

ACCORD SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel des Côtes d'Armor, représentée par
Monsieur Jean-Yves CARILLET, Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales :

- C F D T représentée par *H. BRIENO*
- C G T représentée par
- FO représentée par *Emmanuel SAUVIN*
- SNECA / CGC représentée par *Jean DUCU*
- SUDCAM représentée par

d'autre part,

PREAMBULE

La Caisse Régionale du Crédit Agricole Mutuel des Côtes d'Armor a mis en place une politique durable en faveur de l'emploi des personnes handicapées formalisée dans les accords locaux des 8 septembre 2006 et 7 novembre 2011.

Cette politique a permis d'atteindre un taux d'emploi supérieur à l'objectif de 6% fixé par l'accord national du 21 décembre 2010, sans qu'une entité ne puisse se situer en dessous d'un taux de 4%.

La Direction de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Mutuel des Côtes d'Armor et les Organisations Syndicales signataires du présent accord souhaitent poursuivre leur

engagement en faveur d'une politique durable et efficace en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Elles s'inscrivent ainsi totalement dans la réussite des engagements pris par les Caisses Régionales du Crédit Agricole et les entités adhérant à la convention collective nationale du Crédit Agricole au travers de l'accord national sur l'emploi des travailleurs handicapés du 17 décembre 2015, qui prévoit désormais qu'aucune entité ne peut se situer en dessous d'un taux de 5%.

Le présent accord se situe dans le cadre des articles L. 5212-1 et suivants du Code du Travail relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés.

ARTICLE 1 : LE PLAN D'ACTIONS

La Direction de la Caisse Régionale et les Organisations Syndicales souhaitent mettre en place les mesures suivantes afin de concourir au maintien d'un objectif global d'emploi de travailleurs handicapés de 6% de l'effectif (sans minoration) à horizon juin 2019.

1.1 Favoriser le recrutement des personnes handicapées

Compétences

Tout en prenant en compte la situation particulière de chaque salarié handicapé, la Caisse Régionale réaffirme son attachement à avoir à l'égard des collaborateurs handicapés les mêmes attentes en matière de compétences qu'envers les autres salariés.

Embauches à durée indéterminée

La Caisse Régionale procédera à des embauches à durée indéterminée pour les candidats disposant déjà des niveaux de diplômes (minimum Bac+2) et des compétences requises.

La Caisse Régionale s'efforcera de procéder chaque année à 1 embauche d'une personne handicapée en contrat à durée indéterminée jusqu'à l'échéance de l'accord.

Embauches en alternance

Pour les candidats dont les qualifications apparaissent insuffisantes ou inadaptées par rapport aux besoins des entités, la Caisse Régionale proposera d'intégrer et de professionnaliser ce public grâce à des formations en alternance.

A cette fin, la Caisse Régionale s'efforcera de maintenir une promotion d'alternants de 2 personnes handicapées chaque année jusqu'à l'échéance de l'accord.

A l'issue des formations, la Caisse Régionale étudiera la possibilité de recruter sous contrat à durée indéterminée des alternants handicapés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des alternants.

Embauches en contrat à durée déterminée

Pour les missions temporaires ou à durée déterminée, les candidatures de travailleurs handicapés seront intégrées aux processus existants dans l'entreprise.

La Caisse Régionale s'efforcera de maintenir une moyenne de 2 CDD de personnes handicapées chaque année, d'une durée minimum de 3 mois, jusqu'à l'échéance de l'accord.

Stages

La Caisse Régionale favorisera l'accueil de stagiaires en situation de handicap.

La Caisse Régionale favorisera l'accueil de candidats en Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) et/ou en contrat à durée déterminée (CDD) avant de démarrer le process de recrutement.

La Caisse Régionale s'efforcera de maintenir une moyenne de 5 stagiaires chaque année jusqu'à l'échéance de l'accord.

Partenariats

La Caisse Régionale poursuivra et développera les partenariats avec les acteurs de l'emploi et de la formation des personnes handicapées.

1.2 Intégration des nouveaux embauchés en situation de handicap

Les nouveaux embauchés en situation de handicap, ainsi que les salariés handicapés effectuant une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, ont accès aux mêmes dispositifs d'intégration que les autres salariés.

Cependant, afin de prendre pleinement en compte les spécificités liées au handicap et garantir une intégration réussie, les mesures suivantes seront mises en œuvre.

Le correspondant handicap de la Caisse Régionale assurera un suivi personnalisé du salarié handicapé via des entretiens individuels au minimum à M+1 et M+3 de l'embauche ou de la mobilité. Ceci permettra notamment d'identifier la nécessité éventuelle d'aménager le poste et ou l'environnement de travail.

Une formation à l'accueil et à l'intégration d'un salarié handicapé sera proposée à tous les Managers qui accueillent un travailleur handicapé dans leur équipe ainsi qu'aux tuteurs et aux moniteurs de vente.

1.3 Suivi du déroulement de carrière

Une attention particulière sera portée par les chargés de Ressources Humaines sur le suivi de l'évolution des compétences des salariés handicapés en lien avec les Managers et avec le Médecin du Travail.

Le salarié a la possibilité de solliciter un entretien lorsqu'il le souhaite auprès du correspondant handicap, pour tout sujet en lien avec son handicap.

1.4 Maintien dans l'emploi

En lien avec le Médecin du Travail, la Caisse Régionale s'engage à apporter une attention particulière aux collaborateurs reconnus travailleurs handicapés.

Cette volonté se traduit par les axes d'actions suivants :

- Aménagement des postes et des locaux lorsque le handicap d'un salarié le nécessite, avec l'appui du préventeur de la MSA.
- Suivi spécifique des parcours professionnels et de formation des salariés en situation de handicap par le correspondant handicap.
- Mise en place de mesures destinées à faciliter les déplacements liés au travail.
- Recherche de solutions de reclassement adéquat en cas d'inadaptation de la personne aux évolutions de son emploi.
- Aménagement éventuel du temps de travail en accord avec le Médecin du Travail et la Direction des Ressources Humaines afin notamment de faciliter les traitements médicaux et d'organiser des rythmes d'activités compatibles avec le handicap.
- Adaptation des processus de formation professionnelle pour prendre pleinement en compte les nécessités physiques et matérielles induites par le handicap.

1.5 Les mesures favorisant la reconnaissance du handicap

La Caisse Régionale entend favoriser les démarches administratives de reconnaissance du handicap de ses salariés auprès de la MDPH (Maison Des Personnes Handicapées).

A cet effet, les salariés bénéficient du soutien du correspondant handicap pour les guider dans leurs démarches.

1.6 Les mesures concourant au développement du travail avec les entreprises et structures adaptées.

Afin de contribuer à l'insertion des personnes handicapées dans la vie professionnelle, l'entreprise étudiera toutes possibilités d'augmenter le volume d'affaires pouvant être confié aux entreprises et structures adaptées, en recherchant de nouveaux partenariats.

A cet effet, la Caisse Régionale prendra les mesures suivantes :

- Consultation systématique des ESAT ou EA pour tout appel d'offre ou pour tout développement d'activité.
- Analyse de dates de fin des contrats de sous-traitance « classique » afin d'anticiper sur les renouvellements possibles.
- Rencontre avec les principales entreprises non encore contactées et avec celles avec lesquelles une collaboration a déjà été évoquée.
- Sensibilisation des acheteurs et décideurs sur les possibilités d'achat auprès des ESAT.

1.7 Les mesures de sensibilisation et de communication

La Caisse Régionale poursuivra sa communication en interne et en externe sur sa politique handicap, notamment à l'occasion de la mise en place du présent accord et lors de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

La Caisse Régionale développera le partage d'expérience avec les correspondants HECA bretons (échanges de bonnes pratiques, recherche de mutualisation de coûts, partage de CV...).

La Caisse Régionale veillera à l'implication de tous les services dans la politique de handicap.

ARTICLE 2 : LES MOYENS MIS EN ŒUVRE

2.1 Cellule handicap et correspondant handicap

Une cellule handicap locale, animée par un correspondant handicap rattaché à la Direction des Ressources Humaines et de la Communication (DRC), 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 ;
- 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.

La cellule handicap est dotée des moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre de sa mission.

2.2 Commission handicap

La commission handicap créée en 2006 poursuivra sa mission dans le cadre du suivi de cet accord.

Elle est composée d'un représentant de la Direction, d'un représentant par organisation syndicale, du Médecin du Travail accompagné si besoin du technicien préventeur MSA, du secrétaire du CHSCT, d'un représentant du Comité d'Entreprise, du correspondant Handicap et de deux salariés.

Elle se réunit deux fois par an et chaque réunion est consacrée à la présentation du bilan des actions en cours et des pistes d'actions tracées pour la période suivante.

2.3 Budget

Budget contributions : la contribution de la Caisse Régionale sera calculée chaque année sur la base du taux d'emploi de travailleurs handicapés, fixé à 6% de l'effectif en application de l'article L. 5212-2 du Code du travail.

Pour l'année 2016, cette contribution sera nulle dans la mesure où le taux d'emploi de l'année 2015 est de 6,91% sans minoration.

Budget report : La Caisse Régionale bénéficiera chaque année de la mutualisation des excédents du précédent accord national auxquels s'ajoutera l'éventuelle part non consommée par les entités du groupe CA, signataires de la Convention Collective, sur l'année N-1.

Pour l'année 2016, la Caisse Régionale bénéficie d'un budget report de 37 249 €.

ARTICLE 3 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu jusqu'au 30 juin 2019, date à laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets.

Les parties signataires conviennent de se réunir trois mois avant la date d'expiration du présent accord pour décider des conditions de son éventuelle reconduction.

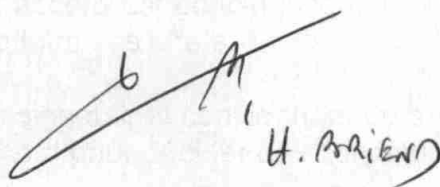
ARTICLE 4 : FORMALITES DE DEPOT

Conformément à la législation, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes.

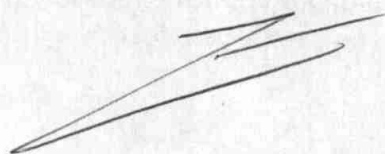
Fait à Ploufragan, le 6 juin 2016

Le Directeur Général
Jean-Yves CARILLET

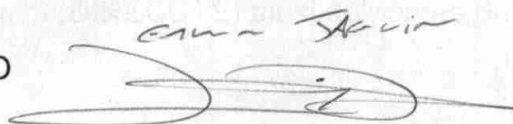
CFDT


H. BRIAND

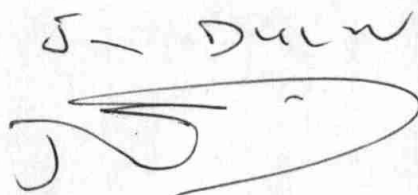
CGT



FO


Emma Skovic

SNECA CGC


J. DUV

SUDCAM