

ACCORD N° 38

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL DE NORMANDIE

Entre les soussignés :

La Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel Normandie, dont le siège est à Caen, représentée par son Directeur Général Adjoint, Madame Nicole GOURMELON,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives ci-après désignées au sens de l'article L 423-2 du Code du Travail :

CGT : Monsieur Saint Lorant

SNECA/CGC : Monsieur Heurtevent

FO : Monsieur Le Denmat

SNIACAM : Monsieur Haye

UNSA : Monsieur Stagnol

CFDT : Monsieur Lemièrre

SUD : Monsieur Lecarpentier

D'autre part,

Il a été conclu l'accord suivant :

JLM
JLH

JLH

JLH

JLB

DL

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre :

- de la loi du 11 Février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- de l'accord national du Crédit Agricole du 2 Novembre 2005 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés.

Il s'appuie sur les résultats du diagnostic mené par la Caisse régionale Normandie. Ce dernier fait apparaître à fin 2006 un pourcentage de 0,9 %.

Pour atteindre l'objectif de 5 % des travailleurs handicapés pour 2010 fixé par l'accord national, les signataires du présent accord ont décidé de s'engager dans une action volontariste destinée à favoriser aussi bien le maintien dans l'emploi des collaborateurs qui se trouvent déjà (ou qui pourraient se trouver à l'avenir) en situation de handicap, qu'en terme d'emploi et de recrutement des personnes handicapées.

Ils rappellent que la loi fixe à 6 % le pourcentage d'emploi de handicapés et que l'objectif de cet accord est de tendre à terme vers ce résultat.

Les signataires ont souhaité également, à travers le présent accord, réaffirmer le besoin de communication et d'évolution des mentalités sur le handicap, qui s'intègre pleinement dans la vocation mutualiste de la Caisse régionale Normandie.

Ils rappellent l'obligation pour la Caisse Régionale d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'entreprise par la prise des mesures nécessaires (Article L 230-2 du Code du Travail).

Ils considèrent enfin le niveau de confidentialité qu'il convient de respecter et d'adapter en fonction des cas d'espèce.

Article 1- Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'appliquera au sein de la Caisse régionale de Normandie à effet du 1^{er} Janvier 2007. Il concerne les collaborateurs bénéficiaires de la loi « handicap ».

Article 2- Mesures liées au maintien dans l'emploi

La Caisse Régionale de Normandie mettra en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires afin de favoriser le maintien des collaborateurs en situation de handicap, soit dans leur poste de travail, soit dans l'Entreprise.

Un dispositif permettant aux collaborateurs d'informer la DRH de la survenance d'un handicap sera mis en place.

En cas de besoin, il sera procédé aux aménagements de postes et de locaux requis par le handicap. Notamment seront installés les équipements nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle.

Ceci se fera en concertation avec les partenaires habilités notamment la médecine du travail et dans les meilleurs délais.

Des mesures seront prises au cas particulier et après étude de la situation du collaborateur en situation de handicap, afin de permettre son maintien dans l'Entreprise par la mise en place d'une organisation facilitant les déplacements domicile/ lieu de travail. (Ex : frais de transports du domicile au lieu de travail dans les conditions décrites dans la note technique du ministère du travail)

L'Entreprise recherchera également, dans la mesure des postes disponibles, le reclassement le plus adéquat dès lors que le collaborateur en situation de handicap ne pourra plus exercer son emploi actuel, en raison de l'apparition ou de l'évolution de son handicap.

En préservant l'anonymat des collaborateurs bénéficiaires de la loi Handicap déclarés auprès de la Caisse régionale, le service Formation de la DRH examinera chaque année le parcours de formation reçu par les intéressés.

Les collaborateurs n'ayant pas bénéficié de formation depuis deux années civiles seront conviés à un entretien de formation individuel par le service Formation de façon à s'assurer de la préservation de leur employabilité. Un point sera réalisé en commission formation du CE.

Article 3- Mesures liées au développement de recours en milieu protégé

Dans la limite de la ressource disponible, l'Entreprise étudiera les possibilités de développer le volume d'affaires confiés aux ateliers protégés, ceci ayant pour conséquence de fournir du travail à des personnes en situation de handicap et étant constitutif d'unités bénéficiaires.

Le développement de l'emploi en milieu protégé sera organisé de la façon suivante :

- ❖ Recensement exhaustif des tâches actuellement sous traitées, avec mesure du chiffre d'affaires correspondant ;
- ❖ Investigation des offres disponibles ;
- ❖ Réflexion commune sur l'élargissement des missions confiées et signature de contrats de sous-traitance (travail à mener en concertation avec le Service Moyens Généraux et le Service Communication notamment).

Article 4- Mesures liées au recrutement et à la formation

Sous réserve des contraintes liées au marché des demandeurs d'emplois local, l'Entreprise mettra en œuvre les moyens pour recruter en externe des collaborateurs en CDI ou CDD de plus de 6 mois en moyenne annuelle.

La politique de la Caisse régionale en matière d'emploi est quasiment orientée aujourd'hui vers des métiers commerciaux. Quelques métiers de spécialistes siègent cependant pourront faire l'objet de recrutements.

JKL
Pour tenir compte de la faible présence des profils commerciaux dans les candidats en situation de handicap, et pour favoriser l'embauche de ceux-ci, il sera examiné, pour chacune des offres d'emploi, la possibilité d'un recrutement extérieur en priorité au profit des personnes handicapées.
JLH

Pour les métiers commerciaux, l'information par laquelle la Caisse régionale est ouverte à des commerciaux connaissant des situations de handicap, sera diffusée de manière formelle aux organismes et associations spécialisées.

Une convention de partenariat pourra être proposée aux organismes compétents afin de :

- Recruter des personnes handicapées par la voie de l'alternance en laissant des places disponibles dans les sessions existantes, avec l'objectif à l'issue d'une intégration dans les effectifs cibles (sous réserve du respect des critères de recrutement de la Caisse régionale)
- Procéder à des recrutements en direct CDD et/ou CDI

Enfin la Caisse régionale, via le chargé de mission, sera partie prenante des forums et autres opérations destinées à favoriser l'emploi des personnes handicapées.

La Caisse régionale s'efforcera également de répondre favorablement aux demandes de stages des candidats handicapés afin de favoriser leur insertion professionnelle.

Article 5- Mesures concernant l'intégration

Dans la Caisse régionale de Normandie, les nouveaux embauchés sous contrat de professionnalisation de 12 mois (ou plus) ou sous contrat à durée indéterminée, auront accès aux mêmes dispositifs d'intégration que les autres salariés.

Toutefois, afin de prendre pleinement en compte les spécificités liées au handicap et favoriser une intégration réussie, les mesures complémentaires suivantes seront mises en œuvre :

- Avant l'établissement du contrat, le candidat bénéficiera d'un entretien individuel avec le chargé de mission HECA de la Caisse régionale, afin notamment d'identifier les aménagements éventuels nécessaires du poste et de l'environnement de travail, les besoins de formation spécifiques. Le chargé de mission HECA coordonnera les compétences, internes ou externes, nécessaires à la préparation de l'arrivée de la personne handicapée dans la Caisse régionale en collaboration avec le CHSCT et les services compétents (ex : Service Immeuble, Formation, Médecine du Travail, ...)
- Préalablement à la prise effective de fonction, le chargé de mission HECA rencontrera le futur responsable hiérarchique afin de l'informer et de compléter éventuellement le dispositif d'intégration dans l'emploi ;
- Un mois avant la fin de la période de stage, un bilan sera effectué entre la personne handicapée et le chargé HECA afin d'appréhender la pertinence des mesures d'intégration dans l'emploi ;
- En fonction du handicap, le tutorat pourra être une mesure à privilégier et organiser ;

JCL
- En cas de nécessité, des mesures spécifiques d'accompagnement des équipes seront mises

JLH

JLH

JCL

JMB

Article 6- Mise en place du chargé de mission HECA

Il est créé dans la Caisse régionale , un poste de chargé de mission HECA, rattaché à la Direction des Ressources Humaines, et ayant pour objet, outre les missions précédemment décrites :

- D'animer la mise en œuvre des dispositions du présent accord, en relation avec la FNCA ;
- D'assurer la promotion de l'emploi des travailleurs handicapés auprès de l'ensemble des acteurs internes et externes ;
- De promouvoir et suivre les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- D'assurer un suivi des résultats et des ressources financières alloués par les instances à la Caisse régionale pour le financement des actions menées en faveur des travailleurs handicapés ;
- D'accompagner les travailleurs handicapés dans leurs démarches administratives liées au handicap et réalisées pendant le temps de travail.

Selon les besoins, le chargé de mission sollicitera le concours d'intervenants internes (formation, service immeuble, communication, CHSCT, collaborateurs de la caisse, ...) ou externes (Médecine du travail, service Cap Emploi, recherche de conventions de partenariats).

Article 7 Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi particulier et régulier auprès du CE, du CHSCT et des organisations syndicales.

Article 8 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, échéance à partir de laquelle il cessera de produire ses effets.

Article 9 Publicité de l'accord

Dès sa conclusion, un exemplaire de l'accord sera remis à chacune des Organisations Syndicales.

JCL
Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier et une sur support électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole, ainsi qu'un exemplaire sur support papier au greffe du Conseil des Prud'hommes dont ressort la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Normandie.

JLH

X4 FS JCL R TMB

Fait à Caen, le 13 Juillet 2007,

Le Directeur Général Adjoint
de la CRCAM Normandie
Nicole GOURMELON

par délégation
Le Directeur
des Ressources Humaines

JM. BLAZE

Pour la CGT
Monsieur Saint Lorant




Pour SNECA/CGC
Monsieur Heurtevent



Pour FO
Monsieur Le Denmat

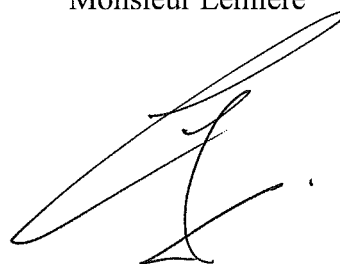
Pour SNIACAM
Monsieur Haye



Pour UNSA
Monsieur Stagnol



Pour CFDT
Monsieur Lemièrre



Pour SUD
Monsieur Lecarpentier

