

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES AU SEIN DE LA CAISSE
REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE DU LANGUEDOC**

Entre la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE DU LANGUEDOC, dont le Siège Social est à MAURIN, Avenue du Montpelliéret, 34970 LATTES, représentée par Monsieur Jacques CAMBON, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines de ladite Caisse Régionale

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

✓ F.G.A./C.F.D.T.
représentée par David GINENO
agissant en qualité de Délégué Syndical

✓ F.O.
représentée par Pascal SANCHIS
agissant en qualité de Délégué Syndical

✓ S.N.E.C.A./C.G.C.
représenté par Christophe NOUACE
agissant en qualité de Délégué Syndical

✓ UNION S.U.D.
représenté par Fredéric MILLOT
agissant en qualité de Délégué Syndical

tous signataires dûment mandatés par leur organisation

d'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L.5212-1 et suivants du Code du travail, de l'accord national du Crédit Agricole du 17 décembre 2015, relatif à l'emploi des travailleurs handicapés dans les Caisses Régionales de Crédit Agricole.

Par le présent accord, la Caisse Régionale de Crédit Agricole du Languedoc souhaite exprimer sa volonté d'appliquer une politique pro active, novatrice, et durable, en faveur des personnes en situation de handicap, au moyen de mesures concrètes.

RS

DA a 7/F

4

Le présent accord contient des dispositions en faveur de l'emploi et de l'intégration des travailleurs en situation de handicap.

Le présent accord contient également des mesures visant à :

- faciliter la reconnaissance de travailleur en situation de handicap,
- maintenir dans l'emploi des salariés en situation de handicap,
- sensibiliser les salariés sur le sujet du handicap,
- développer le travail avec des entreprises adaptées.

Les actions seront menées chaque fois que nécessaire avec l'appui de l'association Handicap et Emploi au Crédit Agricole (HECA).

ARTICLE 1 : CHAMPS D'APPLICATION.

Le présent accord s'applique à tous les salariés de la Caisse Régionale du Languedoc, et plus particulièrement aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 et L. 5212-15 du code du travail, bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Au-delà de l'éligibilité des salariés aux mesures qu'il contient, l'ensemble des salariés est impliqué dans la politique initiée et traduite dans le présent accord.

ARTICLE 2 : L'OBJECTIF EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.

La Caisse Régionale du Languedoc s'engage à atteindre au minimum le taux de 5% et à réunir les conditions nécessaires à l'atteinte d'un taux de travailleur handicapés de 6% au 31 décembre 2019.

ARTICLE 3 : MESURES FAVORISANT L'EMBAUCHE DE COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

3.1 Développement des relations avec les acteurs du marché de l'emploi et communication sur les opportunités de recrutement :

Des actions de sensibilisation et de communication au niveau local seront poursuivies pour faire connaître la politique de l'emploi des travailleurs handicapés du Crédit Agricole et les opportunités de recrutement aux demandeurs d'emploi, acteurs de l'insertion, établissements scolaires et universitaires, etc.

Des relations privilégiées avec les entités privées et publiques spécialement dédiées à l'insertion des travailleurs en situation de handicap seront entretenues (CAP Emploi, Pôle Emploi, Missions locales, etc.).

Ces organismes seront destinataires des offres d'emploi diffusées en externe, avec mention de la nature du contrat, des compétences attendues, et des conditions d'exercice.

Sp DG a 91F

W

Afin de favoriser l'embauche des personnes en situation de handicap, les relations avec les établissements scolaire et universitaires seront développées afin :

- de favoriser l'entrée d'étudiants en situation de handicap dans ces établissements
- de développer les stages écoles des étudiants en situation de handicap au sein des agences et des services de la Caisse Régionale

3.2 Formation en alternance / Diplôme Universitaire :

Afin de mener les salariés en situation de handicap au même niveau de compétence, un effort particulier sera réalisé pour les recrutements par voie de la formation en alternance.

A cet effet, la Caisse Régionale du Languedoc poursuivra le dispositif de formation (Diplôme universitaire) mis en place avec l'université Montpellier 1 pour permettre aux demandeurs d'emploi en situation de handicap, n'ayant pas le niveau requis, d'intégrer cette formation d'un an en alternance, pour les années scolaires 2017/2018 et 2018/2019.

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

ARTICLE 4 : MESURE FAVORISANT L'INTEGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP:

Les nouveaux embauchés ayant la reconnaissance de travailleur handicapés, auront accès au même dispositif d'intégration que les autres salariés.

Afin de prendre en compte les spécificités liées au handicap, et réussir l'intégration, des mesures complémentaires seront mises en œuvre concernant les collaborateurs bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées :

- Avant l'établissement du contrat, le candidat bénéficiera d'un entretien individuel avec le référent handicap de la Caisse Régionale, afin notamment d'identifier les aménagements éventuels du poste, de l'environnement de travail, du temps de travail et les besoins de formation spécifiques.
- Le référent handicap coordonnera les compétences internes ou externes, nécessaires à la préparation de l'arrivée de la personne en situation de handicap, en collaboration avec les services compétents (MSA, formation, etc.).
- Préalablement à la prise de fonction, le référent handicap contactera le futur responsable hiérarchique de l'embauché, afin de l'informer et de compléter éventuellement le dispositif d'intégration.
- En cas de nécessité, des mesures particulières d'accompagnement et de sensibilisation des équipes seront mises en œuvre à l'occasion de l'arrivée d'un salarié en situation de handicap.

so DG 2 MF

11

- Au cours de la période de stage (essai), des points seront régulièrement effectués entre la personne en situation de handicap et le référent handicap de la Caisse Régionale, afin d'étudier la pertinence des mesures d'intégration dans l'emploi.

ARTICLE 5 : MESURES FAVORISANT LA RECONNAISSANCE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE

Afin de faciliter et d'encourager les démarches de reconnaissance de travailleur handicapé pour les collaborateurs, il est décidé des mesures suivantes :

- Un entretien systématique sera organisé avec le correspondant handicap, sauf refus du salarié, à chaque retour d'un congé de longue maladie/AT ou un mi-temps thérapeutique.
- Deux demi-journées de congés supplémentaires seront mises à disposition des collaborateurs engagés dans des démarches de reconnaissance de travailleur handicapé auprès des différents acteurs (MDPH.... Ex COTOREP). La démarche de reconnaissance devant être renouvelée tous les 5 ans, le salarié déjà reconnu TH, disposera de ces deux demi-journées maximum de congés supplémentaires pour les démarches liées à ce renouvellement.
- Le correspondant handicap accompagnera le collaborateur dans ses démarches administratives de reconnaissance de travailleur handicapé, et apportera tous les conseils utiles.
- Le correspondant handicap rédigera une fiche synthétique du présent accord qui sera mise à disposition des salariés de la Caisse Régionale.

ARTICLE 6 : MESURES FAVORISANT LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

6.1 : amélioration des conditions de vie des salariés en situation de handicap :

Les collaborateurs bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, bénéficieront de demi-journées d'absence autorisées et rémunérées annuelles afin de faciliter les démarches médicales.

Ainsi, des demi-journées d'absence rémunérée seront accordées sous réserve de justification d'un rendez-vous médical spécialisé auprès de la DRH, dans la limite de deux demi-journées par an.

Ces absences n'auront aucun impact sur les éléments de rémunération variables du collaborateur (RSP, Intéressement, etc).

En outre, chaque salarié en situation de handicap pourra à tout moment solliciter un rendez-vous avec le Référent Handicap, ou avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines, afin de faire un point sur sa situation personnelle, notamment au regard des dispositions légales liées à la retraite.

SP DG. a HF

6.2 : plan de maintien dans l'emploi :

La Caisse Régionale s'engage à apporter une attention particulière concernant les collaborateurs bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi pouvant déboucher sur :

- Une adaptation du poste de travail au moment de la survenance du handicap, de l'évolution du handicap, d'une mobilité, ou de la mise en œuvre de traitement médicamenteux générant des effets secondaires.
- Un aménagement du temps de travail.
- La recherche d'un poste adéquat si le salarié n'a pu, en raison de son handicap, s'adapter aux évolutions de son emploi.
- La mise en place d'un suivi spécifique notamment par des contacts fréquents avec le référent handicap et des rencontres régulières avec le médecin du travail.
- La mise en place, en cas de nécessité, de mesures d'accompagnement spécifiques des équipes.
- L'examen des mesures matérielles spécifiques, destinées à accompagner les mobilités géographiques favorisant le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

6.3 : CESU Handicap

L'objectif est d'assurer une aide financière, sous la forme d'un chèque emploi service universel (CESU), aux salariés qui font appel, dans le cadre de leur vie privée, à des services d'aide à domicile.

6.3.1 : bénéficiaires :

Le CESU est exclusivement ouvert aux salariés handicapés et assimilés conformément à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dès lors qu'ils ont au moins 6 mois d'ancienneté au sein de la Caisse Régionale du Languedoc et qu'ils sont titulaires de l'un des droits suivants :

- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
- Rente attribuée suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente ou au moins égale à 10%.
- Pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Carte d'invalidité définie à l'article L241-3 du code de l'action sociale et des familles.
- Allocation aux adultes handicapés (AAH).

SD DC

MF

W

Peuvent également bénéficier du CESU Handicap dans les mêmes conditions de présence effective :

- Les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité et assimilés (article L394, L395, et L396 du code des pensions militaires)
- Les victimes civiles de guerre ou d'acte de terrorisme.
- Les sapeurs pompiers volontaires victime d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service.

6.3.2 : modalités d'utilisation du CESU :

Le CESU doit être exclusivement utilisé pour rémunérer des prestations de services à la personne agréées par l'état. Chaque bénéficiaire peut prétendre à l'attribution du CESU dans la limite d'une participation de la Caisse Régionale de 300 à 800 € par an et par bénéficiaire (voir point 6.3.3 du présent accord).

Les chèques sont attribués annuellement au mois de janvier.

Dans les situations particulières telles que décrites ci après, l'attribution des CESU pourra intervenir à une autre période qu'au mois de janvier :

- Lorsque l'embauche d'un travailleur handicapé sous contrat à durée déterminée ou indéterminée intervient en cours d'année, les CESU seront attribués au bout de 6 mois de présence dans l'entreprise.
- Lorsque la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou assimilé intervient en cours d'année : les CESU seront attribués au moment de la délivrance de la reconnaissance.

6.3.3 : financement Caisse Régionale :

Le montant de l'aide versé par la Caisse Régionale sera déterminé selon les modalités suivantes, sous la forme de chèque emploi service universel ayant le caractère de titre spéciaux de paiement pré-financés.

Le montant pris en charge par la Caisse Régionale sera variable en fonction du quotient familial de l'agent (revenu fiscal de référence / nombre de part) :

Quotient familial retenu	Valeur CESU pris en charge CR
Moins de 15 000	800 €
15 à 25 000	450 €
plus de 25 000	300 €

SP DG A YF

ARTICLE 7 : MESURES FAVORISANT LA SENSIBILISATION DES SALARIES :

Il est convenu de poursuivre la communication destinée à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur le contenu du présent accord et, plus généralement, pour informer les salariés de l'engagement pris par la Caisse Régionale en faveur du développement de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les actions menées dans ce cadre prendront différentes formes :

- Articles réguliers sur le blog interne de la Caisse Régionale.
- Communication annuelle du référent handicap auprès des managers.

ARTICLE 8 : LES MESURES POUR LE DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL AVEC LES ENTREPRISES ADAPTEES :

Afin de contribuer à l'insertion des personnes en situation de handicap dans la vie professionnelle, les parties signataires conviennent de l'objectif d'augmenter le volume d'affaire confié aux entreprises adaptées, et aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

A cet effet, les actions suivantes seront mises en place :

- Mise en place d'une cellule interne permettant d'identifier les besoins internes pouvant faire appel au milieu adapté (le référent Handicap, les responsables des départements du bancaire, de la logistique, de la communication.)
- Un process d'appel d'offre qui intègre les ESAT quand cela est possible.

ARTICLE 9 : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD :

9.1 : référent handicap :

La caisse Régionale désigne un référent handicap chargé de conduire les missions précitées.

Ce référent devra en outre, conseiller et coordonner le suivi du recrutement, développer la communication sur le rôle de la cellule handicap, informer et sensibiliser l'ensemble des salariés et les équipes de management sur les différents aspects du handicap, garantir l'accessibilité aux travailleurs en situation de handicap, développer des relations, et collaborer avec les entreprises adaptées.

9.2 : cellule handicap :

Une cellule de coordination est instituée, en partenariat avec la MSA, pour faciliter l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

SP

DG A YF

W

Elle a pour mission de :

- Signaler et traiter les difficultés rencontrées par les salariés handicapés
- Participer au suivi des aménagements
- Proposer des actions préventives pour les travailleurs handicapés
- Etre un point d'appui pour le référent handicap

Elle est composée des personnes suivantes :

- Médecin du travail référent
- Le référent handicap
- Un représentant RH
- Un représentant de CAP EMPLOI
- Le Président de la Commission Sociale du Comité d'Entreprise

ARTICLE 10 : ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP :

Le référent handicap pourra accompagner les travailleurs en situation de handicap, à leur demande, dans leurs démarches de financement en lien avec leur handicap (adaptation de sa résidence principale, de son véhicule, acquisition d'un véhicule adapté, ou acquisition de dispositifs agréés facilitant sa mobilité).

Dans l'hypothèse où l'adaptation de la résidence principale serait financée par la Caisse Régionale du Languedoc, les parties conviennent qu'en cas de refus d'assurance emprunteur interne ou externe par l'assureur, après communication des pièces justificatives de ce refus, et après examen par la DRH, le prêt pourrait être accordé sans ADI dans la limite d'un montant emprunté maximum de 25 000 € (reprise des dispositions de l'Accord du 25/04/2012 sur ce point). Ce montant pourra être revu à la hausse en fonction de la situation sociale du ou de la salariée. L'examen sera fait par la DRH.

Enfin, les évolutions réglementaires pourraient conduire les signataires du présent accord à se rencontrer pour étudier la possibilité d'un avenant au présent article 10.

ARTICLE 11 : SUIVI DE L'ACCORD

Une fois par an une présentation annuelle du bilan des actions en cours, et des pistes d'action, sera réalisée en CHSCT, puis devant le Comité d'entreprise.

80

DGA MF

u

ARTICLE 12 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet au jour de la signature des présentes.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, et prendra fin le 31 décembre 2019 cessant ainsi de produire ses effets.

ARTICLE 13 : PUBLICITE ET DEPOT D'ACCORD

Le présent accord sera déposé selon les modalités prévues par les articles D2231-2 à D 2231-8 du code du travail auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Hérault, ainsi qu'au greffe du tribunal des prud'hommes de Montpellier.

Fait à Maurin, le 12/12/2016

Le Directeur des Ressources Humaines de la Caisse Régionale du LANGUEDOC

Jacques CAMBON

Les Organisations syndicales représentatives au sein de la Caisse régionale du Languedoc

FGA/CFDT

David GINER

FO

UNION SUD

Fredéric TILLOT

SNECA/CGC

Christophe MORAUX

SANCTUS P

SP

DG. a MF