, de sensibilisation, de communication, de formation, et de soutien au milieu adapté et protégé, tout en proposant de nouvelles actions avec le Groupe notamment.



Les parties signataires marquent par cet accord leur volonté de poursuivre la politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap au sein de Generali France dans un contexte économique et réglementaire marqué par un renforcement des contraintes exogènes et une évolution profonde des comportements sociétaux.

Cet accord s'inscrit pleinement dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 et de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ainsi que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018. Cette loi limite la durée des accords agréés en matière de handicap à six ans maximum (trois ans renouvelables une fois). Par conséquent, ce huitième accord d'entreprise ne sera pas soumis à l'agrément de la DREETS.

MP EC  
CT 3  
SO SC  
N R

## SOMMAIRE

<b>PRÉAMBULE</b>	<b>1</b>
<b>TITRE I CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD</b>	<b>6</b>
Article 1.1 <i>Champ d'application de l'accord</i>	6
Article 1.2 <i>Objet de l'accord</i>	7
<b>TITRE II LE ROLE DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE HANDICAP</b>	<b>7</b>
Article 2.1 <i>Les différents acteurs de la politique handicap</i>	8
2.1.1 <i>Le PITH</i>	8
2.1.2 <i>Les services de Prévention et de Santé au Travail</i>	8
2.1.4 <i>Les managers</i>	9
2.1.5 <i>Le service social et les autres acteurs externes</i>	9
2.1.6 <i>Le réseau des correspondants handicap</i>	9
2.1.7 <i>L'Environnement du Travail et les Systèmes d'Information</i>	10
2.1.8 <i>Les Achats</i>	10
2.1.9 <i>La Communication</i>	10
2.1.10 <i>Le Pôle de recrutement au sein du Réseau Salarié</i>	10
2.1.11 <i>Les Instances de dialogue et d'expression collective</i>	11
Article 2.2 <i>La coordination entre les acteurs</i>	11
2.2.1 <i>Le Point de Situation Personnalisé Handicap</i>	11
2.2.2 <i>La Réunion de Coordination des pratiques inclusives</i>	12
<b>TITRE III L'INTEGRATION ET L'INCLUSION PROFESSIONNELLE DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP</b>	<b>13</b>
Article 3.1 <i>Le plan de recrutement</i>	13
3.1.1 <i>Les principes fondamentaux du recrutement inclusif</i>	13
3.1.2 <i>Les engagements de recrutement</i>	13
3.1.3 <i>Les moyens et la mise en œuvre</i>	14
a. <i>Les partenariats spécialisés</i>	15
c. <i>Proximité avec les écoles et missions handicap</i>	15
d. <i>Formation et sensibilisation des équipes de recrutement</i>	16
e. <i>Actions spécifiques en vue d'ouvrir le recrutement à des candidats en situation de handicap sur d'autres métiers et suivi</i>	16
Article 3.2 <i>Le plan d'intégration et d'inclusion dans l'Entreprise</i>	17
3.2.1 <i>L'accueil et l'intégration des nouveaux entrants</i>	17
3.2.2 <i>Le suivi individualisé</i>	18
a. <i>Lors de l'intégration</i>	18
b. <i>Lorsque la période d'essai est validée</i>	18
c. <i>Douze mois après l'embauche</i>	18
d. <i>Cas des collaborateurs présents pour une durée déterminée</i>	18


  
 MP C1 93  
 4 E  
 SLF

<b>TITRE IV</b>	<b>L'ACCOMPAGNEMENT DE LA QUALIFICATION, DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE AU QUOTIDIEN DANS L'ENTREPRISE</b>	<b>18</b>
<i>Article 4.1</i>	<i>L'évolution professionnelle et le plan de développement des compétences</i>	19
4.1.1	<i>L'entretien de développement personnalisé et adapté</i>	19
4.1.2	<i>Le plan de développement des compétences</i>	20
<i>Article 4.2</i>	<i>Le plan de maintien dans l'emploi</i>	20
4.2.1	<i>L'accessibilité et l'aménagement des locaux</i>	21
4.2.2	<i>L'aménagement et l'adaptation des postes de travail</i>	22
4.2.3	<i>L'aménagement de l'organisation et du temps de travail</i>	22
4.2.4	<i>Les dispositifs d'accompagnement au quotidien, de prévention et de reclassement</i>	22
4.2.5	<i>L'accompagnement des collaborateurs ayant un proche en situation de handicap</i>	25
<b>TITRE V</b>	<b>LA RESPONSABILISATION DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE</b>	<b>26</b>
<i>Article 5.1</i>	<i>Le plan de communication</i>	26
5.1.1	<i>Les actions de sensibilisation en interne</i>	26
5.1.2	<i>Les actions de communication externe</i>	27
<i>Article 5.2</i>	<i>Le plan de formation à destination des collaborateurs de l'Entreprise</i>	28
<b>TITRE VI</b>	<b>LE SOUTIEN AU MILIEU ADAPTE ET PROTEGE</b>	<b>29</b>
<b>TITRE VII</b>	<b>PILOTAGE, MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD</b>	<b>29</b>
<i>Article 7.1</i>	<i>Pilotage et mise en œuvre de l'accord</i>	29
<i>Article 7.2</i>	<i>Budget de l'accord</i>	30
<i>Article 7.3</i>	<i>Suivi de l'accord</i>	30
<b>TITRE VIII</b>	<b>DISPOSITIONS GENERALES</b>	<b>30</b>
<i>Article 8.1</i>	<i>Entrée en vigueur et durée de l'accord</i>	30
<i>Article 8.2</i>	<i>Dépôt et Publicité</i>	31
<b>ANNEXE 1 : GLOSSAIRE</b>		<b>32</b>
<b>ANNEXE 2 : BUDGET PREVISIONNEL</b>		<b>33</b>

CT  
DB  
MP  
EC  
5  
IC  
JL  
D

## **TITRE I CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD**

### **Article 1.1 Champ d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les collaborateurs de l'Entreprise Generali France relevant :

- de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurances du 27 mai 1992 ;
- de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurances du 27 juillet 1992 ;
- de la Convention Collective Nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances du 12 novembre 2019.

Les dispositions s'appliquent en particulier à tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi énumérés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dès lors que leur situation est connue de l'Entreprise :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), autrement dit les travailleurs bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L.241-2, L.241-3 et L.241-4 du code des pensions militaire d'invalidité et des victimes de guerre, notamment les victimes civiles de guerre et les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
- 5° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 6° Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- 7° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Par ailleurs, afin d'anticiper les besoins des salariés ayant déposé une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la MDPH, et en conformité avec le guide METODIA de l'Agefiph, l'entreprise s'engage à :

- Inclure ces salariés dans le périmètre des actions de maintien dans l'emploi prévues par le présent accord dès la réception de l'accusé de dépôt du dossier.

CT  
99  
EC  
6  
MP  
SL  
D  
A  
X

- Mettre en place des aménagements provisoires (adaptation du poste, horaires, télétravail, équipements spécifiques) lorsque la situation le justifie, en concertation avec le salarié et le médecin du travail.
- Garantir la confidentialité des informations relatives à la demande de RQTH, conformément aux dispositions légales en vigueur.
- Maintenir l'accès aux dispositifs internes (formation, sensibilisation, aides techniques) pendant la période d'instruction.

En cas de refus de la RQTH, la situation sera réexaminée par le médecin du travail afin d'identifier, en concertation avec le salarié et le PITH des mesures de prévention adaptées.

Pour bénéficier de certains dispositifs prévus par le présent accord, le salarié devra impérativement communiquer sa situation à la Direction des Ressources Humaines et à son manager, en complément de l'information transmise au PITH. Cette démarche est indispensable pour permettre la mise en œuvre des mesures d'accompagnement prévues.

## Article 1.2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de poursuivre et de développer la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap menée depuis 2005 au sein de l'Entreprise, et notamment :

- l'intégration et l'inclusion professionnelle des collaborateurs en situation de handicap ;
- la responsabilisation de tous ses acteurs afin d'éviter toute stigmatisation du handicap ;
- l'accompagnement de la qualification et de l'évolution professionnelle des collaborateurs en situation de handicap ;
- le soutien et le conseil dans leur vie au quotidien.

En effet, l'Entreprise Generali France souhaite poursuivre son engagement d'inclusion de personnes en situation de handicap afin de continuer à augmenter leur nombre en son sein.

## TITRE II LE ROLE DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE HANDICAP

L'Entreprise rappelle qu'il existe un réseau important de parties prenantes qui sont mobilisées autour de la mise en œuvre de la politique handicap à travers des actions et le déploiement de dispositifs favorisant l'intégration, l'inclusion et le maintien dans l'emploi, la formation et l'évolution professionnelle des collaborateurs en situation de handicap.

Les parties signataires entendent renforcer la coordination entre les différents acteurs de la politique handicap dans une volonté d'amélioration continue.

Dans ce cadre, la stricte confidentialité des informations ainsi que l'obtention du consentement préalable des personnes en situation de handicap constituent des principes fondamentaux, applicables à chaque étape de l'accompagnement, du suivi et du partage d'informations.

CT  
DB  
Ec  
H  
SL  
SC  
AF  
R

## Article 2.1 Les différents acteurs de la politique handicap

### 2.1.1 Le PITH

Le PITH, rattaché à la Direction du Management opérationnel RH au sein de la Direction des Relations Humaines, constitue un pôle expert dédié à la mise en œuvre de la politique handicap de Generali France, comprenant notamment un collaborateur Responsable RH ayant la qualité de Référent Handicap.

Point d'entrée pour toutes les demandes liées au handicap, cette cellule assure l'écoute et l'accompagnement personnalisé des collaborateurs en situation de handicap, et joue également un rôle essentiel auprès des managers et dans la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise.

L'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap s'effectue en étroite coordination avec un réseau d'acteurs interdisciplinaires intervenant en appui du PITH.

### 2.1.2 Les services de Prévention et de Santé au Travail

- Rôle

Les médecins du travail et infirmiers en santé au travail assurent un suivi individuel régulier du personnel en situation de handicap. Les médecins du travail sont notamment en charge de préconiser des aménagements de poste de travail, ou d'aménagements de l'organisation du temps de travail (y compris de télétravail), et plus globalement de préconiser des mesures proposées dans le guide des dispositifs annexé au présent accord.

- Accessibilité et coordination renforcée

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une vigilance particulière pour les visites médicales, notamment lors des aménagements de poste, des reprises après arrêt ou des visites de pré-reprise. Une coordination renforcée est mise en place entre les relations sociales, le PITH et le médecin du travail (interne ou externe) afin d'assurer la confidentialité et la fluidité des échanges.

- Animation avec les services de santé en région

Le PITH, la Direction des relations sociales et le service de médecine du travail province (MDT province), mettront en place, dans le cadre du présent accord, des actions auprès des centres de santé au travail interentreprises afin de :

- faire connaître la politique handicap de l'Entreprise ainsi que ses interlocuteurs,
- partager sur les bonnes pratiques,
- anticiper, le cas échéant, les besoins spécifiques liés au handicap,
- harmoniser les procédures.

Ces échanges visent à renforcer la qualité du suivi médical, améliorer la réactivité et favoriser une approche proactive en matière de prévention et d'adaptation des postes.

### **2.1.3 Les équipes RH**

Les équipes RH interviennent à toutes les étapes du parcours professionnel - recrutement, intégration, évolution professionnelle, formation, .... – et accompagnent les collaborateurs en situation de handicap. Sont notamment fortement impliqués les RH Opérationnels (recrutement, accueil et intégration, évolution professionnelle), les équipes de l'Académie (formation), des Relations Sociales (conseil sur les situations individuelles), la Gestion des collaborateurs.

Des ateliers de réflexion, animés par le PITH et un consultant externe, sont mis en place au bénéfice des RH Opérationnels pour accompagner leur montée en compétences sur le sujet du handicap.

### **2.1.4 Les managers**

Les managers contribuent au recrutement, à l'intégration du collaborateur en situation de handicap dans l'Entreprise, accompagnent son évolution professionnelle en lien avec les besoins de l'Entreprise.

### **2.1.5 Le service social et les autres acteurs externes**

- Les assistants sociaux : ils accompagnent les collaborateurs à tous les niveaux de prévention pour favoriser la qualité de vie et des conditions de travail ; ils élaborent et proposent des réponses adaptées aux questions d'ordre professionnel et/ou personnel des salariés portant notamment sur la santé, en particulier le handicap, la famille, le travail, etc...
- Le psychologue du travail : il accompagne les collaborateurs en situation de handicap et propose, sur orientation des médecins du travail, un espace d'Ecoute confidentiel dédié à l'accompagnement et au soutien psychologique.
- Les ergonomes : ils interviennent dans l'accompagnement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap (études de postes ergonomiques, vérifications réglementaires des installations en termes notamment d'accessibilité des locaux, adaptations et aménagements de postes de travail, ...).
- Cap Emploi : Il s'agit d'un réseau d'organismes de placement spécialisé qui exerce une mission de service public chargé d'accompagner les personnes en situation de handicap et les employeurs pour le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi.
- Les consultants : ils interviennent, sur demande spécifique du PITH, pour accompagner le collaborateur en situation de handicap lors de sa prise de poste, de fonction et/ou dans le cadre du maintien dans l'emploi, ainsi que pour mener des actions de sensibilisation autour de l'inclusion sur la survenance de situation de handicap au niveau du collectif de travail.

### **2.1.6 Le réseau des correspondants handicap**

Ce réseau comprend à date 30 membres répartis par Grandes Directions avec des relais en province issus notamment du Réseau Salarié de Generali et du Réseau commercial de La France Assurances Conseil, et ce dans le but de renforcer l'accompagnement des populations commerciales.

Leur rôle consiste à être :

- le relais local pour informer, communiquer et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs de son périmètre à la politique handicap ;
- l'appui, le conseil et une force de proposition pour toute question relative à l'emploi des personnes handicapées auprès des collaborateurs de leur entité.

La mission des correspondants handicap s'effectue sur la base du volontariat.

Le réseau de correspondants handicap, formé et animé par le PITH, constitue un relai actif de proximité pour identifier les situations de handicap tant auprès des collaborateurs que des managers, permettant d'orienter les collaborateurs vers les acteurs dédiés ou répondre aux besoins spécifiques. A ce titre, les Directions Environnement du Travail, Systèmes d'information et Achats ont dans leurs équipes au moins un correspondant handicap.

### **2.1.7 L'Environnement du Travail et les Systèmes d'Information**

Ils interviennent tout au long du parcours de carrière des collaborateurs en situation de handicap (aménagements de postes, ajustement d'outils de travail, ...) pour favoriser l'intégration, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi.

### **2.1.8 Les Achats**

Les équipes Achats, sensibilisées aux enjeux des achats responsables et de l'inclusion, intègrent des critères sociaux et environnementaux dans le référencement des fournisseurs, privilient le secteur adapté et protégé, assurent un suivi contractuel des engagements RSE et coordonnent ces partenariats via un correspondant handicap en lien avec le PITH.

### **2.1.9 La Communication**

Les équipes de Communication interne et externe sont fortement impliquées dans la mise en œuvre de la politique handicap en assurant la diffusion et la valorisation des engagements et les actions auprès de tous les collaborateurs et en proposant des outils d'information et de communication dédiés au sujet du handicap. Leur action s'inscrit dans une gouvernance structurée, articulée autour des enjeux Diversité, Équité, Inclusion (DEI) dont le Handicap. Cette gouvernance assure la cohérence des messages et mobilise l'ensemble des collaborateurs autour d'une politique d'inclusion ambitieuse et partagée.

### **2.1.10 Le Pôle de recrutement au sein du Réseau Salarié**

Ce pôle intervient en lien étroit avec les inspecteurs managers développement dans le recrutement des conseillers commerciaux du RSG. Les collaborateurs de ce pôle bénéficieront d'une action de sensibilisation sur le handicap afin de mieux intégrer cette dimension dans leurs actions, notamment en matière de *sourcing*.

ct  
MP. ec  
10 H  
A

### **2.1.11 Les Instances de dialogue et d'expression collective**

L'Entreprise encourage les initiatives permettant les espaces de dialogue et d'expression collective à l'occasion desquels des temps d'échange sont dédiés au thème du handicap ou d'autres causes sociétales.

Les parties signataires rappellent également que les représentants du personnel contribuent à part entière au dialogue et à l'expression des salariés sur le thème du handicap, en particulier à travers les instances représentatives du personnel (CSE, COMEFEP et COFEP d'établissement, CSSCT et Représentants de Proximité).

### **Article 2.2 La coordination entre les acteurs**

L'Entreprise rappelle que les nombreuses actions de la politique handicap sont mises en œuvre grâce à l'expertise et l'engagement de ces différents acteurs qui interviennent aux côtés du PITH.

Les parties signataires réitèrent la nécessaire coordination entre le PITH et ces acteurs dans la mise en œuvre de leurs actions et ce, dans un souci d'amélioration continue.

Cette coordination s'effectue à toutes les étapes de la carrière du collaborateur en situation de handicap et notamment lors de son recrutement, du dispositif d'intégration, sa vie dans l'entreprise au quotidien, son évolution professionnelle, etc... Elle s'inscrit dans le cadre d'une approche interdisciplinaire faisant appel aux expertises complémentaires des différents intervenants.

Le PITH s'attachera à poursuivre l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap en coordination et en complémentarité avec tous les acteurs concernés dans cette approche interdisciplinaire.

#### **2.2.1 Le Point de Situation Personnalisé Handicap**

Le Point de Situation Personnalisé Handicap (PSPH) a pour objectif d'examiner la situation individuelle d'un collaborateur en cohérence avec la politique handicap de l'entreprise afin de :

- identifier les besoins spécifiques d'aménagement ou d'accompagnement ;
- définir les actions favorisant l'inclusion et le maintien dans l'emploi ;
- assurer le suivi des mesures décidées.

Cette démarche, reposant sur une approche interdisciplinaire, permet :

- une analyse globale et partagée de la situation, intégrant les dimensions médicales, organisationnelles et humaines ;
- une identification des solutions adaptées grâce à la concertation ;
- une prise de décision cohérente et efficace dans le temps.

Cette coopération interdisciplinaire garantit une réponse personnalisée, respectueuse des besoins du collaborateur et des impératifs de l'entreprise.

Les PSPH, animés par le PITH, réunissent selon les besoins :

- un ou plusieurs représentants des Ressources Humaines ;
- le manager du collaborateur concerné lorsque celui-ci est informé de la situation d'handicap de son collaborateur ;

- le médecin du travail, le service de santé au travail ;
- le collaborateur, s'il souhaite être présent ;
- toute personne externe dont la présence est jugée utile par le PITH et/ou le médecin du travail.

Ils sont organisés à la demande d'un ou plusieurs participants, en fonction des situations à traiter et des besoins identifiés.

Un compte rendu synthétique, excluant toute donnée sensible, est établi et partagé uniquement avec les acteurs concernés.

Les échanges sont strictement confidentiels et limités aux participants. Les données personnelles sont traitées conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et aux règles internes de protection des données.

Tous les participants sont soumis à une obligation de discrétion et/ou de secret professionnel.

### 2.2.2 La Réunion de Coordination des pratiques inclusives

Une réunion de Coordination des pratiques inclusives est mise en place afin de faire de l'inclusion un levier de performance collective et de cohésion sociale.

Ses objectifs sont de :

- partager les bonnes pratiques mises en œuvre au sein des différentes entités de l'Entreprise ;
- découvrir et évaluer de nouvelles solutions (technologiques, organisationnelles, partenariats) pour renforcer l'accessibilité et l'inclusion ;
- échanger sur les évolutions réglementaires et des dispositifs internes afin d'assurer la conformité et l'amélioration continue de la politique handicap.

La réunion, animée par le PITH, rassemble selon les thématiques :

- correspondants handicap,
- managers (ayant connaissance d'une situation de handicap) volontaires,
- représentants RH,
- médecins du travail,
- assistants sociaux,
- sponsors DEI (Handicap),
- partenaires externes lorsque cela est pertinent.

Chaque participant potentiel pourra proposer une thématique au PITH qui établira l'ordre du jour et déterminera la liste des participants en fonction des thématiques abordées et des besoins identifiés.

Elle se tient au minimum une fois par an, avec la possibilité de réunions supplémentaires en fonction des besoins identifiés.

Un compte rendu est rédigé à l'issue de chaque réunion. Les actions décidées sont suivies lors des réunions suivantes et viennent alimenter la feuille de route Handicap.

Les Représentants du personnel seront tenus informés des travaux réalisés dans le cadre des commissions de suivi.

### **TITRE III L'INTEGRATION ET L'INCLUSION PROFESSIONNELLE DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP**

Les parties signataires réaffirment que l'intégration professionnelle de collaborateurs en situation de handicap repose :

- sur la capacité de l'Entreprise à rechercher avant tout des compétences ; les parties signataires réaffirment leur attachement au principe fondant le recrutement d'un salarié en situation de handicap, non sur l'existence de son handicap, mais bien sur ses compétences ;
- sur l'accompagnement le plus en amont possible de l'intégration de ces collaborateurs afin de pouvoir répondre aux éventuelles contraintes d'accessibilité aux postes, à leur poste de travail, à leurs besoins d'aménagement spécifiques, et de permettre qu'ils exercent leurs activités dans les meilleures conditions possibles et en compenser ainsi, autant que possible, les difficultés auxquelles ils pourront être confrontés.

#### **Article 3.1 Le plan de recrutement**

##### **3.1.1 Les principes fondamentaux du recrutement inclusif**

Le recrutement au sein de Generali France repose exclusivement sur les compétences et les aptitudes professionnelles des candidats, indépendamment de toute considération liée au handicap.

Tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap, sans emploi réservé, dans une logique d'inclusion, d'égalité des chances et de non-discrimination.

Afin de garantir un processus de recrutement équitable et accessible, l'Entreprise s'engage à :

- permettre aux candidats de formuler leurs besoins spécifiques dès la phase de candidature ;
- adapter les environnements de sélection pour assurer leur accessibilité à tous les profils ;
- fonder les décisions de recrutement uniquement sur des critères objectifs et professionnels, en lien direct avec les exigences du poste.

Ces principes s'inscrivent pleinement dans la politique globale de Diversité, Équité et Inclusion de Generali France, ainsi que dans les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail.

##### **3.1.2 Les engagements de recrutement**

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'inclusion et conformément à l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés, l'Entreprise s'engage à maintenir et à renforcer ses actions pour encourager un recrutement inclusif et l'intégration durable des personnes en situation de handicap.

Ainsi, l'Entreprise s'engage à pourvoir 82 postes sur la période 2026-2028, répartis de la manière suivante:

- 20 contrats à durée indéterminée ;
- 15 contrats à durée déterminée ou des contrats d'intérim ;
- 25 contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage) préparant des diplômes dans le cadre de métiers exercés au sein de l'Entreprise ;
- 22 stages.

H. CT DB  
JL EC 13  
SL X

Les recrutements seront réalisés sur l'ensemble des métiers et sites de l'Entreprise, en cohérence avec les besoins opérationnels.

L'Entreprise s'engage à :

- adapter les processus de recrutement pour garantir l'égalité des chances ;
- prévoir les aménagements raisonnables nécessaires dès l'intégration ;
- mobiliser des partenariats spécialisés (Cap Emploi, Agefiph, associations, écoles inclusives) ;
- sensibiliser les managers et équipes RH à l'accueil et à l'intégration des collaborateurs en situation de handicap.

Les parties signataires rappellent que le recours aux contrats à durée déterminée, à l'alternance et aux stages favorise l'insertion professionnelle des candidats en situation de handicap au sein de l'Entreprise et constitue donc un levier important pour leur accès à un emploi pérenne au sein de Generali ou dans une autre entreprise.

L'Entreprise souhaite continuer à accompagner les jeunes en situation de handicap dans leur parcours d'études en les accueillant en alternance ou en stage pour leur permettre de se former à nos métiers. et de pallier le manque de candidats en situation de handicap qualifiés sur nos métiers.

Le recrutement en alternance ou en stage constitue en effet un axe fort de la politique d'emploi et d'insertion de l'entreprise, une réponse à nos besoins croissants en compétences et au besoin d'adaptation des profils de candidats présents sur le marché à ceux de l'Entreprise. Ce levier de professionnalisation apparaît d'autant plus pertinent pour un public en situation de handicap.

De tels engagements s'inscrivent pleinement dans la politique d'emploi de l'Entreprise, rappelée dans l'Accord cadre du 25 juillet 2022 relatif à la *Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences* et à la *Promotion des Parcours professionnels au sein de l'Entreprise Generali France* mais également au sein de l'Accord du 22 juillet 2025 sur *l'Egalité professionnelle, la qualité de vie au travail et la promotion des valeurs de diversité et d'inclusion auprès des salariés de Generali France* et en particulier dans son annexe 2 « La charte de la déontologie du recrutement externe » qui vise à fournir à l'ensemble des acteurs du recrutement externe un cadre de référence permettant de fiabiliser les processus de recrutement et de garantir l'équité aux candidats engagés dans les processus de recrutement de l'entreprise, tout au long de la démarche dans laquelle ils s'inscrivent.

L'Entreprise étudiera individuellement la possibilité d'intégrer en contrat à durée indéterminée les collaborateurs en situation de handicap qui auront achevé leur formation dans le cadre de l'alternance ou d'un stage.

### 3.1.3 Les moyens et la mise en œuvre

Afin de faciliter la recherche de candidats en situation de handicap, de favoriser leur embauche et d'atteindre les objectifs de recrutement définis, l'Entreprise s'engage à poursuivre les actions initiées, à les adapter ou à en identifier de nouvelles.

Les parties signataires confirment leur volonté de développer une politique participant à l'élévation du niveau de qualification des personnes en situation de handicap et leur souhait plus particulier de s'engager dans des actions en amont du marché du travail ou en faveur prioritairement de publics éloignés de l'emploi.



Les RH opérationnels, les recruteurs, les managers et le PITH coopèrent étroitement pour déployer les actions suivantes, destinées à encourager le recrutement de personnes en situation de handicap :

**a. Les partenariats spécialisés**

L'Entreprise coopère avec des organismes dédiés tels que Cap Emploi, France Travail, l'AGEFIPH et des associations spécialisées afin d'identifier les profils, faciliter l'intégration et bénéficier des dispositifs d'accompagnement.

Elle diversifie ses modes de sourcing en travaillant également avec des partenaires spécialisés (LADAPT, job-boards dédiés, cabinets de recrutement dédiés, missions handicap des entreprises de travail temporaire).

L'Entreprise maintient une présence active aux forums, manifestations et rencontres, y compris à l'occasion de journées portes ouvertes, permettant de faire connaître ses métiers et sa politique en faveur de l'intégration des collaborateurs en situation de handicap.

**b. Accessibilité et inclusivité des offres d'emploi**

Les offres d'emploi mentionnent explicitement l'ouverture aux candidatures de personnes reconnues en qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Elles sont diffusées sur des plateformes dédiées et rédigées dans un format accessible, compatible avec les outils d'assistance numérique.

Le déploiement de la marque employeur au service de l'inclusion constitue un levier essentiel de :

- amélioration du marketing et formalisation des annonces ;
- renforcement de la présence et visibilité sur les réseaux sociaux ;
- communication authentique sur la politique Diversité, Équité, Inclusion ;
- développement de la cooptation en associant les salariés à la détection des candidats.

**c. Proximité avec les écoles et missions handicap**

L'Entreprise entretient une relation privilégiée avec ses écoles partenaires et leurs missions handicap afin de :

- identifier en amont les étudiants en situation de handicap et leur proposer des opportunités adaptées (stages, alternance, CDI) ;
- participer à des forums, ateliers et événements organisés par les écoles pour promouvoir l'inclusion ;
- mettre en place des actions de sensibilisation auprès des étudiants et des équipes pédagogiques pour faciliter la transition vers l'emploi.

*CT  
H.P. EC  
15  
RD*

La Direction des Relations Humaines poursuivra la mise en place, notamment :

- de l'accueil d'étudiants en situation de handicap préparant des diplômes pour des métiers exercés au sein de Generali France dans le cadre de contrats en alternance (cf. le plan d'embauche prévu à l'article 3.1 ci-dessus) ;
- de partenariats avec les universités, grandes écoles, associations d'étudiants, pour favoriser l'accueil d'étudiants en situation de handicap ;
- de partenariats avec des Centres de formation pour personnes en situation de handicap (C.R.P., Greta...) : information sur les métiers exercés au sein de Generali France, interventions ponctuelles de collaborateurs Generali à des journées de formation, actions permettant de développer les compétences des personnes en situation de handicap en vue de favoriser leur intégration dans le milieu ordinaire (partenariats inter-ESAT île de France...) ;
- d'actions avec les organismes de formation de l'assurance (IFPASS, ESA...) : périodes de mise à niveau avant entrée en apprentissage/emploi (Préparation Opérationnelle à l'Emploi), adaptation des programmes de formation, CSP de branche, etc. ;
- d'une collaboration avec des structures d'accueil intermédiaires telles que les entreprises d'insertion pour le handicap psychique.

**d. Formation et sensibilisation des équipes de recrutement**

Les recruteurs et managers bénéficient de formations dédiées à la non-discrimination et à la compréhension des différents types de handicap.

Des actions de sensibilisation sont organisées régulièrement pour favoriser une culture inclusive.

**e. Actions spécifiques en vue d'ouvrir le recrutement à des candidats en situation de handicap sur d'autres métiers et suivi**

L'Entreprise réitère l'importance de s'appuyer sur les travaux de l'Observatoire des Métiers et sa vision prospective afin d'orienter les efforts de recrutement de collaborateurs en situation de handicap sur les besoins en compétences identifiés dans ce cadre.

L'Entreprise s'engage à poursuivre les actions menées sur les profils commerciaux et les métiers de l'assurance. Elle souhaite également continuer à déployer ses actions de recrutement sur d'autres profils (Informatique, juridique notamment).

Précisément, concernant le recrutement de commerciaux, les parties signataires rappellent la volonté actée dans les précédents accords de pérenniser l'effort et les opportunités de recrutement de personnes en situation de handicap sur des postes commerciaux en définissant des moyens pour y parvenir et favoriser une intégration réussie. En ce sens, la mise en place d'un Pôle de recrutement dédié outre la mobilisation et la sensibilisation des managers commerciaux, des RH Opérationnels et le relai des correspondants handicap, ainsi que la mise à disposition d'un kit de recrutement contribuent à favoriser les recrutements sur les réseaux commerciaux. L'Entreprise souligne que ces moyens ont permis d'embaucher deux collaborateurs en contrat à durée indéterminée dans le Réseau Salarié de Generali sur la durée du précédent accord.

CT  
MP EC  
SL 16  
SD  
SA

Les parties conviennent de poursuivre les actions déployées faisant intervenir ces parties prenantes dans le circuit de recrutement, et réitèrent la nécessité d'élargir les recherches sur des postes de commerciaux sédentaires notamment au sein de l'Organisation de Fidélisation à Nantes.

Le suivi de ces recrutements sera effectué en commission de suivi du présent accord.

## **Article 3.2 Le plan d'intégration et d'inclusion dans l'Entreprise**

### **3.2.1 L'accueil et l'intégration des nouveaux entrants**

Les parties signataires souhaitent pérenniser les actions menées en vue d'un accueil et d'une intégration de qualité des collaborateurs en situation de handicap.

La préparation en amont de l'intégration et de l'inclusion du collaborateur en situation de handicap apparaît essentielle, tant sur le plan humain que sur le plan matériel pour :

- faciliter son intégration par une préparation de la personne et de son environnement d'accueil ;
- lui permettre l'accès au poste de travail et aux locaux, en adaptant et aménageant, chaque fois que cela est nécessaire, les postes de travail et les dispositifs d'accès et de sécurité ;
- lui permettre d'exercer son activité dans des conditions matérielles compatibles avec son handicap.

Les acteurs de l'inclusion dans l'Entreprise Generali France (équipes RH, Santé au Travail, Environnement du travail, Systèmes d'Information) en liaison avec le PITH étudient ensemble, en fonction des besoins spécifiques du collaborateur et de son futur environnement de travail, tout dispositif favorisant les conditions d'inclusion et permettant les ajustements nécessaires du poste de travail en fonction du profil du candidat.

Ainsi, au cours du processus de recrutement, le PITH et le RH Opérationnel procèdent à un premier diagnostic de la situation du collaborateur, en lien avec les différents acteurs RH, médecin du travail et Environnement du travail : visite de pré-embauche éventuelle, étude d'accessibilité, étude d'aménagement de poste, adaptation complémentaire, plan individuel de formation...

Le PITH et le RH Opérationnel veillent, en lien avec les acteurs RH, à l'application du dispositif d'accueil et de suivi individualisé du collaborateur en situation de handicap :

- en accord avec le management et le collaborateur, l'équipe accueillante bénéficie d'une sensibilisation et d'une information ou formation adaptée pour préparer l'arrivée du nouveau collaborateur ;
- Avec l'accord du collaborateur et du manager, un accompagnant est désigné pour faciliter l'intégration et renforcer les chances de réussite du sein de l'équipe et de l'Entreprise. Il s'agit, selon les besoins, d'un tuteur interne volontaire, sous la responsabilité du manager, ou d'un coach/moniteur externe. La durée de cet accompagnement est ajustée selon la situation du collaborateur et la nature de son handicap.

Un module de sensibilisation et de formation en e-learning, lancé en novembre 2022, est proposé aux équipes accueillant un collaborateur en situation de handicap. Ce module concerne tant le manager que tuteur et les membres de l'équipe.

H. CT DB  
H. IL EC  
17 H.R

Par ailleurs, tout nouvel entrant en situation de handicap se verra remettre par le PITH le guide des dispositifs présentant les solutions d'aménagement et la politique handicap de l'Entreprise.

Il est précisé qu'afin de faciliter leur intégration, les collaborateurs nouvellement recrutés auront accès, avant leur prise de poste, à la plateforme de pré-boarding regroupant l'ensemble des informations RH essentielles. Ils pourront alors, s'ils ne l'ont pas déjà fait, signaler qu'ils bénéficient d'une RQTH, afin de permettre, le cas échéant, la mise en œuvre des adaptations nécessaires.

### **3.2.2 Le suivi individualisé**

#### **a. Lors de l'intégration**

Le suivi individualisé après l'embauche vise à assurer la bonne intégration du collaborateur en situation de handicap en lui permettant de trouver ses marques au sein de l'équipe et de s'adapter dans sa fonction.

Un entretien est réalisé durant la période d'essai par le RH Opérationnel, le PITH et le manager afin :

- d'envisager d'éventuels ajustements, liés notamment aux modalités d'exercice de l'activité compte tenu des éventuelles contraintes liées au handicap,
- et de recueillir le ressenti du collaborateur.

#### **b. Lorsque la période d'essai est validée**

Le manager, en présence du tuteur, organise un entretien dédié qui vise à consolider l'intégration au sein de l'Entreprise et l'adaptation dans l'équipe.

#### **c. Douze mois après l'embauche**

Un bilan de suivi de l'intégration du collaborateur en situation de handicap est réalisé par le PITH douze mois après l'embauche. Le PITH peut associer à cet entretien le manager, le tuteur et le RH Opérationnel.

Cet entretien est renouvelé une fois par an, à l'initiative du PITH.

Enfin, tout au long de la relation professionnelle, un Point de situation personnalisé handicap (PSPH), tel que visé à l'article 2.2.1 du présent accord, peut être réalisé, à la demande de tout acteur compétent, afin d'examiner la situation individuelle du collaborateur en lien avec la politique handicap de l'Entreprise.

#### **d. Cas des collaborateurs présents pour une durée déterminée**

L'Entreprise s'engage par ailleurs à porter une attention particulière lors des fins de stages, d'alternance ou CDD de collaborateurs en situation de handicap dans le but d'alimenter le vivier de candidats en contrat de travail à durée indéterminée.

## **TITRE IV L'ACCOMPAGNEMENT DE LA QUALIFICATION, DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE AU QUOTIDIEN DANS L'ENTREPRISE**

Les parties signataires réaffirment la volonté de l'Entreprise Generali France d'anticiper et de préparer l'évolution professionnelle des collaborateurs, avec le souhait de favoriser l'égalité des chances et d'offrir à chaque collaborateur en situation de handicap une possibilité d'évolution professionnelle.

En outre, les parties signataires réaffirment leur attachement au maintien dans l'emploi de tout collaborateur en situation de handicap qui serait intervenu au cours de sa carrière ou dans le cadre de l'évolution d'un handicap.

Elles réaffirment également leur engagement fort en faveur de l'intégration, de l'inclusion professionnelle et du maintien durable dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Elles entendent consolider et amplifier les dispositifs existants afin de garantir une politique ambitieuse et pérenne, notamment en :

- renforçant l'accompagnement individualisé et l'adaptation des postes pour garantir une accessibilité optimale et favoriser l'autonomie des collaborateurs concernés ;
- développant une approche proactive de prévention, en s'appuyant sur la coopération des équipes interdisciplinaires pour améliorer la qualité de vie au travail et les conditions d'exercice des métiers ;
- affirmant le rôle stratégique des acteurs interdisciplinaires dans la réussite des parcours professionnels, en plaçant la coordination et l'innovation au cœur des actions de maintien dans l'emploi et d'inclusion.

Cet engagement traduit la volonté des Parties de faire de l'inclusion un levier de performance collective et de responsabilité sociale, en inscrivant ces actions dans une démarche continue d'amélioration et d'exemplarité.

#### **Article 4.1 L'évolution professionnelle et le plan de développement des compétences**

L'Entreprise réaffirme son engagement en faveur de l'égalité des chances et de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Le handicap ne doit en aucun cas constituer un frein à la progression professionnelle.

À ce titre, l'Entreprise renforce ses dispositifs existants par :

- l'intégration systématique de l'évolution professionnelle dans les entretiens annuels de suivi individuel réalisés par le PITH ;
- l'aménagement de poste adapté aux besoins spécifiques ;
- la mise en place de plans de formation personnalisés pour développer les compétences, faciliter les transitions et préparer les mobilités ;
- la formation des managers, ayant connaissance de la situation de handicap de son collaborateur, et RH opérationnels afin de sécuriser la gestion des parcours spécifiques.

Elle met en œuvre par ailleurs des dispositifs spécifiques afin de garantir un parcours équitable et valorisant.

##### **4.1.1 L'entretien de développement personnalisé et adapté**

Afin de faciliter l'accompagnement des collaborateurs concernés, la déclaration de la situation de handicap reste volontaire et est traitée dans le respect de la confidentialité et des règles de protection des données personnelles.

Dans ce cadre, le collaborateur pourra solliciter un entretien de développement personnalisé et adapté. Cet entretien, conduit et coordonné par le RH opérationnel et le manager, avec le soutien du PITH et/ou l'appui d'un partenaire externe spécialisé, a pour objectifs de :

- Faire le point sur la situation professionnelle du collaborateur en situation de handicap.
- Recueillir ses souhaits d'évolution et identifier les leviers pour y répondre.
- Anticiper et accompagner un éventuel risque d'inaptitude.

#### **4.1.2 Le plan de développement des compétences**

Les parties signataires, conscientes de l'importance de la formation dans le processus d'inclusion et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, souhaitent favoriser et renforcer la formation des collaborateurs et le développement des compétences des personnes en situation de handicap en réalisant des actions adaptées aux besoins des collaborateurs de l'Entreprise.

Outre les actions de formation dispensées dans le cadre du plan de développement des conséquences de l'Entreprise, des actions à destination des salariés en situation de handicap sont mises en place en coordination avec les équipes de l'Académie afin d'assurer :

- l'adaptation aux outils du poste de travail ou en lien avec l'aménagement du poste, permettant de rendre compatibles les postes aux différentes situations de handicap ;
- la prévention de l'inadaptation à long terme liée à l'évolution du handicap, à des évolutions technologiques ou de contenu d'activités : bilans individualisés, plans de formation personnalisés ;
- le suivi des actions de formation dans des conditions matérielles compatibles avec leur handicap (assistance humaine, adaptation des rythmes de formations, des supports...).

#### **Article 4.2 Le plan de maintien dans l'emploi**

L'Entreprise s'engage :

- à poursuivre la mise en œuvre de tous les moyens adaptés permettant le maintien dans leur poste de travail des salariés en situation de handicap ou dont le handicap viendrait à s'aggraver, et à prévenir toute situation de désinsertion professionnelle ;
- si le maintien dans le poste s'avérait impossible et qu'une inaptitude sur le poste était déclarée par le médecin du travail, à assurer autant que possible leur reclassement au sein de l'Entreprise Generali France et en priorité dans la zone géographique considérée en application de l'article L.1226-2 du Code du travail ;

Le PITH, avec le concours d'un réseau d'acteurs spécialisés, tant en interne qu'en externe (ergonomes, psychologues du travail, cabinets de conseil,...), étudiera tous moyens et solutions pour faciliter l'accès aux postes de travail, s'assurer de l'accessibilité des locaux de l'Entreprise, adapter et aménager les postes de travail de chaque collaborateur en situation de handicap, et de manière plus large, lui faciliter la vie au quotidien.

Par ailleurs, afin de promouvoir l'inclusion et de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, l'Entreprise s'engage à mettre en œuvre les dispositions suivantes :

- Information et sensibilisation sur le dispositif de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) :

L'Entreprise assure une information régulière des collaborateurs sur la possibilité de solliciter une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Elle met à disposition des supports pédagogiques et organise des actions de sensibilisation visant à présenter les droits et dispositifs de compensation liés à la RQTH, notamment en matière d'aménagements raisonnables, de dispositifs d'accompagnement et de garanties légales.

- Accompagnement des démarches :

L'Entreprise propose à travers les services de prévention et de santé au travail ainsi que le service d'aide sociale, un accompagnement individualisé et confidentiel aux collaborateurs souhaitant engager une démarche de reconnaissance RQTH.

Elle garantit la confidentialité absolue des informations communiquées et facilite la constitution des dossiers en lien avec les organismes compétents, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les Parties rappellent la mise à disposition du guide des dispositifs d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap regroupant l'ensemble des aides compensatoires au handicap et les autres mesures individuelles qui peuvent être mises en place. Il est consultable via l'intranet (LEO et RS Connect).

Ces mesures, dont l'objectif est le maintien dans l'emploi et l'amélioration de l'environnement de travail, favorisent en même temps le bien-être et la qualité de vie au travail des collaborateurs en situation de handicap. Elles s'inscrivent dans le respect du principe d'accessibilité universelle, garantissant à chacun un accès équitable à l'environnement physique, aux transports, à l'information et à la communication.

Un suivi de ces dispositifs sera présenté en commission de suivi.

#### 4.2.1 L'accessibilité et l'aménagement des locaux

Afin de faciliter l'accès aux lieux de travail, des projets d'aménagements et d'accessibilité des locaux de l'Entreprise sont étudiés régulièrement et mis en œuvre par l'Environnement du travail, en lien avec les instances représentatives du personnel compétentes, et le PITH, afin d'améliorer le quotidien des collaborateurs en situation de handicap.

Les travaux réalisés dans ce cadre ne pourront être financés par le budget du présent accord qu'au-delà des obligations légales et réglementaires de l'Entreprise.

En outre, les collaborateurs dont la nature même du handicap rend impossible l'accès aux transports en commun pourront bénéficier d'aides au transport après avis du médecin du travail. Le PITH étudiera, en lien avec le médecin du travail, la mise en place de moyens de transports adaptés en fonction de la mobilité et de la situation particulière de chaque collaborateur concerné (transport spécialisé, aménagement véhicule, frais kilométriques, frais de parking...).

CT 23  
H. EC  
21  
BD IC  
AB R

Par ailleurs, des aides pourront être proposées aux collaborateurs en situation de handicap contraints de se rapprocher de leur lieu de travail (accompagnement au déménagement, aide à la location...).

Enfin, la Direction veillera à ce que les collaborateurs en situation de handicap disposent si nécessaire de salles de réunion et d'espaces de travail accessibles, équipés et adaptés à leurs besoins (par exemple, sièges ergonomiques).

#### **4.2.2 L'aménagement et l'adaptation des postes de travail**

Afin de faciliter l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap et d'améliorer leurs conditions de travail, des aménagements de postes sont réalisés sous préconisations médicales. Ces aménagements font l'objet d'études personnalisées par un ergonome sur demande du médecin du travail ou du PITH en fonction des besoins connus à l'embauche lors d'une mobilité ou sur demande du médecin du travail ou de l'instance représentative du personnel compétente.

L'Entreprise s'engage à garantir l'accessibilité numérique aux personnes en situation de handicap les logiciels et autres outils installés sur leur poste de travail et nécessaires à l'exercice de leur activité professionnelle. L'Entreprise s'engage à étudier la mise à disposition de nouveaux équipements arrivant sur le marché en fonction des innovations technologiques, l'objectif étant d'améliorer la compensation du handicap de sorte que le collaborateur puisse, autant que possible, exercer son activité dans les mêmes conditions que ses collègues.

A cet effet, le PITH pourra faire appel, en fonction des situations particulières, au réseau d'acteurs spécialisés (ergonomes, informaticiens, médecins, psychologues du travail, service social...).

Pour les collaborateurs bénéficiant d'un véhicule mis à disposition par l'Entreprise, un aménagement de ce véhicule pourra être réalisé après étude personnalisée en lien avec le médecin du travail (boîte de vitesse automatique, siège conducteur adapté...).

#### **4.2.3 L'aménagement de l'organisation et du temps de travail**

Des aménagements au cas par cas des horaires de travail ou du rythme de travail pourront être envisagés, après avis du médecin du travail, sur accord du PITH, en lien avec la Gestion des collaborateurs : arrivées et départs décalés, crédits d'heures, formules individualisées de temps de travail (afin notamment d'éviter les heures d'affluence dans les transports en commun ou pour permettre aux collaborateurs de se rendre à des rendez-vous médicaux réguliers), temps partiels...

Les parties signataires rappellent que les collaborateurs relevant du périmètre de l'établissement des Directions Support et Opérationnelles peuvent bénéficier du dispositif de télétravail formalisé par l'Accord du 29 novembre 2021 relatif à *l'Organisation, la durée du temps de travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles*.

Ce dispositif de télétravail pourra être adapté à la situation de handicap du collaborateur, après avis du médecin du travail en lien avec la Gestion RH des collaborateurs.

#### **4.2.4 Les dispositifs d'accompagnement au quotidien, de prévention et de reclassement**

Afin d'aider les collaborateurs en situation de handicap dans leur vie professionnelle au quotidien, l'Entreprise propose de nombreux dispositifs d'accompagnement faisant intervenir l'ensemble des acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la politique handicap.

Les parties signataires souhaitent rappeler ces dispositifs d'accompagnement, de prévention et de reclassement.

- **Aides compensatoires**

L'Entreprise rappelle qu'il existe différentes mesures d'aides compensatoires mises en place par le PITH répertoriées dans le guide des dispositifs : aides techniques (interprète en langue des signes), autorisations d'absences exceptionnelles (dans la limite de 5 jours par an, pour des raisons médicales ou paramédicales directement en rapport avec le handicap reconnu et sur présentation de justificatifs). L'Entreprise s'engage à ce qu'une attention particulière soit portée sur certaines situations afin de faciliter les autorisations d'absence (telles que les rendez-vous non programmés).

Les parties conviennent qu'afin de justifier le lien entre le rendez-vous et la situation de handicap, et dans le respect des principes de confidentialité des données médicales conformément à la réglementation en vigueur, le collaborateur, après avoir informé son manager du rendez-vous prévu, pourra faire viser le formulaire dédié, disponible sous IHRIS, par le médecin consulté ou, à défaut, solliciter la médecine du travail afin qu'elle en atteste jusqu'au jour du rendez-vous.

- **Dispositif d'accompagnement et de soutien**

L'Entreprise souligne que le dispositif Espace Écoute est un dispositif d'accompagnement et de soutien psychologique proposé à tout collaborateur sur orientation de la médecine du travail.

Il existe également un accompagnement spécifique pouvant être proposé aux collaborateurs souffrant de troubles psychiques.

Chaque situation est examinée avec attention.

- **Assistance administrative**

L'assistance administrative mise en place en lien avec le service de Prévention et de Santé au Travail pour tous les collaborateurs qui le souhaitent afin de faciliter les démarches administratives liées à leur handicap (RQTH, carte d'invalidité...) est pérennisée.

- **Reconnaissance du handicap**

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de sensibiliser les collaborateurs sur la reconnaissance de situations de handicap. Afin de faciliter ces procédures de reconnaissance, l'Entreprise s'engage à :

- poursuivre les campagnes d'information pour encourager les nouvelles reconnaissances de RQTH et faire bénéficier les personnes concernées des mesures prévues dans le présent accord,
- aider à la constitution des dossiers BOETH des collaborateurs qui le souhaitent et ce, grâce au support des assistantes sociales notamment,
- informer les collaborateurs bénéficiant du statut RQTH de l'échéance de fin de validité de leur statut afin de procéder aux démarches administratives en temps utile en vue de leur renouvellement.

CT 23  
MP EC  
JP 23 IC  
SK JK

- **Suivi des collaborateurs en situation de handicap évolutif**

Les parties signataires réaffirment la volonté de prendre en charge les situations de handicap évolutif et de les gérer en lien avec les médecins du travail et les équipes RH (réorientations éventuelles, aménagements de postes...) et les managers.

A cet effet, la détection en amont des situations à risques se poursuivra en coordination avec les acteurs interdisciplinaires internes (médecins du travail, CSSCT...) et externes.

A titre de prévention, les médecins du travail porteront notamment une attention particulière aux cas de personnes susceptibles de présenter à terme des risques d'inaptitude, permettant ainsi d'étudier les possibilités de reclassement le plus tôt possible.

- **Suivi des collaborateurs en situation de handicap concernés par une absence de longue durée**

Les parties signataires conviennent que chaque salarié en situation de handicap concerné par une absence de plus de 3 mois, consécutifs ou non, sur une période de 12 mois préalablement à son retour, a la possibilité de reprendre contact, le cas échéant par téléphone, avec l'un des acteurs du réseau du PITH afin de préparer au mieux les conditions de sa réintégration à son poste de travail.

Il est en outre rappelé que tout salarié, dont la durée d'un arrêt de travail (pour arrêt maladie ou accident du travail) est supérieure à 30 jours, peut bénéficier à son initiative ou à celle de l'employeur d'un rendez-vous de liaison. Ce rendez-vous, rappelé par courrier aux collaborateurs en arrêt de travail, est proposé par le RH Opérationnel en lien avec le service de Prévention et de Santé au Travail.

A cette occasion, la situation professionnelle du collaborateur concerné sera abordée ainsi que l'accompagnement et les actions de formation nécessaires au retour à son activité dans les meilleures conditions.

- **Suivi tout au long du parcours professionnel**

Les parties signataires réaffirment également leur volonté d'un suivi régulier des collaborateurs en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel, et d'un accompagnement particulier du manager et de l'équipe en lien avec les équipes RH.

Le développement des compétences des collaborateurs constitue un enjeu majeur pour l'Entreprise. C'est pourquoi une gestion de la mobilité et du projet professionnel tout au long de la carrière du collaborateur en situation de handicap apparaît essentielle et doit être renforcée au travers des bilans de situation particuliers, bilans de compétences ou bilans d'orientation, en lien avec les acteurs RH, en particulier les RH Opérationnels en charge de l'accompagnement des collaborateurs tout au long de leur carrière.

Lors des entretiens annuels, les objectifs fixés aux collaborateurs en situation de handicap pourront être adaptés, si nécessaire : ils prendront en compte, notamment, le caractère discontinu de la capacité de travail des collaborateurs, inhérent à l'existence et à la nature de leur handicap.

Il est rappelé que l'évaluation de l'atteinte des objectifs doit être réalisée sur la base des mêmes critères de performance et d'exigence que pour l'ensemble des collaborateurs.

La Direction des Relations Humaines s'attachera à étudier tout particulièrement la situation des collaborateurs en situation de handicap de plus de 55 ans dans le cadre des dispositifs conventionnels

d'entreprise (notamment les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et de transition activité/retraite).

- **Reclassement**

Enfin, lorsque le maintien dans l'emploi n'apparaît plus possible, la Direction étudiera toutes les opportunités de reclassement possible, en lien avec les médecins du travail, en interne comme en externe.

#### **4.2.5 L'accompagnement des collaborateurs ayant un proche en situation de handicap**

L'Entreprise s'engage à continuer à faire bénéficier les collaborateurs ayant un proche en situation de handicap (enfant, parent, conjoint, concubin, pacsé, personne dont ils sont les tuteurs) de l'expertise du PITH pour les informer et les guider dans leurs démarches auprès des organismes publics ou privés. En outre, le PITH leur fera bénéficier de son réseau de partenaires ou de prestataires.

De plus, les parties signataires prévoient le congé, fixé à une durée de 5 jours, prévu à l'article L. 3142-1 du Code du Travail relatif à l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, étendu au handicap survenu à un parent ou un proche dont le collaborateur est tuteur. Ce congé rémunéré doit être pris dans les trois mois de la survenance du handicap et sur présentation d'un justificatif.

Il est également rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L.3141-17 Code du Travail, les collaborateurs qui justifient de la présence au sein de leur foyer d'un enfant ou d'un adulte en situation de handicap ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, bénéficient d'une dérogation à la règle fixant la durée des congés pouvant être pris en une seule fois à vingt jours ouvrés (4 semaines). Les parties signataires s'accordent sur la possibilité pour les collaborateurs concernés par une telle situation de prendre un congé de 6 semaines continue et d'étendre ce droit aux salariés qui sont tuteurs d'une personne en situation de handicap.

Les parties signataires rappellent également que tout collaborateur qui aide une personne en situation de handicap ou en perte d'autonomie d'une particulière gravité peut bénéficier d'un congé de proche aidant selon les conditions et modalités prévues par l'*Accord du 22 juillet 2025 sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail et la promotion des valeurs de diversité et d'inclusion auprès des salariés de Generali France*. Les parties signataires rappellent en ce sens que ce congé est d'une durée de six mois, renouvelable deux fois sans que la durée totale, renouvellement compris, n'excède une durée d'un an pour l'ensemble de la carrière. L'Entreprise encourage les collaborateurs concernés à consulter le guide des salariés aidants, disponible dans l'intranet, lequel détaille les informations utiles sur les dispositifs, aides et acteurs internes et externes. Les collaborateurs peuvent se rapprocher du PITH pour bénéficier d'une information complète et personnalisée sur ce dispositif et ses possibilités de mise en œuvre.

Ce dispositif est complété par deux jours de congé exceptionnels pour proches aidants définis à l'article 12.1.3 de l'*Accord du 22 juillet 2025 sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail et la promotion des valeurs de diversité et d'inclusion auprès des salariés de Generali France*.

Enfin, les Parties signataires rappellent que tout collaborateur de l'Entreprise peut bénéficier de dons de jours de repos dans les conditions prévues par les accords collectifs en vigueur dans l'Entreprise, sans condition d'ancienneté et quelle que soit la nature de son contrat dès lors qu'il assume notamment la charge :

- d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie ou victime d'un accident d'une particulière gravité (sans condition d'âge si l'enfant est en situation de handicap) ;
- de son conjoint atteint d'une maladie ou victime d'un accident d'une particulière gravité ;
- rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

De même, les Parties signataires rappellent que les jours affectés au C.E.T peuvent également être utilisés par un collaborateur proche aidant, notamment lors de l'accompagnement d'un proche aidé en fin de vie.

Plus globalement, il est précisé que le PITH et le RH Opérationnel peuvent renseigner le collaborateur sur les dispositifs en vigueur au sein de l'entreprise et adapté à sa situation.

L'Entreprise s'engage à mener des actions de communication sur les dispositifs des aidants et le don de jours.

## **TITRE V LA RESPONSABILISATION DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE**

### **Article 5.1 Le plan de communication**

Les parties souhaitent faire partager à l'ensemble des collaborateurs leurs engagements en faveur du handicap à travers une communication régulière.

#### **5.1.1 Les actions de sensibilisation en interne**

Afin de renforcer l'impact des actions de sensibilisation, il est essentiel de rappeler que la sensibilisation doit porter sur tous les types de handicaps, qu'ils soient visibles ou invisibles, moteurs, sensoriels, psychiques ou cognitifs. Cette approche globale permet de déconstruire les stéréotypes, de favoriser l'inclusion et de mieux répondre aux besoins spécifiques de chacun.

Dans cette dynamique, les campagnes thématiques organisées notamment dans le cadre des Handi'matinale, des pauses inclusives et des sessions d'onboarding, jouent un rôle clé. Ces temps forts, animés par le PITH en lien avec les correspondants handicap et les ambassadeurs DEI, permettent d'aborder des situations concrètes, de partager des témoignages et de créer des espaces d'échange autour du handicap. Elles contribuent à faire évoluer les perceptions, encourager les reconnaissances de RQTH et mobiliser les collaborateurs dans une démarche inclusive.

- Outils de communication interne**

Les parties signataires souhaitent continuer à s'appuyer pleinement sur les outils de communication interne existants au sein de l'Entreprise afin de communiquer le plus largement possible sur le rôle et les actions du PITH, les dispositifs et les réseaux d'acteurs, et les rendre davantage visibles en intégrant de nouveaux messages marquants.

Une présentation du présent accord sera réalisée auprès des acteurs impliqués dans sa mise en œuvre, à savoir la RH, la Santé au Travail, les Directions de l'Environnement du Travail et des Systèmes d'information.

- Outils de communication dédiés**

Le PITH s'attachera, en lien avec la Direction de la Communication, à informer l'ensemble des collaborateurs au travers des outils de communication plus spécifiquement dédiés (plaquette de

présentation, guide des dispositifs, livret d'information, permanences sur site, réunions d'information, conférences...). Le PITH veillera à utiliser l'ensemble des intranets de l'Entreprise (Léo, RS Connect) les écrans sur site, etc..

- **Acteurs de dialogue, partages et rencontres**

Pour faire évoluer les perceptions du handicap, encourager les reconnaissances de RQTH, solliciter l'implication des collaborateurs et aller à leur rencontre, apparaît également essentiel : le PITH, en lien avec l'ensemble des acteurs et des correspondants handicap, s'attachera à organiser davantage d'échanges, de proximité, de partages d'expériences, de rencontres sur le handicap (animations sur sites, forums...).

De plus, l'Entreprise s'engage à :

- sensibiliser par des mises en situation sur le handicap sur le modèle du « vis ma vie » ;
- organiser des réunions de sensibilisation du collectif de travail sur des situations de handicap pour déconstruire les stéréotypes et idées reçues : par exemple ateliers « Pause Inclusive » sur les sites de l'Entreprise (St Denis et Province) ainsi que dans le cadre des réunions d'équipes « team Connect » ; les « Handi'matinale » et les « Cap Handicap » ;
- développer des temps forts dans l'entreprise : témoignages, conférences de sensibilisation avec le soutien de notre réseau d'ambassadeurs DEI/correspondants handicap notamment autour de l'Inclusion Week ;
- mettre en place une campagne annuelle d'information sur le dispositif de prévoyance et ses impacts à l'attention des collaborateurs en invalidité (1 ou 2) et en activité. Cette campagne à visée pédagogique sera adressée par le service de gestion des collaborateurs.

**Réseau de correspondants handicap relais :**

La liste des membres du réseau Correspondant handicap précisant notamment leur lieu de travail est publiée sur l'intranet (Léo, RS Connect et affichée sur les différents sites, les bureaux des Organisations de Développement du Réseau Salarié de Generali et les agences de La France Assurances Conseil).

**Management**

Les managers, dans leur rôle de développement et de soutien de leurs collaborateurs, doivent tout particulièrement s'approprier le sens et l'esprit de cet accord. Ils contribuent à l'intégration du handicap dans l'Entreprise et à accompagner l'évolution professionnelle des collaborateurs en situation de handicap en lien avec les besoins de l'entreprise. C'est pourquoi des actions de sensibilisation régulières sont mises en place à leur intention.

Ainsi, à l'occasion du déploiement des dispositions du présent accord, une communication spécifique sera réalisée à destination des managers de l'ensemble de l'entreprise afin de favoriser leur appropriation des dispositifs (intégration de stagiaires, accueil de collaborateurs, évolution professionnelle...), en s'appuyant sur les différents canaux de diffusion de l'information (Léo, RS Connect).

### 5.1.2 Les actions de communication externe

En lien avec les équipes de la Communication, la Direction sera engagée dans le cadre d'un plan de communication spécifique destiné à favoriser l'afflux de candidatures de collaborateurs en situation

de handicap et à renforcer ainsi la sensibilisation des collaborateurs (manifestations et événements extérieurs à l'Entreprise : Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), séminaires, concours, programmes pédagogiques, communications sur nos métiers...).

Les parties signataires réaffirment :

- l'enjeu à communiquer à l'extérieur de l'Entreprise, à rendre visible leurs actions afin de renforcer la légitimité de leurs engagements en faveur de l'intégration du handicap, marquant ainsi leur souhait de faire de Generali France une Entreprise « handi-accueillante » ;
- la nécessité de marquer, dans le cadre de notre signature les prises de position de l'Entreprise par des actions concrètes qui visent à fédérer les initiatives individuelles et collectives concourant à développer la solidarité au sein de la société et l'employabilité des personnes en situation de handicap.

A cet effet, l'Entreprise entend diffuser et faire connaître ses actions en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap sur les réseaux sociaux (page LinkedIn "Generali France" et site institutionnel etc).

#### **Article 5.2 Le plan de formation à destination des collaborateurs de l'Entreprise**

Les parties signataires soulignent que la formation des acteurs et relais internes est essentielle et prioritaire.

Les équipes du PITH, de la RH, de l'Environnement du Travail, des Systèmes d'Information, les instances représentatives du personnel et le réseau de correspondants handicap suivent des formations spécifiques afin de les aider dans leurs rôles respectifs et leur permettre d'assurer pleinement leurs missions.

En outre, les parties signataires entendent poursuivre les actions de formation mises en place pour accompagner de manière plus particulière les managers ou tuteurs et équipes dans leur rôle d'intégration d'un collaborateur en situation de handicap.

Plus particulièrement, l'Entreprise a déployé le programme de formation MAP (Managerial Acceleration Program) Diversité, Equité, Inclusion destiné à familiariser les managers aux bonnes pratiques du management inclusif.

Un module d'accompagnement et de formation e-learning destiné aux managers ou aux tuteurs de salariés en situation de handicap et plus largement à l'ensemble des salariés de l'entreprise est disponible dans l'offre de formation de l'Entreprise. Celle-ci s'engage en outre à promouvoir un nouveau module de sensibilisation proposé par France Assureurs « Zest », venant enrichir l'offre existante.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation des collaborateurs de l'Entreprise aux situations de handicap, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap sont poursuivies

L'Entreprise participera à des actions Groupe telles que le programme de mentoring *valuable 500*.

Enfin, l'Entreprise s'engage à mettre en œuvre la certification Qualiopi sur les différentes offres de formation et à communiquer régulièrement sur les programmes de formation.

## **TITRE VI LE SOUTIEN AU MILIEU ADAPTE ET PROTEGE**

Les parties signataires rappellent que le recours au milieu adapté et protégé constitue un moyen de contribuer et soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap.

La RH s'attachera à sensibiliser les équipes Achats et les Directions aux enjeux des achats responsables et du recours au secteur adapté et protégé.

L'Entreprise souhaite poursuivre les actions suivantes :

- développer de nouvelles collaborations notamment avec des travailleurs indépendants en situation de handicap (TIH) en sus des collaborations avec des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), les Entreprises Adaptés (EA) et les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) ;
- continuer à étudier et consulter, dans la mesure du possible dans le cadre des appels d'offres, des Entreprises Adaptées (EA), des Établissements de Service d'Aide par le Travail (ESAT) et des travailleurs indépendants en situation de handicap en portant un regard sur la politique handicap mise en place et aligné avec les valeurs promues par l'entreprise ;
- actualiser la revue des établissements existants sur le marché en continuant à sélectionner ceux ayant une forte valeur ajoutée pour l'Entreprise et notamment ceux du Territoire de Seine Saint Denis ;
- continuer à fournir son aide en moyens et compétences (formations, achats ou mises à disposition de matériels,...) pour accompagner ces Entreprises Adaptées, ces Établissements de Service d'Aide par le Travail et les travailleurs en situation de handicap indépendants dans leur démarche de professionnalisation et contribuer ainsi à l'amélioration qualitative et quantitative de leurs prestations.

## **TITRE VII PILOTAGE, MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD**

### **Article 7.1 Pilotage et mise en œuvre de l'accord**

Les parties signataires rappellent l'importance de l'existence du PITH aux côtés d'un réseau d'acteurs internes impliqués équipes RH avec notamment les RH Opérationnels, l'Académie, l'Environnement du travail, le service de Prévention et de Santé au Travail, les partenaires sociaux...).

Le PITH a pour principal rôle en tant que Référent handicap :

- la mise en œuvre des différentes mesures et actions prévues dans le cadre du présent accord ;
- l'animation et la coordination des actions menées par l'ensemble des acteurs ;
- le conseil et l'assistance aux personnes en situation de handicap et à leur environnement professionnel (manager, tuteurs, collègues...) ;
- le relai de la politique en faveur du handicap en interne et en externe ;
- la contribution à la prise en considération de la dimension handicap dans l'ensemble des négociations menées au sein de l'Entreprise ;
- la gestion du budget et du suivi de l'accord.

L'Entreprise rappelle qu'un outil de gestion et de pilotage a été déployé dans une optique d'amélioration continue de la qualité et du suivi de la politique handicap et de ses différentes actions.

Il est institué un dispositif de consultation régulière des salariés et des managers, dans une logique d'amélioration continue, afin de recueillir leurs avis en vue du suivi et de l'évaluation des actions mises en œuvre.

### **Article 7.2 Budget de l'accord**

Les parties signataires conviennent que le financement des mesures édictées par le présent accord sera assuré par une dotation de l'Entreprise Generali France.

Le budget prévisionnel annuel des trois prochains exercices est annexé au présent accord.

### **Article 7.3 Suivi de l'accord**

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des instances représentatives du personnel existantes, il est institué une commission de suivi composée de trois représentants par Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'Entreprise Generali France signataire du présent accord et appartenant à l'une des sociétés composant l'Entreprise Generali France, ainsi que de représentants employeurs.

Cette commission a pour mission de veiller au respect et à la mise en œuvre des dispositions de l'accord, d'examiner le bilan des engagements et des actions de l'exercice écoulé, le rapport d'évolution professionnelle des collaborateurs en situation de handicap et de suivre l'utilisation du budget global.

Les parties conviennent que la commission de suivi du présent accord se réunira au moins une fois par an.

## **TITRE VIII DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 8.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2026 et cessera ses effets de plein droit le 31 décembre 2028.

Les dispositions du présent accord pourront être révisées d'un commun accord entre les parties signataires en cas d'évolution des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans le semestre précédent l'expiration du présent accord afin d'examiner le bilan de sa mise en œuvre et de déterminer les modalités d'une éventuelle reconduction.

CT 29  
SC  
MP. 30  
SL  
R.A.

## Article 8.2 Dépôt et Publicité

Le présent accord est établi en sept exemplaires originaux et sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise. Il sera télétransmis auprès de la DRIEETS (Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) d'Île-de-France et un exemplaire sera remis auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 9 décembre 2025

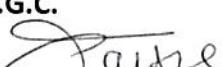
Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour la C.F.D.T.

P. FOURSEZ 

Enrique clement 

Pour la C.F.E.-C.G.C.

C. Tauré 

Pour la C.G.T.

B. RUBINOFF 

Pour F.O. ISSA christine

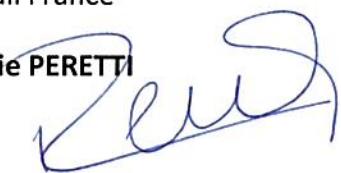


Pour l'UNSA BAETON DIDIER


Pour les sociétés de l'entreprise  
Generali France

Sylvie PERETTI



## ANNEXE 1 : GLOSSAIRE

LADAPT	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées ( <a href="http://www.ladapt.net">www.ladapt.net</a> )
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes handicapés ( <a href="http://www.agefiph.fr">www.agefiph.fr</a> )
ARPEJEH	Association pour Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Élèves et Étudiants Handicapés
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
CCIP	Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris et Seine Saint-Denis ( <a href="http://www.ccip.fr">www.ccip.fr</a> , <a href="http://www.ccip93.fr">www.ccip93.fr</a> )
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (rattachée à la MDPH)
CFP	Centres de Formation Professionnelle ( <a href="http://cforpro.com">cforpro.com</a> )
CRP	Centres de Rééducation Professionnelle ( <a href="http://annuaire.action-sociale.org">annuaire.action-sociale.org</a> )
DRIEETS	Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
EA	Entreprises Adaptées ( <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr">www.travail-solidarite.gouv.fr</a> , <a href="http://www.unea.fr">www.unea.fr</a> )
ENASS	École Nationale d'Assurances ( <a href="http://www.enass.fr">www.enass.fr</a> )
ESA	Ecole Supérieure d'Assurances
ESAT	Établissements et Services d'Aide par le Travail ( <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr">www.travail-solidarite.gouv.fr</a> , <a href="http://www.reseau-gesat.com">www.reseau-gesat.com</a> )
GRETA	Groupements d'Établissements Publics d'Enseignement pour Adultes ( <a href="http://www.education.gouv.fr">www.education.gouv.fr</a> , Greta93)
IFPASS	Institut de Formation de la Profession de l'Assurance ( <a href="http://www.ifpass.fr">www.ifpass.fr</a> )
MAP	Managerial Acceleration Program
MHA	Mission Handicap Assurance
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées ( <a href="http://www.mdpf.fr">www.mdpf.fr</a> )
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (attribuée par la CDAPH)
TREMPLIN	Association d'Entreprises pour la préparation et l'accompagnement de jeunes en situation de handicap dans leur future insertion professionnelle ( <a href="http://www.tremplin-entreprises.org">www.tremplin-entreprises.org</a> )

**ANNEXE 2 : BUDGET PREVISIONNEL**

	2026	2027	2028	Répartition
<b>Recrutement / Insertion</b>	100 000	100 000	100 000	20 %
<b>Maintien dans l'emploi</b>	300 000	300 000	300 000	60 %
<b>Formation</b>	50 000	50 000	50 000	10 %
<b>Communication</b>	30 000	30 000	30 000	6 %
<b>Autres mesures</b>	20 000	20 000	20 000	4 %
<b>Total</b>	<b>500 000</b>	<b>500 000</b>	<b>500 000</b>	<b>100 %</b>

*Le budget prévisionnel pourra faire l'objet d'ajustements, dans la limite du budget global.*