

ACCORD N°62

ACCORD SUR LE PROGRAMME D' ACTIONS EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de l'Anjou et du Maine dont le siège social est situé 40 Rue Prémartine, au Mans, représentée par M. Christophe NOEL, agissant en qualité de Directeur Général,

d'une part,

et les organisations syndicales ci-après désignées :

- La CFDT, représentée par *Gervaise NDIAYE*
- FO, représentée par *Jacques NAY*
- SUD/SDACAAM, représenté par *Jean-Michel TOLLUVERIX*
- Le SNECA/CGC, représenté par *J. Jacques ROBERT*
- L'UNSA, représentée par *Guy TOQUET*

D'autre part

PREAMBULE

Le présent accord se situe dans le cadre des articles L.5212-1 et suivants du Code du travail et de l'accord national du 21 décembre 2010 relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés.

La caisse régionale de l'Anjou et du Maine s'est engagée depuis 2005 dans une politique active et pérenne en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés en signant plusieurs accords. Elle a atteint en 2010 un taux d'emploi à hauteur de 4,5% de travailleurs handicapés grâce à la mise en œuvre d'un programme global d'actions pour faciliter l'embauche, l'insertion, le maintien dans l'emploi, la formation et l'évolution professionnelle des personnes reconnues handicapées. Ce programme a permis également de développer ses relations avec le secteur protégé, les entreprises adaptées (EA) ou les établissements et services d'aides par le travail (ESAT), en proposant des contrats de sous-traitance ou de mise à disposition pour des personnes handicapées.

La Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine souhaite poursuivre cette démarche et s'engage à continuer de participer à l'employabilité des salariés handicapés sur son territoire et essayer de tout mettre en œuvre à son niveau pour que soit atteint la proportion de 6% minimum de son effectif d'ici la fin 2015.

GT *MC* *GN*

1/8

Article 1 - OBJECTIF DE L'ACCORD

L'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les conditions ordinaires de travail est une disposition légale mais c'est également un enjeu économique et social pour les entreprises.

L'ambition de la Caisse Régionale est de contribuer à l'insertion durable des travailleurs handicapés en milieu professionnel.

Article 2 - EMBAUCHE

La Caisse Régionale se donne l'objectif de favoriser l'insertion des travailleurs ou étudiants handicapés en examinant les candidatures pour des postes en CDD ou CDI, dont le profil correspond aux exigences de compétences recherchées ou qui peuvent acquérir les compétences par l'intermédiaire des formations en alternance mises en place dans la Caisse régionale. La Caisse régionale sera également attentive à l'adéquation entre les profils et l'exigence des métiers pour les missions de courte durée.

La Caisse régionale se fixe pour ambition d'améliorer de manière continue son taux de recrutement de salariés handicapés dans la mesure du possible et en fonction des compétences recherchées. Une embauche pourra être proposée à des personnes à partir du Bac complété d'un Diplôme Universitaire (DU) « Banque Assurance » obtenu à l'issue d'une formation en contrat de professionnalisation. Ces formations en alternance aujourd'hui réalisées en partenariat avec l'Université d'Angers ont l'ambition d'être développées avec d'autres écoles ou universités sur les autres départements de la Caisse régionale.

Avant le niveau Bac, les candidats seront orientés vers des dispositifs externes leur permettant ensuite d'intégrer les formations en alternance proposées par l'entreprise : la pré-qualification, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), la Validation des Acquis Professionnels (VAP) / la Validation des Acquis Académiques (VAA), ou encore le Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (DAEU).

Par ailleurs, pour faciliter la détection du handicap au travers des candidatures, et assurer sa prise en compte en amont, le dossier personnel du candidat comportera la mention suivante : « Si vous êtes embauché au sein de la Caisse Régionale, souhaitez-vous, si vous êtes bénéficiaire de la Loi du 11 février 2005, être accompagné dans le cadre des mesures d'insertion prévues par l'accord portant sur l'emploi des travailleurs handicapés au Crédit Agricole ? ».

Enfin, la Caisse régionale s'engage à ce que les candidats handicapés suivent le processus habituel de recrutement défini par la Direction des Ressources Humaines. Ainsi, le candidat fera, dans un premier temps, une auto évaluation suivie d'un entretien avec un chargé de développement des compétences. Dans un second temps, le candidat sera reçu en entretien par un autre chargé de développement des compétences et par un manager.

Article 3 - INSERTION

La Caisse Régionale et notamment la Direction des Ressources Humaines s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour favoriser l'intégration durable des travailleurs handicapés.

ST MJC GN

2/8

A. En interne

La Caisse Régionale s'engage à développer l'accueil en stage école des étudiants handicapés (dans le cadre des Bacs professionnels commerce, puis Bac +2/3 jusqu'à Bac +4/5) et qui poursuivent des études dans des domaines proches ou en relation avec le milieu bancaire.

A cet effet, elle va se rapprocher des référents « travailleurs handicapés » existant dans les écoles et universités partenaires et les informera des possibilités d'accueil de stagiaires selon les profils recherchés dans l'entreprise.

1. Accueil et maintien dans l'emploi

a) Accueil

Pour accueillir les personnes handicapées dans les meilleures conditions, la Caisse régionale définira une méthode « d'entrée en relation » identique à toutes les personnes handicapées intégrant l'entreprise quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérimaire, stagiaire...).

La Caisse régionale réalisera une plaquette d'informations spécifique aux travailleurs handicapés précisant toutes les informations utiles à son intégration et à son accompagnement dans l'entreprise et notamment :

- les noms et coordonnées des référents internes et externes sur le handicap tels que le correspondant HECA, le chargé de développement des compétences, le médecin du travail et la prévention MSA ;
- les entretiens prévus dans le cadre de l'intégration et avant la fin de la période de titularisation dans l'emploi avec le correspondant HECA ou le chargé de développement des compétences. Ces entretiens ont pour but d'assurer l'efficacité des éventuels aménagements induits par le handicap du collaborateur, l'efficacité des dispositifs d'appropriation des connaissances proposés au collaborateur et sa bonne intégration dans l'équipe de travail.
- la possibilité pour le salarié de solliciter un entretien lorsqu'il le souhaite auprès du correspondant HECA, pour tout sujet en lien avec son handicap. Cet entretien permet, de s'assurer de la bonne prise en compte du handicap dans la situation de travail et d'orienter le salarié auprès des interlocuteurs ad hoc ;
- et toutes les dispositions utiles de l'accord national et du présent accord.

A chaque nouvelle arrivée d'un travailleur handicapé, une fiche de liaison sera établie par le correspondant HECA et adressée par mail à l'attention des différents acteurs de l'entreprise concernés par l'intégration d'une personne handicapée (service mobilier-immobilier, unité concernée...) afin que chacun puisse réaliser les tâches qui lui incombent dans un rétro-planning clairement défini. A cet effet, un entretien entre le travailleur handicapé et le correspondant HECA sera organisé pour identifier d'éventuels aménagements de poste. Ensuite, un échange entre le manager et le correspondant HECA sera mis en place afin d'évaluer et éventuellement modifier le dispositif d'intégration. Enfin, le CHSCT sera associé à la recherche de solutions d'aménagement adaptées notamment lors de l'intervention d'experts externes en aménagement des postes de travail.

Après 3 mois d'activité, un bilan sera à nouveau réalisé entre le travailleur handicapé et le correspondant HECA ou le chargé de développement des compétences afin d'évaluer et éventuellement modifier le dispositif d'intégration.

Par ailleurs, la Caisse régionale proposera des actions de formation et d'accompagnement à l'accueil d'un collaborateur handicapé :

- au manager. L'objectif est de former les managers pour qu'ils s'approprient les comportements et méthodes favorables à l'accueil puis au management d'un salarié handicapé en tenant compte des conditions d'exercice du métier (formation réalisée en e-Learning). Au-delà, le manager est invité à participer à la journée d'intégration des travailleurs handicapés. Cette journée permet de le sensibiliser davantage au handicap, de lui préciser le programme de formation de son futur collaborateur, ainsi que son rôle et les enjeux de son accompagnement.
- à l'équipe, selon la volonté du travailleur handicapé de communiquer sur son handicap.

b) Maintien dans l'emploi

La Caisse Régionale s'engage, en lien avec la médecine du travail, à mettre en œuvre les moyens nécessaires, pour maintenir les travailleurs handicapés dans leur poste notamment en matière d'aménagement des postes de travail et d'accessibilité des locaux pour que l'environnement professionnel ne soit pas un obstacle ou une barrière à l'emploi. Ce plan de maintien dans l'emploi, pourra déboucher, en fonction des situations rencontrées, sur la mise en œuvre d'une ou plusieurs des actions suivantes :

- Une adaptation du poste de travail du collaborateur, lors de la survenance du handicap ou au regard de l'évolution de son handicap. Il pourra ainsi être procédé à l'aménagement de l'accès au poste de travail, à l'aménagement ergonomique ou informatique du poste, etc.
- Un aménagement du temps de travail, après avis du médecin du travail, soit pour raison médicale, soit en fonction des contraintes de déplacement et de transport au regard de la nature du handicap.
- Un examen de mesures matérielles spécifiques destinées à accompagner les mobilités géographiques favorisant le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- En dernier ressort, et dans la mesure des possibilités offertes dans la Caisse régionale à ce moment là, une recherche d'un autre poste plus adéquat si le salarié n'a pas pu, en raison de son handicap, s'adapter aux évolutions de son emploi. La priorité étant de faire en sorte de maintenir les personnes sur un poste correspondant à celui qu'elles ont occupé.

2. Aménagements immobiliers

La Caisse régionale s'engage à poursuivre l'aménagement de points de vente dans chaque département adaptés à l'accueil de personnes ayant un handicap afin de permettre une meilleure accessibilité de nos locaux. En outre, dans le cadre de la rénovation des sites du Mans et de Laval, la Caisse régionale s'engage à identifier les aménagements utiles aux travailleurs et visiteurs handicapés.

3. Accompagnement

Le chargé d'insertion des travailleurs handicapés proposera un appui et une aide aux démarches administratives à accomplir auprès des maisons du handicap et de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

La Caisse Régionale donne la possibilité aux salariés handicapés non déclarés à l'AGEFIPH de faire cette démarche, s'ils le souhaitent, en assimilant leur temps d'absence à cette occasion à du temps de travail effectif.

Au-delà, chaque travailleur handicapé qui le souhaite pourra bénéficier d'autorisations d'absences rémunérées, dans la limite de 2 demi-journées/an, pour accomplir des formalités liées à son handicap. Il devra fournir des justificatifs de ces formalités au correspondant HECA.

4. Communication

Dans une logique de sensibilisation, la Caisse régionale valorisera les travailleurs handicapés notamment par des messages diffusés sur le portail relayant l'actualité régionale et nationale les concernant : par exemple, la semaine pour l'emploi des travailleurs handicapés.

L'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise sera également présentée et expliquée lors des RAM ou des réunions d'unités auxquelles participent le correspondant HECA ou les chargés de développement des compétences de la Direction des Ressources Humaines.

5. Aide financière

En cas d'aménagements matériels nécessaires à titre privé aux travailleurs handicapés, non pris en charge par HECA, pour faciliter leur activité au sein de la Caisse régionale, la Direction des Ressources Humaines étudiera au cas par cas la possibilité d'accorder un prêt d'équipement dont les conditions seront à définir avec la direction.

Les frais de transport pour les personnes à mobilité réduite ou dont le handicap justifierait cette mesure, entre le lieu de résidence habituelle et le lieu de travail, pourront être en partie ou intégralement pris en charge par la Caisse Régionale, sur présentation d'un avis du médecin du travail et d'un justificatif de travailleur handicapé émanant des organismes habilités.

6. La cellule de coordination du handicap

Une cellule de coordination du handicap sera instituée dans la Caisse régionale en partenariat avec les services de santé au travail et d'action sociale des caisses de MSA territorialement compétentes : les MSA du Maine et Loire et de la Mayenne - Orne - Sarthe.

Cette cellule se réunira, une fois par trimestre, avec les 3 médecins du travail référents de la Caisse régionale, le correspondant HECA, le DRH ou son représentant, et au moins un conseiller en prévention de la MSA.

Cette cellule a pour mission de :

- Signaler les difficultés rencontrées par les salariés handicapés dans le cadre de l'exercice de leur emploi afin de coordonner la prise en compte des mesures nécessaires et adaptées à chacune des situations.
- Participer à l'élaboration et au suivi :
 - des mesures d'aménagement du poste nécessaires pour favoriser l'emploi des collaborateurs handicapés.
 - des mesures d'accompagnement médico-professionnel et/ou social.
- Proposer des actions à visée préventive (formation, information...) pour les travailleurs handicapés.
- Faciliter la mise en œuvre des actions définies dans cet accord

Du fait de leurs missions (médicales, ergonomiques, sociales, RH, connaissance du handicap...), certains membres peuvent être amenés à exercer un suivi individualisé d'un salarié handicapé. Les informations qui pourraient être partagées dans le cadre des travaux à portée collective, tiennent compte des obligations liées au secret professionnel.

B. En externe

La Caisse Régionale souhaite, tout d'abord, continuer à développer ses relations avec le secteur protégé, entreprises adaptées (EA) ou établissements et services d'aides par le travail (ESAT), en proposant des contrats de sous-traitance ou de mise à disposition.

Pour autant, la Caisse régionale entend préciser les relations avec ces partenaires :

- par la mise en place d'une convention de mise à disposition de personnel avec les ESAT répartissant les rôles, les prises en charge, les droits et les devoirs de chacun,
- par la réalisation d'un plan de prévention systématiquement dans le cadre de l'intervention d'un ESAT sur les lieux de travail de la Caisse régionale.

Par ailleurs, la Caisse Régionale souhaite permettre aux travailleurs handicapés de découvrir de nouveaux métiers, un nouvel environnement professionnel en développant :

- les EMT (Evaluation en Milieu de Travail) ;
- et les stages professionnels de réinsertion en relation avec le CAP Emploi et l'ADAPEI.

La Caisse Régionale développera son partenariat avec des organismes, reconnus sur les 3 départements du Maine et Loire, de la Sarthe et de la Mayenne, ayant en charge l'insertion des travailleurs handicapés (la DIRECTE, Pôle Emploi, CAP Emploi). Ainsi, la Direction des Ressources Humaines organisera, notamment, une fois par semestre une rencontre avec ces organismes.

La Caisse Régionale s'engage à mettre en œuvre des actions sociales pour venir en aide aux personnes handicapées en développant le mécénat avec des associations spécialisées dans le handicap ou à l'occasion d'événements sportifs et culturels.

La Caisse Régionale affectera une partie de la taxe d'apprentissage à des établissements spécialisés dans l'aide aux personnes handicapées.

Article 4 - FORMATION ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La problématique de la formation des travailleurs handicapés sera prise en compte dans le cadre de la personnalisation de la formation afin de faciliter leur évolution professionnelle dans l'entreprise.

Une attention particulière est portée à l'adaptation des formations professionnelles, s'il existe des nécessités physiques et matérielles induites par le handicap.

Le salarié a la possibilité de solliciter un entretien lorsqu'il le souhaite auprès du correspondant HECA, pour tout sujet en lien avec son handicap. Cet entretien permet, de s'assurer de la bonne prise en compte du handicap dans la situation de travail et d'orienter le salarié auprès des interlocuteurs ad' hoc.

Outre la garantie d'accès à l'ensemble des dispositifs de gestion des ressources humaines et de formation professionnelle existants dans l'entreprise, un suivi de l'évolution professionnelle des collaborateurs handicapés est effectué lors des revues d'effectif de la Caisse régionale comme pour tous les collaborateurs.

Article 5 - SUIVI DE L'ACCORD

Les organisations syndicales signataires du présent accord se réuniront une fois par semestre avec la direction pour faire un bilan du programme d'actions en faveur des travailleurs

gt MJC GN

5
M

handicapés dans la Caisse Régionale Anjou-Maine. La première réunion avec les organisations syndicales signataires est fixée au mois de décembre 2011.

Lors de cette réunion, un point sur les actions menées grâce à HECA sera présenté aux élus par l'intermédiaire d'un bilan chiffré.

Un point semestriel sera fait en CHSCT sur les aménagements de poste.

Enfin, une enquête sera réalisée au 2^{ème} semestre de l'année 2012 auprès des salariés handicapés pour connaître leur appréciation sur les mesures mises en place dans la Caisse régionale.

Article 6 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans à compter de sa signature.

En conséquence, ledit accord cessera de plein droit de produire tout effet le 30 juin 2016 à minuit.

Toutefois, les parties contractantes pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord, pour une nouvelle durée déterminée de leur choix. A cet effet, six mois avant son expiration, soit au plus tard le 31 décembre 2015, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Les organisations syndicales et la Direction pourront décider de modifier le présent accord, par avenant.

ARTICLE 7 - DEPOT LEGAL

Le présent accord sera déposé dès sa conclusion par la Direction en 2 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, dont 1 version sur support papier et une version sur support électronique, par lettre recommandée avec avis de réception.

Un exemplaire de cet accord sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord prend effet à compter du jour de sa signature.

Fait à *Anges*

le *16/06/2011*

En 9 exemplaires originaux

Pour la Caisse Régionale,

Le Directeur Général, M. Christophe NOEL

Pour la CFDT : *Gervende NDIAYE*

N. Diaye

GT M HC GN

7/8

Pour FO :

 Jacques WAY

Pour SUD/SDACAAM :

Jean-Michel TOURNERIE

Pour le SNECA/CGC :

J. Jacques CADRE

Pour l'UNSA :

Guy TOQUET 