ACCORD AU BENEFICE DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS LA CAISSE REGIONALE NORD MIDI-PYRENEES

Entre :

- La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel NORD MIDI-PYRENEES, ci-après désignée "la Caisse Régionale » ou « la CR NMP », dont le siège social est situé 219, avenue François Verdier - 81000 ALBI, représentée par **Patricia AVEROUS**, Directrice des Ressources Humaines,

d'une part,

ET

- Les organisations syndicales ci-après :

- C.F.D.T. représentée par Patrice Rissou , délégué syndical,
- C.G.T. représentée par Daniel SALEL , délégué syndical,
- F.O. représentée par Francis Andrieu , délégué syndical,
- S.N.E.C.A. C.G.C. représentée par Jean François Clapier , délégué syndical,
- S.U.D. C.A.M. Midi-Pyrénées représentée par Jean Garcia Ordiou , délégué syndical,

ensemble désignées ci-après " les Organisations Syndicales "

d'autre part,

il a été conclu l'accord suivant :

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'Accord National du Crédit Agricole du 21 décembre 2010, relatif à l'emploi des travailleurs handicapés dans les Caisses Régionales de Crédit Agricole, agréé par arrêté du 17 mai 2011, et de l'accord local initial du 25 octobre 2007.
Par le présent accord, qui a fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise au cours de sa réunion du 16 décembre 2011, les parties signataires réaffirment leur volonté de s'engager dans une politique durable en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont instituées à la CR NMP au bénéfice des travailleurs reconnus travailleurs handicapés au sens du Code du Travail

Article 2 : Ambitions des accords du Crédit Agricole en matière d'emploi des travailleurs handicapés et objectifs associés

Au travers de cet accord, dans la continuité du précédent accord, le but de la Caisse Régionale est de contribuer 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 au niveau national, sans que la CR NMP ne puisse se situer en dessous d'un taux de 4%.

D.S PP JC FA PA

Au niveau national, la politique d'emploi des travailleurs handicapés fixe les objectifs suivants :

1. Embaucher 500 collaborateurs handicapés sur la période correspondant à la durée de l'accord,

Ces recrutements seront réalisés soit :

- sous la forme de contrats de travail à durée indéterminée (période de professionnalisation possible) à raison d'au moins 250
- sous la forme de contrats à durée déterminée, principalement dans le cadre des contrats de formation en alternance (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage);
    - les contrats à durée déterminée, hors alternance, devant être conclus pour une durée minimale de trois mois.

2. Intégrer durablement les collaborateurs handicapés et leur garantir 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.

3. Favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés.

4. Augmenter le volume d'affaires confié au secteur adapté et protégé et permettre ainsi aux personnes handicapées ne pouvant intégrer le milieu ordinaire, de travailler.

Article 3 : Mesures concourant à l'embauche de personnes handicapées en milieu ordinaire

Le marché de l'emploi des travailleurs handicapés se caractérise par un niveau de formation initiale inférieur à celui de l'ensemble de la population active. Tout en prenant en compte la situation particulière de chaque salarié handicapé et par la mise en place de dispositifs adaptés, la CR NMP réaffirme son attachement à avoir, à l'égard des collaborateurs handicapés, les mêmes attentes en matière de compétences qu'envers les autres salariés. Ainsi, plusieurs mesures devront être combinées.

3.1. Embauches à durée indéterminée

La CR NMP procèdera prioritairement à des embauches en contrats à durée indéterminée pour les candidats disposant déjà des compétences souhaitées.

3.2. Embauches en alternance

Pour les candidats dont les qualifications apparaissent insuffisantes ou inadaptées par rapport à nos besoins, la CR NMP s'attachera à utiliser et à développer les dispositifs de formation en alternance (DU) et de formation continue afin notamment de faciliter ainsi l'accès des étudiants handicapés titulaires du baccalauréat aux dispositifs de formation supérieure en alternance existants.
La possibilité d'adosser des contrats de professionnalisation à des contrats CDD de remplacement de longue durée pourra également être étudiée.
A l'issue des formations, la CR NMP étudiera les possibilités de recrutement sous contrat à durée indéterminée des alternants handicapés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des alternants.

3.3. Actions diverses pour renforcer l'embauche des travailleurs handicapés

En vue de favoriser l'embauche de personnes handicapées, la CR NMP souhaite, tout en poursuivant les actions d'information sur sa politique handicap, développer les 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 notre politique d'emploi des travailleurs handicapés et les opportunités de recrutement.
. Des relations privilégiées avec les entités privées et publiques spécialement dédiées à l'insertion des travailleurs handicapés seront recherchées et entretenues (Cap Emploi, Pôle Emploi, ESAT, Université…)

D. S. PA JE FA

PA

. La découverte de nos métiers sera notamment favorisée par la participation de la CR NMP à des salons d'orientation des étudiants et la mise en place des dispositifs d'accueil de stagiaires de la formation professionnelle ou initiale ainsi que des stages d'évaluation en milieu de travail (EMT).
. Les candidatures de travailleurs handicapés pour les missions temporaires ou à durée déterminée seront examinées afin de permettre la mise en situation opérationnelle de ces travailleurs handicapés qui élargiront ainsi leurs compétences et faciliteront leur intégration.
. L'accueil de stagiaires école et d'auxiliaire d'été en situation de handicap sera favorisé.
. Des modalités de travail adaptées au profil et au handicap des candidats handicapés seront recherchées.
. Des sessions de formation des personnes prenant en charge le recrutement des collaborateurs handicapés seront organisées.

Article 4 : Mesures concourant à l'intégration durable des collaborateurs handicapés et à leur évolution professionnelle

Les collaborateurs handicapés 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 handicapés, les mesures complémentaires suivantes seront mises en œuvre :

4.1. Intégration du nouvel embauché

Le correspondant handicap assure un suivi personnalisé du collaborateur handicapé, notamment lors de l'intégration.
Le correspondant handicap coordonne également les actions permettant la bonne intégration des collaborateurs handicapés dans l'entreprise et dans leur environnement de travail individuel.
Des actions de sensibilisation vers l'ensemble du personnel sur le contenu de l'accord et plus généralement sur le handicap, la compensation du handicap, les compétences des collaborateurs handicapés, etc., seront conduites, notamment par des articles dans le journal interne « Calepin » et la mise en place d'une rubrique « HECA » dans l'intranet.
Des modules de formation « Intégration des collaborateurs handicapés » seront proposés aux managers qui accueillent un collaborateur handicapé, voire à l'équipe si le handicap du collaborateur et les restrictions d'activité induites peuvent avoir un impact sur le quotidien, dans l'entité d'accueil

4.2. Déroulement de carrière

Lorsqu'il existe des nécessités physiques et matérielles induites par le handicap, une attention particulière est portée à l'adaptation des formations professionnelles.
Pour tout sujet en lien avec son handicap le salarié a la possibilité de solliciter un entretien auprès du correspondant 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.

4.3. Cellule de coordination handicap

Une cellule 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 des ressources humaines, un conseiller en prévention et un travailleur social 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 et 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 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.

Article 5 : Mesures concourant au maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés.

5.1. Plan de maintien dans l'emploi des salariés reconnus comme travailleurs handicapés

En lien avec la médecine de santé au travail, la CR NMP s'engage à apporter une attention particulière aux collaborateurs reconnus comme travailleurs handicapés au sens de la loi, dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi qui, en fonction des situations rencontrées, pourra déboucher sur la mise en œuvre d'une ou plusieurs des actions suivantes :

. 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.

. 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.

. Recherche d'un poste adéquat si le salarié n'a pas pu, en raison de son handicap, s'adapter aux évolutions de son emploi.

. Examen de mesures matérielles spécifiques destinées à accompagner les mobilités géographiques favorisant le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

5.2. Actions diverses

En parallèle de ce plan de maintien dans l'emploi, la CR NMP s'engage à :
. Effectuer un suivi spécifique des travailleurs handicapés, notamment par des contacts fréquents avec le correspondant handicap et des rencontres régulières avec le médecin du travail.
. Accompagner, via le responsable de la cellule handicap, les travailleurs handicapés pour les démarches administratives liées à leur handicap ou à la reconnaissance de celui-ci ; ces démarches seront réalisées sur le temps de travail.
. Favoriser des modalités de travail adaptées au collaborateur handicapé et à son handicap.

Article 6 : Mesures concourant au développement du travail avec le secteur adapté et protégé

Afin de contribuer à l'insertion des personnes handicapées 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 CR NMP s'engage ainsi à :

. Elargir les partenariats avec les organismes qui favorisent le recours au secteur adapté et protégé, notamment pour connaître les activités pouvant être sous-traitées par ces établissements et 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 handicapés ayant une activité professionnelle dans des ESAT et entreprises adaptées dans le cadre d'une insertion dans le milieu ordinaire.
. 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 cellule handicap locale

Une cellule handicap locale est maintenue. Elle est animée par un correspondant handicap rattaché à la Direction des Ressources Humaines et a pour mission 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 travailleurs handicapés auprès de l'ensemble des acteurs internes et externes,
. Promouvoir et suivre les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés,
. Assurer, en Caisse régionale, un suivi des résultats et des ressources financières allouées.

Pendant toute la durée de l'accord, la cellule handicap est dotée des moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre de sa mission.

Elle fonctionne par section selon la nature des sujets traités et peut faire appel suivant les cas aux compétences suivantes :

. *Maintien dans l'emploi*
Médecin du travail, Service de prévention MSA, Département de la logistique, Direction des Ressources Humaines, Hiérarchie des unités d'accueil.

. *Orientation et accompagnement*
Direction des Ressources Humaines, Médecin du travail, Animation commerciale.

. *Recrutement*
Direction des Ressources Humaines, Animation commerciale, Hiérarchie des unités d'accueil.

. *Accueil et intégration*
Direction des Ressources Humaines, Animation commerciale, Hiérarchie des unités d'accueil.

. *Formation continue et formation en alternance*
Direction des Ressources Humaines, Centre de Formation des Apprentis d'Albi, Hiérarchie des unités comportant des étudiants handicapés.

. *Entreprises du secteur protégé*
Département de la logistique, Direction des Ressources Humaines.

Le correspondant d'HECA assure l'animation et la coordination des sections.

Selon les besoins le concours d'intervenants internes, CHSCT, personnes de l'entreprise particulièrement qualifiées et d'intervenants externes, Cap Emploi, ANPE, PDITH, MDPH sera sollicité.

Une fois par an, une réunion de la cellule handicap, intégrant un représentant du CHSCT, aura lieu pour faire le bilan des actions de l'année et envisager les actions de l'année à venir. La première réunion se tiendra au plus tard, un an après la signature de l'accord et le compte rendu annuel de ces réunions sera présenté au CHSCT et au Comité d'Entreprise.

Article 8 : Suivi de la politique d'emploi des travailleurs handicapés

Les instances représentatives du personnel qui participent activement à l'atteinte des objectifs du présent accord, notamment en collaborant à sa mise en œuvre et en facilitant la création de contacts privilégiés avec un certain nombre d'intervenants dans le domaine de l'emploi des travailleurs handicapés, doivent également contribuer à l'analyse des réussites et échecs des actions mises en place. Ainsi, un suivi régulier de la politique d'emploi des travailleurs handicapés sera assuré au niveau de la CR NMP et présenté à la Commission Formation, au Comité d'Entreprise ainsi qu'au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Article 9: Durée de l'accord

Sur la base de l'accord national, le présent accord sera applicable pour une durée de 5 ans à compter du 1er janvier 2011 couvrant ainsi les années 2011 à 2015. Au 31 décembre 2015, le présent accord cessera automatiquement de plein droit de produire tous effets.

Trois mois au moins avant son expiration, les parties signataires conviennent de se réunir pour discuter des conditions et modalités de son renouvellement éventuel.

Article 10: Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Midi-Pyrénées, Unité territoriale du Tarn, Service S.C.T ; 44, Boulevard du Maréchal Lannes - BP 18 - Cantepau - 81027 - ALBI CT, ainsi qu'au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes, Palais de Justice, B.P. 156 à ALBI (81000). Il sera mis à disposition de l'ensemble du personnel dans la base documentaire intranet accessible à partir du poste de travail.

Fait à Albi, le 16/12/2011.

Pour la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel NORD MIDI-PYRENEES :

Pour les organisations syndicales :

- C.F.D.T. :

- C.G.T. :

- F.O. :

- S.N.E.C.A. C.G.C. :

- S.U.D. C.A.M. :

: