

ACCORD SUR L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Entre les soussignés,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Représentée par Monsieur François MACE, agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
Représentée par M *Ch BEUMON*

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A.- C.G.C.)
Représenté par M *FILIZEL Peltouch*

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)
Représenté par M *LEME MARCUSSE*

Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne
Représenté par M *CAULGRAND Jean-Louis*

Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire – Crédit Agricole (U.N.S.A. – C.A.)
Représentée par M *ROUGIER D*

D'autre part

DR PF CB JL LM M

Préambule

Les dispositions suivantes s'inscrivent dans le cadre de l'Accord National du Crédit Agricole du 21 décembre 2010 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés, agréé par le Ministère Du Travail, de l'Emploi et de la Santé le 17 mai 2011 (JO du 26 mai 2011).

Les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la convention collective nationale du Crédit Agricole se sont engagés en 2006 dans une politique active et pérenne en faveur de l'emploi de cette population en signant un accord de branche avec 6 organisations syndicales. Cet accord, qui avait pour ambition de promouvoir et de développer leur emploi au sein des Caisses régionales de Crédit Agricole et des organismes adhérant à la convention collective du Crédit Agricole a été agréé par le Ministère chargé de l'emploi le 20 décembre 2005.

Dans ce cadre, la Caisse Régionale de Champagne Bourgogne a signé un accord local le 14 mars 2007 avec l'objectif de créer les conditions favorables pour une politique durable et ainsi améliorer le taux d'emploi en l'amenant à un objectif minimum de 5% de l'effectif d'assujettissement au sens de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

De nombreuses actions ont été menées durant l'application de ces deux accords, tant au niveau national que local, permettant de faire connaître sa politique d'emploi en interne et en externe, de mieux prendre en compte le handicap dans l'entreprise et de faire évoluer sensiblement l'emploi de cette population dans les entités.

Ainsi, au sein de la Caisse Régionale de Champagne Bourgogne, le taux d'emploi est ainsi passé de 0,77 % au 31 décembre 2006 à 3,22 % au 31 décembre 2010, date d'échéance du premier accord. Les actions conduites sont les suivantes :

- La Caisse Régionale de Champagne Bourgogne a procédé sur la période 2006 – 2010 au recrutement de 9 personnes en contrat à durée indéterminée, et a signé 38 contrats d'alternance et 2 contrats à durée déterminée de plus de 3 mois.
- 24 collaborateurs se sont déclarés bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 sur la période 2006-2010

Le présent accord s'appuie sur les résultats du diagnostic mené au sein de la Caisse Régionale prévu à l'Article II de l'Accord National.

Par le présent accord, la Caisse Régionale de Champagne Bourgogne réaffirme sa volonté de s'engager dans une politique durable en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés au moyen de mesures concrètes qui seront mise en œuvre, telles que définies ci-après.

Article 1 - Champ d'application

Les dispositions suivantes sont instituées dans la Caisse régionale de Champagne Bourgogne au bénéfice des travailleurs reconnus au sens des articles L.5212-1 et suivants du Code du Travail.

Article 2 – Ambitions de la Caisse Régionale

La Caisse Régionale s'engage à continuer à participer à l'employabilité des salariés handicapés et à tout mettre en œuvre, selon les modalités définies par la loi (articles L.5212-6 à L.5212-11 du Code du travail) pour atteindre, au terme de l'accord, la proportion de 6% minimum de l'effectif.

Les actions retenues pour atteindre cet objectif sont :

- l'embauche ;

DB PF CB JWC LM M

- l'intégration durable en garantissant l'accès aux dispositifs de gestion des ressources humaines, de formation professionnelle et d'évolution de carrière existants, en prenant en compte les situations individuelles ;
- le maintien dans l'emploi ;
- l'augmentation du volume d'affaires confié au secteur adapté et protégé et permettre ainsi aux personnes ne pouvant intégrer le milieu ordinaire, de travailler.

Article 3 – Mesures favorisant l'embauche

3-1 - Actions pour renforcer l'embauche

La Caisse Régionale souhaite également poursuivre le développement des partenariats avec les acteurs de l'insertion, diversifier les modes d'entrée dans l'emploi et optimiser leur processus de recrutement.

Ainsi :

- Les actions de sensibilisation et de communication au niveau local seront poursuivies pour faire connaître la politique d'emploi du Crédit Agricole et les opportunités de recrutement aux demandeurs d'emploi, acteurs de l'insertion, établissements scolaires et universitaires, grand public, etc.
- Des relations privilégiées avec les entités privées et publiques spécialement dédiées à l'insertion seront entretenues (Cap Emploi, Pôle Emploi, Centres de réinsertion professionnelle, Hanploi.com ...)
Ces organismes seront destinataires des offres d'emploi diffusées en externe, avec mention de la nature du contrat, des compétences attendues (formation, expérience, etc.) et des conditions d'exercice.

En vue de favoriser l'embauche, les relations avec les établissements scolaires et universitaires seront développées (par exemple en sensibilisant les établissements sur les débouchés et les perspectives d'embauche au Crédit Agricole) afin :

- de développer les stages école des étudiants au sein des agences et des services de la Caisse Régionale,
- d'accueillir et de recruter des étudiants et des demandeurs d'emploi notamment pour des contrats de professionnalisation, mais aussi dans le cadre de stages d'évaluation en milieu de travail (EMT).

Un effort particulier sera effectué pour accueillir des étudiants pour des emplois d'auxiliaires de vacances en vérifiant au préalable que l'accueil et l'environnement soient propices à de bonnes conditions d'intégration du salarié.

3-2 - Recrutement

Afin de parvenir aux objectifs précités, la Caisse Régionale mettra en œuvre les moyens pour recruter en externe des personnes :

- o sous la forme de contrats de travail à durée indéterminée,
- o sous la forme de contrats à durée déterminée,

Ces contrats pourront être à temps plein ou à temps partiel.

La Caisse Régionale travaillera pour cela avec les organismes jouant un rôle actif dans le domaine de l'emploi (Réseau Cap Emploi, Handisup, Pole Emploi, Centres de Rééducation fonctionnel ou

professionnel...) afin de recueillir le plus grand nombre de candidatures en rapport avec les métiers du Crédit Agricole.

3-3 - Formation et alternance

Un effort particulier sera réalisé pour les recrutements par la voie de la formation en alternance. Afin de mener les salariés au même niveau de compétence, la Caisse Régionale cherchera les solutions les mieux adaptées pour intégrer les salariés dans les formations par alternance, notamment par l'apprentissage ou le contrat de professionnalisation.

A l'issue de la période de formation en alternance, les candidatures pour des emplois à durée indéterminée sont étudiées dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des alternants.

Article 4 – Mesures d'intégration durable et d'évolution professionnelle

Les collaborateurs ont accès aux mêmes dispositifs d'intégration et de gestion des ressources humaines que les autres salariés.

Cependant, afin de prendre pleinement en compte les spécificités liées au handicap et garantir l'intégration durable des collaborateurs, les mesures complémentaires suivantes seront mises en œuvre :

4-1 - Information et sensibilisation du personnel

La politique d'information et de sensibilisation du personnel sera poursuivie sur la durée du présent accord, dans le but de faciliter l'intégration dans la Caisse Régionale de personnes en situation de handicap.

Une sensibilisation ou une formation sur les modalités d'accueil sera dispensée aux salariés de l'équipe accueillante avant l'arrivée d'un salarié afin de préparer son intégration dans les meilleures conditions. Des actions seront proposées :

- au manager qui accueille le collaborateur, au moyen d'un module de formation spécifique qui apporte des réponses concrètes aux managers, leur permettant de développer les comportements et méthodes favorables à l'accueil puis au management d'un salarié dans cette situation.
- à l'équipe, si la situation du collaborateur et les restrictions d'activité induites peuvent avoir un impact sur le quotidien, dans l'entité d'accueil.

Les collaborateurs nouvellement embauchés bénéficieront d'une sensibilisation dans le cadre du programme de formation destiné aux Nouveaux Embauchés.

La Caisse Régionale diffusera les supports de communication créés au niveau national par l'association « HECA » (Handicap et Emploi au Crédit Agricole) ou par la Caisse Régionale ayant pour vocation de présenter le Crédit Agricole et plus particulièrement les métiers des Caisses Régionales aux étudiants et demandeurs d'emploi handicapés.

La Caisse Régionale développera sous intranet une communication spécifique reprenant les dispositions du présent accord.

4-2 - Intégration et déroulement de carrière

Le correspondant handicap assure un suivi personnalisé, notamment lors d'entretiens qui ont lieu avant l'établissement du contrat de travail et avant la fin de la période d'essai.

Ces entretiens ont pour but d'assurer l'efficacité des éventuels aménagements induits par la situation du collaborateur, l'efficacité des dispositifs d'appropriation des connaissances proposés au collaborateur et sa bonne intégration dans l'équipe de travail.

PF DR CB JRC LM VY

Le correspondant Handicap coordonne également les actions permettant la bonne intégration des collaborateurs dans l'entreprise et dans leur environnement de travail individuel.

Une attention particulière est portée à l'adaptation des formations professionnelles, tant au niveau régional que national, s'il existe des nécessités physiques et matérielles induites par la situation du collaborateur.

Après 3 mois d'activité, un bilan sera effectué avec le correspondant Handicap pour évaluer et éventuellement modifier le dispositif d'intégration.

En outre, le salarié pourra solliciter un entretien tout au long de son parcours professionnel auprès du correspondant Handicap pour tout sujet en lien avec sa situation. Cet entretien permet, de s'assurer de sa bonne prise en compte dans la situation de travail et d'orienter le salarié auprès des interlocuteurs ad hoc.

4-3 - Mission de coordination handicap

Conformément à l'accord de branche, une cellule – appelée "Mission" – de coordination handicap est instituée en partenariat avec les services de santé au travail et d'action sociale de la MSA.

Cette cellule réunit, une fois par trimestre au minimum, le médecin du travail référent Crédit Agricole, le correspondant handicap, un représentant de la Direction des Ressources Humaines, un conseiller en prévention, un travailleur social de la MSA et un membre du CHSCT.

Cette cellule a pour mission de :

- Signaler les difficultés rencontrées par les salariés concernés 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 mesures d'accompagnement médico-professionnel et/ou social.
- Proposer des actions à visée préventive (formation, information...) pour les travailleurs handicapés
- Concourir aux missions dédiées aux cellules handicap des Caisses Régionales.

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

Article 5 – Mesures en faveur du maintien dans l'emploi

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

Le correspondant Handicap gardera une totale confidentialité sur les salariés qui auront fait part de leur handicap.

Les démarches administratives liées au handicap ou à leur reconnaissance seront réalisées sur le temps de travail. Le correspondant Handicap pourra accompagner les salariés qui le souhaitent dans ces démarches.

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, les axes suivants, seront traités :

- Aménagement du poste de travail si nécessaire en collaboration avec le médecin du travail, la Caisse Régionale pourra recourir à un ergonome si la situation de la personne le demande,
- Aménagement des équipements technologiques nécessaires à l'activité,
- Aménagement du temps de travail en collaboration avec le médecin du travail, afin d'organiser des rythmes d'activité compatibles,

PF DR CB JTC LM ly

- Examen de la possibilité de la mise en place de télétravail au cas par cas pour les travailleurs handicapés,
- Passage à temps partiel (avec éventuel changement de poste),
- Aménagement des locaux (sièges et/ou agences),
- Lorsque la situation n'est pas compatible avec l'emploi, la Direction des Ressources Humaines étudiera la recherche d'un nouvel emploi dans l'entreprise pour la personne,
- Des mesures particulières seront prises pour les salariés dont la maladie est évolutive et susceptible de devenir de plus en plus invalidante afin d'anticiper d'éventuels reclassements.
- Mise en place d'une formation spécifique à un nouvel emploi,
- Mise en place de mesures destinées à faciliter les déplacements liés au travail lorsque cela s'avèrera nécessaire,
- Maintien de la rémunération conventionnelle antérieure en cas de mobilité fonctionnelle et/ou géographique suite à la survenance ou l'aggravation de la situation,
- Acquisition de logiciels par la Caisse Régionale pour faciliter l'accès au poste de travail informatique et au téléphone en particulier pour les salariés mal et non voyant ainsi que pour les salariés mal et non entendant, sous réserves des possibilités techniques dans le cadre du programme NICE,
- Prise en charge du coût de l'aménagement du véhicule ou autres agréés par l'AGEFIPH et nécessaire à l'embauche et à l'emploi. Selon les règles fixées par l'AGEFIPH, la prise en charge du coût de l'aménagement du véhicule est limitée tous les 5 ans,
- Accès, dans la mesure des possibilités de la Caisse Régionale, à une place de parking pour les travailleurs handicapés notamment du fait d'une mobilité réduite, et si besoin, par la prise en charge financière de cette place par la Caisse Régionale.

En fonction des situations rencontrées, d'autres mesures sont envisageables.

Article 6 – Mesures en faveur du développement du travail avec le secteur adapté et protégé

Afin de contribuer à l'insertion des personnes dans la vie professionnelle, les parties signataires conviennent d'augmenter le volume d'affaires confié aux entreprises adaptées (EA), et aux établissements et services d'aides par le travail (ESAT).

La Caisse Régionale s'engage à :

- Elargir les partenariats avec les organismes qui favorisent le recours au secteur adapté et protégé, notamment pour :
 - o connaître les activités pouvant être sous-traitées par ces établissements
 - o pouvoir accéder à des offres de services intégrées.
- Sensibiliser les acheteurs et les décideurs des entités aux possibilités d'achats et de sous-traitance auprès des ESAT et entreprises adaptées.
- Systématiser, dans les appels d'offre, le recours au secteur adapté et protégé.
- Proposer des stages de réinsertion professionnelle à des travailleurs ayant une activité professionnelle dans des ESAT et entreprises adaptées dans le cadre d'une insertion dans le milieu ordinaire.

DR PF CB JN LM ef

- Conclure des partenariats financiers avec des ESAT et entreprises adaptées afin de favoriser l'emploi et la formation des personnes travaillant dans ces établissements.

Article 7 – La Mission locale handicap

La cellule locale nommée Mission Handicap rattachée à la Direction des Ressources Humaines et animée par le Correspondant Handicap a pour objet de :

- Animer la mise en œuvre, au plus près des contraintes et opportunités de la Caisse régionale, des dispositions du présent accord et dispositions complémentaires éventuelles plus favorables conclues dans l'entreprise,
- Assurer la promotion de l'emploi des auprès de l'ensemble des acteurs internes et externes,
- Promouvoir et suivre les actions en faveur de l'emploi,
- Assurer, en Caisse régionale, un suivi des résultats et des ressources financières allouées.

Article 8 – Prêt spécifique pour les frais liés au handicap

Les salariés de la Caisse Régionale de Champagne Bourgogne connaissant une situation de handicap ou ayant un proche (conjoint ou enfant) en situation de handicap bénéficient des dispositions définies ci-après.

Le handicap personnel ou d'un proche est susceptible d'occasionner des frais supplémentaires au salarié :

- aménagement de son domicile ;
- aménagement de son véhicule ;
- acquisition de matériel thérapeutique.

Afin de faire face à ces frais, le salarié pourra bénéficier d'un prêt aux conditions suivantes :

- Plafond d'encours : 20 000 Euros
- Durée maximum : 7 ans
- Même taux que pour les prêts personnel salarié (Taux au 01/04/2011 : 2,65 %)
- ADI : taux client moins 15 %

Lorsqu'un salarié sollicite auprès de la Caisse Régionale le bénéfice d'un prêt, le respect normal des instructions et l'obligation de loyauté lui imposent de déclarer son endettement réel afin d'une part de permettre l'établissement d'un plan de financement adapté à sa solvabilité véritable, d'autre part de prévenir la fixation d'une charge de remboursement excessive compte tenu des autres engagements pouvant exister par ailleurs.

En cas de restructuration, les conditions sont définies par la Direction. Si l'analyse du risque le justifie, une garantie réelle sera prise.

Article 9 – Aide à domicile

Afin d'alléger les tâches quotidiennes et ainsi mieux concilier vie privée et vie professionnelle, le Pass CESU Handicap est proposé aux collaborateurs de la Caisse Régionale reconnus travailleurs handicapés.

Le Pass CESU Handicap représente 600€ par an de Chèque Emploi Service Universel (financé à 100 % par la Caisse Régionale) pour faciliter l'accès à des Services à la personne (quotidien à domicile, enfance, assistance,...). Le montant suivra les évolutions légales.

DA PF CB JLC LM M

Article 10 – Congés spécifiques

Dans la limite de 10 jours par an, des congés spécifiques seront accordés aux salariés handicapés pour des absences autorisées.

Ces absences, par journée entière, sont justifiées par des actes médicaux ou paramédicaux nécessités par la situation de travailleurs handicapés.

Un justificatif devra être systématiquement fourni.

Ces congés spécifiques ne sont pas assimilés à du temps de présence pour le calcul de la Rémunération Extra Conventionnelle, de l'Intéressement, de la Réserve Spéciale de Participation et des Congés Payés.

Article 11 – Date d'effet et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet au 1^{er} octobre 2011. Le présent accord cessera de plein droit de produire tous effet le 31 décembre 2015.

Article 12 – Publicité

Dès sa conclusion, le présent accord sera, à la diligence de l'Entreprise, déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi en 2 exemplaires, ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à TROYES le 8 septembre 2011

Le Directeur Général de la CRCAM
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
François MACE

Pour le Syndicat C.F.D.T

Pour le Syndicat SNIACAM

Pour le Syndicat SNECA-CGC

Pour le Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne

Pour le Syndicat UNSA/CA

PF CB JCC LM RR