

LE HANDICAP AU TRAVAIL

COMPRENDRE · FAIRE RECONNAÎTRE SES DROITS · ÊTRE ACCOMPAGNÉ — LE
GUIDE CFDT

VOS DROITS CHEZ BNP PARIBAS



ÉDITO

Pourquoi ce livret ?

Le handicap au travail reste entouré de silences et d'idées reçues. Pourtant, il concerne déjà des milliers de collègues chez BNP Paribas — et peut toucher chacun·e d'entre nous, un jour, pour soi ou pour un proche.

L'objectif de ce livret est simple : lever les tabous, faire connaître vos droits, et vous dire concrètement à qui vous adresser. Car en matière de handicap, le pire ennemi reste l'ignorance : trop de droits ne sont pas utilisés, faute d'être connus.

BNP Paribas SA a atteint le taux d'emploi légal de 6 % fin 2024, et un nouvel accord handicap — signé par la CFDT — s'applique de 2026 à 2028. Comprendre, faire reconnaître, être accompagné : c'est tout l'objet des pages qui suivent.

La Délégation nationale CFDT
Banques & Assurances — BNP Paribas



Ce que vous allez trouver



01 Le handicap, on en parle ?

P.4



02 La RQTH : vos droits commencent ici

P.7



03 Aménagements & maintien dans l'emploi

P.10



04 Vos droits concrets au quotidien

P.13



05 Qui peut vous aider, et que faire si ça dérape

P.16



06 Rejoindre la CFDT

P.19

Le handicap peut arriver à chacun·e. Au niveau national, 80 % des handicaps sont invisibles et la plupart surviennent au cours de la vie. Connaître ses droits, c'est déjà avancer.





CHAPITRE 01

01 LE HANDICAP, ON EN PARLE ?



LE HANDICAP, CE N'EST PAS CE QU'ON CROIT

Fauteuil roulant, canne blanche... l'image qui vient en tête ne représente qu'une petite partie de la réalité. La plupart des handicaps ne se voient pas.

Diabète, troubles « dys », suites de cancer, lombalgie chronique, troubles psychiques, déficiences auditives ou visuelles... Au niveau national, 80 % des handicaps sont invisibles, et la grande majorité survient au cours de la vie. Le handicap n'est pas une caractéristique figée : c'est la rencontre entre un problème de santé durable et un environnement de travail mal adapté.



- ✓ **Handicap visible** : fauteuil, canne, prothèse, appareillage.
- ✓ **Handicap invisible** : maladies chroniques, troubles psychiques, « dys », troubles sensoriels.
- ✓ **Handicap acquis** : la plupart surviennent au cours de la vie, après un accident ou une maladie.



À RETENIR

Le handicap n'est pas l'affaire des « autres ». Chacun·e peut y être confronté·e, pour soi ou un proche. C'est pourquoi il existe des droits — et un accord chez BNP Paribas.

LE REGARD DE LA CFDT

Le premier obstacle, ce n'est pas le handicap : c'est le regard et les idées reçues. Notre rôle, c'est de faire connaître les droits pour que personne n'ait à choisir entre sa santé et son emploi.



CHEZ BNP PARIBAS, OÙ EN EST-ON ?

BNP Paribas SA a atteint le taux d'emploi légal de 6 % fin 2024. Une étape — pas une fin.

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est passé de 2,79 % en 2011 à 6,21 % fin 2024, et le nombre de salariés concernés de 983 à 2 550 sur la même période. Mais derrière ces chiffres, un signal d'alerte : plus de 55 % d'entre eux ont 50 ans ou plus.

- ✓ **6,21 %** de taux d'emploi fin 2024 — le seuil légal de 6 % est atteint.
- ✓ **2 550** salariés en situation de handicap reconnus fin 2024.
- ✓ **185 recrutements** visés sur 2026-2028, dont 35 % en CDI.



LE POINT DE VIGILANCE

Avec une population qui vieillit, les départs en retraite vont faire mécaniquement reculer le taux d'emploi. Sans recrutement ni nouvelles déclarations, l'acquis des 6 % n'est pas garanti.

LE REGARD DE LA CFDT

Atteindre 6 %, c'est une étape, pas une médaille. Nous demandons un vrai plan de recrutement et de maintien, et un suivi transparent en CSE — pas une simple ligne dans un bilan annuel.



6,21 %

taux d'emploi handicap chez BNP Paribas SA fin 2024



2 550

salariés en situation de handicap reconnus fin 2024



CHAPITRE 02

02 LA RQTH : VOS DROITS COMMENCENT ICI



LA RQTH, C'EST QUOI EXACTEMENT ?

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une démarche personnelle et volontaire. C'est la clé qui ouvre vos droits.

La RQTH est délivrée par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) à toute personne dont un problème de santé durable réduit les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi. Elle vous place parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) — et c'est elle qui déclenche l'accès aux mesures de l'accord BNP Paribas.



- ✓ **Volontaire** : c'est vous qui décidez de l'engager, ou non.
- ✓ **Confidentielle** : vous n'êtes jamais obligé-e de la communiquer à votre manager ou à vos collègues.
- ✓ **Renouvelable** : elle a une durée limitée et se renouvelle.



QUI EST CONCERNÉ ?

Bien au-delà de la seule RQTH : les titulaires d'une pension d'invalidité, d'une rente d'accident du travail (incapacité $\geq 10\%$), de la carte mobilité inclusion « invalidité » ou de l'AAH sont aussi bénéficiaires (BOETH).

LE REGARD DE LA CFDT

Trop de collègues renoncent à la RQTH par peur d'être « catalogués ». C'est l'inverse : sans reconnaissance, pas de droits opposables. Et la confidentialité, elle, est protégée par la loi.



LA DÉMARCHE, ÉTAPE PAR ÉTAPE

Faire reconnaître sa situation n'est ni long ni stigmatisant. Et vous n'êtes pas seul·e pour le faire.

- ✓ **Le dossier** se dépose à la MDPH de votre département (formulaire + certificat médical).
- ✓ **Le Service Social et le Service Médical** de BNP Paribas peuvent vous accompagner dans vos démarches.
- ✓ **Le renouvellement** : engagez-le bien en amont. La Mission Handicap vous prévient environ 9 mois avant l'échéance.



BON À SAVOIR

En transmettant à la Mission Handicap l'accusé de réception de votre demande de renouvellement avant l'échéance, vous continuez à bénéficier des mesures de l'accord jusqu'à 4 mois après la fin de votre RQTH.

LE REGARD DE LA CFDT

Personne ne devrait renoncer à ses droits par méconnaissance de la procédure. La CFDT vous accompagne, en toute confidentialité, à chaque étape — du premier dossier au renouvellement.



MDPH

c'est elle qui instruit et délivre la RQTH



9 mois

le délai d'anticipation conseillé pour le renouvellement



CHAPITRE 03

03 AMÉNAGEMENTS & MAINTIEN DANS L'EMPLOI



LE MÉDECIN DU TRAVAIL, VOTRE ALLIÉ N°1

Aucun aménagement ne se décide sans lui. Le médecin du travail est la porte d'entrée de l'adaptation de votre poste.

La loi garantit le droit à la compensation du handicap et à des « aménagements raisonnables » (directive européenne 2000/78/CE). Concrètement, c'est le médecin du travail qui évalue votre situation et préconise les adaptations ; la Mission Handicap les met ensuite en œuvre avec les services concernés.



- ✓ **Aménagement du poste**, sur site ou à domicile (matériel, logiciel, ergonomie).
- ✓ **Aménagement du rythme** de travail et des horaires, selon les contraintes de service.
- ✓ **Matériel spécifique** et formation à son utilisation.



VOTRE RÉFLEXE

Vous pouvez demander à tout moment une visite auprès du médecin du travail. Lui seul peut préconiser un aménagement — n'attendez pas que la situation se dégrade.

LE REGARD DE LA CFDT

« Aménagement raisonnable » ne doit pas devenir « aménagement au rabais ». Nous veillons à ce que les préconisations du médecin soient réellement mises en œuvre, et pas enterrées au nom du coût ou de l'organisation.



AIDES FINANCIÈRES & RETOUR À L'EMPLOI

Au-delà du poste, l'accord prévoit des aides concrètes pour lever les obstacles du quotidien.

- ✓ **Appareillage individuel** : prise en charge à hauteur de 80 % du reste à charge, jusqu'à 5 250 €.
- ✓ **Aménagement du véhicule personnel** : participation de 50 %, jusqu'à 12 000 €.
- ✓ **Temps partiel thérapeutique** et temps partiel de fin de carrière (80 % travaillé, payé 90 %, cotisé 100 %).



APRÈS UN ARRÊT LONG

Le Service Médical et le Service Social préparent votre retour. Une période de réadaptation, fixée avec le médecin du travail, peut être mise en place — avec des tâches adaptées.

LE REGARD DE LA CFDT

Ces aides existent sur le papier : encore faut-il qu'elles soient accordées vite et sans parcours du combattant. Nous veillons à ce que délais et plafonds ne deviennent pas des prétextes pour dire non.



5 250 €

plafond de prise en charge d'un appareillage individuel



12 000 €

plafond d'aide à l'aménagement du véhicule personnel



CHAPITRE 04

04 VOS DROITS CONCRETS AU QUOTIDIEN



DU TEMPS ET DE LA SOUPLESSE

Vivre avec un handicap, c'est parfois des rendez-vous, des démarches, de la fatigue. L'accord vous donne du temps protégé.

- ✓ **3 jours d'absence rémunérés par an** pour vos démarches administratives ou rendez-vous médicaux liés au handicap.
- ✓ **Arrêts liés au handicap** : indemnités sans délai de carence.
- ✓ **Ancienneté** calculée sur la base d'un temps plein si vous êtes à temps partiel pour raison médicale.



VOUS ÊTES AIDANT·E ?

Les 3 jours d'absence sont aussi accordés si votre conjoint ou votre enfant est en situation de handicap. Les absences pour enfant malade ou hospitalisé sont majorées, et sans limite d'âge.

LE REGARD DE LA CFDT

Ces droits, beaucoup les ignorent — donc ne les utilisent pas. Un droit qu'on ne connaît pas est un droit qui n'existe pas. Les diffuser, c'est déjà les défendre.



SE DÉPLACER, SE RESTAURER, SE LOGER

L'accord traite aussi les obstacles très concrets de la vie de bureau.

- ✓ **Stationnement** : place de parking réservée en priorité, ou frais pris en charge à défaut.
- ✓ **Transport adapté** : taxi ou véhicule adapté financé si vous ne pouvez ni conduire ni prendre les transports en commun (sur avis du médecin).
- ✓ **Titres-restaurant** délivrés au cas par cas si le restaurant d'entreprise est insuffisamment accessible.
- ✓ **Logement** : statut de demandeur prioritaire au parc social via Action Logement.



LE POINT DE VIGILANCE CFDT

La prise en charge des transports adaptés et des indemnités kilométriques devient dégressive sur 2026-2028, l'AGEFIPH prenant le relais. Si vous êtes concerné-e, anticipez : la Mission Handicap doit vous accompagner dans la transition.

LE REGARD DE LA CFDT

La dégressivité des aides au transport nous inquiète : le passage à l'AGEFIPH ne doit laisser personne sur le bord de la route. Nous suivrons, dossier par dossier, que la transition soit réellement accompagnée.



3 jours

d'absence rémunérée par an pour vos démarches handicap



Logement

demandeur prioritaire au parc social (Action Logement)



CHAPITRE 05

05 QUI PEUT VOUS AIDER, ET QUE FAIRE SI ÇA DÉRAPE



VOUS N'ÊTES PAS SEUL·E : VOS INTERLOCUTEURS

Tout un réseau d'acteurs existe chez BNP Paribas. Encore faut-il savoir à qui s'adresser.

- ✓ **La Mission Handicap (RHG)** : elle coordonne toute la politique handicap et met en œuvre les aménagements.
- ✓ **Votre Correspondant Handicap** : le relais de proximité sur votre périmètre, pour échanger en confiance.
- ✓ **Le Service Social et le médecin du travail** : accompagnement social et préconisations médicales.
- ✓ **Vos élu·es CFDT** : à vos côtés en CSE, CSSCT et dans les commissions individuelles.



CONFIDENTIALITÉ

Tous ces acteurs sont tenus au secret professionnel. Échanger sur votre situation n'expose rien à votre manager sans votre accord.

LE REGARD DE LA CFDT

Dans les commissions pluridisciplinaires qui décident des aides, vous pouvez vous faire accompagner par un·e élu·e. Ne restez pas seul·e face à la décision : c'est votre droit.



SI VOUS VOUS SENTEZ DISCRIMINÉ·E

Refus d'aménagement, mise à l'écart, évolution bloquée « à cause » du handicap : la loi interdit toute discrimination.

- ✓ **Gardez des traces** : écrits, dates, refus, échanges. C'est la base de tout recours.
- ✓ **Alertez tôt** : votre Correspondant Handicap, le médecin du travail, vos élu·es CFDT.
- ✓ **Saisissez les instances** : CSE, CSSCT, et si besoin le Défenseur des droits.



LA RÈGLE D'OR

Un handicap ne justifie jamais une différence de traitement en matière de carrière, de rémunération ou de formation. Le temps partiel pour raison de santé ne doit pas freiner votre évolution.

LE REGARD DE LA CFDT

Une discrimination, ça ne se règle pas seul·e. Signalez, gardez des traces, appuyez-vous sur vos élu·es : c'est collectivement qu'on fait reculer l'arbitraire. Vous n'êtes jamais seul·e face à l'employeur.



CSE

votre relais collectif en interne, via vos élu·es CFDT



Défenseur

le recours externe en cas de discrimination

PASSEZ À L'ACTION

Seul·e, on renonce. Ensemble, on fait valoir.

Chaque mesure de ce livret vient d'un accord négocié et signé par la CFDT. Ces droits existent parce que des élu·es les ont obtenus — puis veillent, chaque jour, à leur application. Plus nous sommes nombreux, plus nous pesons.

- ✓ Un accompagnement individuel et confidentiel en cas de difficulté liée au handicap.
- ✓ Des élu·es présent·es dans les commissions où se décident vos aides.
- ✓ Une voix qui porte vos droits, du CSE jusqu'à la table des négociations.



Nadège HAMDI

Référente CFDT Handicap

✉ nadege.hamdi@bnpparibas.com

Délégation Nationale CFDT

✉ cfdt.nationale@bnpparibas.com

🌐 www.cfdt-bnpp.fr

Rejoignez la CFDT BNP Paribas

Pour adhérer, scannez ce QR code.



Le handicap au travail

