

Accord d'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap au sein de la Caisse régionale

ENTRE :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel CHARENTE-PERIGORD, dont le Siège est à SOYAUX (16 800), 28- 30, rue d'Epagnac, représentée par Monsieur Laurent MARTIN, Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires,

d'autre part,

PREAMBULE

Le présent accord marque la volonté commune des parties de formaliser sa politique en faveur des personnes handicapées.

Les actions mises en œuvre au sein de la Caisse régionale notamment dans le cadre des accords nationaux signés en 2005, 2010 et 2015 ont permis de favoriser l'emploi des personnes handicapées. Le taux d'emploi au sein de la Caisse régionale est passé de 4,40% en 2010 à 5,49% en 2015 (avec des taux régulièrement supérieurs à 6% en 2010, 2011, 2012 et 2013 (au sens des articles L5212-2 et suivants du code du travail).

Les parties au présent accord souhaitent poursuivre cette démarche et sont ainsi conscientes que l'emploi des personnes handicapées représente un enjeu important pour l'entreprise. L'objectif du présent accord est de renforcer et pérenniser les actions menées tout en complétant et en améliorant les dispositions issues de l'accord national.

Le code du travail définit les principales catégories de personnes pouvant justifier du statut de personne handicapée (article L5212-13 du code du travail*). L'entreprise et les organisations syndicales signataires s'entendent pour que les dispositions du présent accord s'appliquent au bénéfice des personnes reconnues handicapées au sens de cet article.

L'entreprise entend réaffirmer son engagement en faveur de l'emploi des salariés handicapés et plus généralement de la diversité au sein de l'entreprise, qui peut être définie comme le « *regroupement de toutes les différences visibles ou invisibles relatives au sexe, à l'âge, au milieu socio-culturel, à la race, à l'aptitude physique* » (définition de la Commission Européenne).

Le présent accord montre la volonté d'implication de l'ensemble des parties prenantes et l'objectif de structurer, de manière visible, les actions mises en œuvre tout en favorisant la mobilisation de tous autour d'une politique dynamique et valorisante en faveur des personnes handicapées.

L'emploi des personnes handicapées passe par 4 grands domaines : le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la sensibilisation au handicap.

* Article L5212-13 du code du travail :

« Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- 6° Abrogé ;
- 7° Abrogé ;
- 8° Abrogé ;
- 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ».

SOMMAIRE

Article préliminaire : les missions de l'association HECA et du référent Handicap

ARTICLE 1 : le recrutement des personnes handicapées

- La poursuite des recrutements en CDI et CDD
- Le développement de liens privilégiés avec CAP emploi
- Le développement des mises en situation en milieu professionnel

ARTICLE 2 : l'intégration des personnes handicapées au sein de l'entreprise

- La préparation de l'arrivée du salarié
- La sensibilisation du manager accueillant
- Le suivi de la période d'essai

ARTICLE 3 : le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

- L'accompagnement du référent Handicap dans les démarches de reconnaissance de travailleurs handicapés
- L'accompagnement spécifique du référent RH
- La formation des salariés handicapés
- La création d'une cellule de coordination

ARTICLE 4 : la sensibilisation de l'ensemble des acteurs par des actions de communication

- La communication auprès des salariés
- La participation aux forums et challenges divers

ARTICLE 5 : Suivi de l'accord

ARTICLE 6 : Dispositions diverses

Article préliminaire : Les missions de l'association HECA et du référent Handicap

➤ L'association HECA

L'association nationale « Handicap et Emploi au Crédit Agricole » rattachée à la DRH de la FNCA a pour objet d'assurer l'animation et le financement de l'ensemble des actions en faveur de l'emploi des salariés handicapés, engagées aux plans local et national.

L'association a pour but de :

- mettre en œuvre les moyens permettant l'atteinte des objectifs fixés par l'accord national ;
- financer l'ensemble des actions engagées par les entités dans le cadre des dispositions de l'accord national ;
- assurer le suivi des résultats obtenus et assurer annuellement le bilan de l'activité auprès du Ministre chargé de l'emploi ;
- assurer la mutualisation des moyens entre entités.

Le budget versé aux Caisses régionales par l'association dépend notamment du taux d'emploi des personnes handicapées et est réparti comme suit :

- 80% minimum pour le développement d'activités permettant de satisfaire l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- 20% maximum au financement des cellules handicap nationales et locales.

Pour information, le budget alloué en 2016 au sein de la Caisse régionale est de 59 359,02 €.

Les parties au présent accord prévoient que le dépassement exceptionnel du budget sera pris en charge par la Caisse régionale dans l'hypothèse où des actions nécessaires au maintien dans l'emploi des salariés handicapés doivent être mises en œuvre et que le budget est déjà entièrement consommé.

➤ Le référent Handicap

Le référent Handicap a pour mission d'assurer le suivi des salariés handicapés au sein de la Caisse régionale. Il assure la promotion et promeut les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés auprès de l'ensemble des acteurs internes et externes. Il assure, enfin, un suivi des dispositions du présent accord et des ressources financières allouées.

Article 1 : Le recrutement des personnes handicapées

Les parties au présent accord sont conscientes de la difficulté pour les personnes handicapées de trouver un emploi. Fin 2014, 452 000 travailleurs handicapés étaient inscrits à Pôle emploi soit 9% de plus qu'en 2013 et parmi eux, 44% avaient plus de 50 ans, 23% seulement avaient au moins le niveau bac et 56% d'entre eux étaient au chômage depuis plus d'un an*. Les difficultés d'une personne handicapée pour trouver un emploi sont donc bien réelles.

➤ La poursuite des recrutements en CDI et CDD

L'entreprise est ainsi consciente de la nécessité de multiplier les efforts pour agir efficacement et concrètement dans ce domaine. De nombreuses actions ont déjà été mises en œuvre et ont permis d'améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise.

L'accord national du 17 décembre 2015 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les caisses régionales prévoit d'embaucher 400 salariés handicapés pendant la durée de l'accord (CDI et CDD) avec une proportion fixée à 6% minimum de l'effectif au niveau national, sans qu'une entité ne puisse se situer en dessous d'un taux de 5% (au sens des articles L5212-2 et suivants du code du travail).

L'entreprise s'inscrit pleinement dans cet objectif et souhaite ainsi poursuivre sa politique active d'emploi des personnes handicapées en continuant à recruter des personnes handicapées en CDI et en CDD. Le recrutement est réalisé en fonction des besoins de l'entreprise et peut couvrir aussi bien les services du siège que les agences du réseau commercial.

Il est rappelé, en parallèle, que la priorité première de l'entreprise lors de l'examen des candidatures est la recherche de compétences. La personne en situation de handicap est avant tout recrutée pour ses compétences et son potentiel de développement au sein de l'entreprise, et ceci, aussi bien dans l'intérêt de l'entreprise que de la personne recrutée.

➤ Le développement de liens privilégiés avec CAP emploi

Afin d'améliorer la diffusion des offres d'emploi auprès du public handicapé, l'entreprise travaille en collaboration avec CAP Emploi qui est un organisme spécialisé dédié à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Il assure le diagnostic, l'orientation et

l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter. Des antennes départementales existent en Charente et en Dordogne.

L'entreprise s'engage à diffuser de manière plus large les offres d'emploi auprès de CAP Emploi. L'entreprise a, en effet, tout intérêt à diversifier ses sources de recrutement pour diffuser ses offres au plus grand nombre et permettre ainsi une étude des candidatures éclairée et judicieuse.

CAP Emploi est un appui dans ce domaine pour orienter les candidatures au regard des éventuelles exigences d'aptitude des postes ouverts au sein de l'entreprise. En effet, en fonction des emplois, il peut être nécessaire de réaliser une analyse approfondie des postes proposés afin de s'assurer de leur adéquation avec les handicaps possibles.

➤ **Le développement des mises en situation en milieu professionnel**

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel s'adressent à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé souhaitant découvrir un métier ou un secteur d'activité (personne en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle, personne privée d'emploi, inscrite ou non auprès de Pôle emploi ou Cap Emploi).

Conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), ces périodes peuvent être effectuées de manière continue ou discontinue. Elles peuvent exceptionnellement être renouvelées en cas de non atteinte du ou des objectifs définis, également pour une durée maximale d'un mois (de date à date).

L'entreprise, forte de plusieurs expériences réussies dans ce domaine, entend développer ces mises en situation en milieu professionnel afin, à la fois d'améliorer l'employabilité des salariés handicapés en dehors de l'entreprise, et de développer les possibilités de recrutement au sein de l'entreprise.

Article 2 : L'intégration des personnes handicapées au sein de l'entreprise

L'intégration de la personne handicapée n'est pas uniquement subordonnée à ses compétences ou à sa capacité à s'adapter ou à travailler de manière collective avec les différents interlocuteurs de l'entreprise. Elle dépend aussi de l'accompagnement qui est mis en œuvre par l'entreprise pour lui permettre de travailler dans de bonnes conditions.

L'entreprise met en œuvre diverses mesures afin d'accompagner les salariés lors de leur premiers mois au sein de l'entreprise. Ces dispositifs s'appliquent bien entendu aux salariés en situation de handicap. Toutefois, consciente des spécificités liées au handicap, l'entreprise souhaite créer les conditions permettant une meilleure intégration des personnes en situation de handicap en prévoyant des actions complémentaires et particulières en leur faveur qui s'appuient principalement sur le manager accueillant et le référent handicap.

➤ La préparation de l'arrivée du salarié

Une fois le recrutement du salarié réalisé et afin de l'accompagner au mieux lors de sa future prise de poste, le référent handicap prend contact avec lui afin d'échanger sur les éventuelles modalités spécifiques à prendre en compte lors de son arrivée au sein de l'entreprise. Cet échange permet de commencer à aborder les éventuels aménagements de postes nécessaires à la prise de fonctions ou encore d'informer le salarié sur les mesures mises en œuvre en faveur des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise...

Cet échange doit principalement permettre d'aborder l'ensemble des sujets et questions que le salarié est susceptible de se poser afin de préparer au mieux son arrivée au sein de l'entreprise. Il doit être de nature à lever les éventuelles appréhensions du salarié pour lui permettre de prendre son poste de manière sereine. Il est un complément aux entretiens RH déjà réalisés qui sont davantage tournés sur les aspects professionnels (compétences, expériences professionnelles passées, formation...); ils auront pu, pour autant, aborder certains des sujets liés au handicap (aménagement de poste par exemple). L'échange avec le référent handicap, qui a une connaissance particulière du handicap et une approche spécifique, permet d'aborder ce sujet de manière facilitatrice pour les deux parties.

➤ La sensibilisation du manager accueillant

La qualité de l'accueil du salarié handicapé dans l'équipe joue un rôle déterminant dans son intégration professionnelle. Le rôle du manager est important lors de cette étape.

Il est parfois difficile de parler du handicap, qui renvoie pour certaines personnes, avant tout à une notion de difficulté dans la vie quotidienne et par répercussion dans le monde du travail. Une certaine gêne peut parfois être ressentie pour définir le handicap. D'autres personnes, en revanche, seront plus à l'aise pour en parler et aborder le sujet.

Dans tous les cas de figure, il est nécessaire de créer un moment d'échange préalable avec le manager afin d'en parler librement, tout en respectant la volonté du salarié de garder confidentiel certains aspects.

C'est notamment le moment de définir les éventuelles adaptations : matérielles, aménagement d'horaires, réorganisation des tâches... et de valoriser la démarche : l'arrivée d'une personne handicapée est de nature à créer davantage de solidarité et de motivation au sein d'une unité.

Ce moment d'échange permet donc de mieux préparer l'arrivée du salarié, répondre aux interrogations du manager et lever les éventuels préjugés ou appréhensions qui peuvent parfois exister.

Dans cet objectif, une formation est suivie par le manager au moyen des modules « *Intégration des salariés handicapés* » qui apportent des réponses concrètes aux managers, leur permettant de développer les comportements et les méthodes favorables à l'accueil puis au management d'un salarié handicapé. La formation peut être également suivie par l'équipe.

➤ Le suivi de la période d'essai

La mise en place d'un dispositif de suivi spécifique et individualisé après l'embauche est nécessaire afin de s'assurer de la bonne intégration du salarié au sein de l'équipe et de l'entreprise.

Ainsi, un 1^{er} bilan est réalisé à l'issue du 1^{er} mois de présence par le référent RH, conjointement avec le référent handicap. Des points intermédiaires sont ensuite réalisés au moins une fois par mois par le référent RH afin de faire le point d'une part, sur le niveau de maîtrise observé conjointement par le manager et le salarié sur le poste, d'autre part, sur le retour d'expérience du salarié sur sa propre adaptation.

A la fin de la période d'essai, un bilan est aussi réalisé et permet d'informer le salarié des suites données à sa période d'essai. Si la titularisation est actée, c'est l'occasion de faire le point sur le contenu du poste, et les difficultés éventuelles d'intégration rencontrées. Cet entretien est le moment pour préciser les objectifs à envisager pour les mois à venir lesquels sont à évaluer lors du premier entretien d'appréciation. Cet entretien permet également au salarié de prendre du recul sur les premiers mois passés au sein de l'entreprise et de lui offrir de la visibilité sur le parcours professionnel possible.

Au-delà de ces grandes étapes clés, il est important que le salarié, le référent RH, le référent handicap et le manager échangent régulièrement et s'assurent du suivi effectif du salarié, de

ses objectifs, de ses réalisations et de ses souhaits en matière de développement professionnel. Aussi, ces bilans peuvent être précédés de points intermédiaires, soit à l'initiative du manager, soit du salarié, soit des référents.

Article 3 : Le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

Les facteurs qui influencent le maintien des personnes en situation de handicap peuvent être de différents ordres et notamment d'ordre culturel. Certains préjugés ou méconnaissances du handicap peuvent être un obstacle à l'intégration mais également au maintien dans l'emploi.

L'entreprise réaffirme son engagement visant à ce que l'évolution professionnelle des salariés handicapés et notamment l'accès à des postes de management et/ou de responsabilités, et plus généralement chaque forme de promotion, soient exclusifs de toute considération tenant au handicap.

L'entreprise met tout en œuvre pour que l'ensemble des salariés soit en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

➤ L'accompagnement du référent Handicap dans les démarches de reconnaissance de travailleurs handicapés

Le référent Handicap accompagne les salariés dans les démarches administratives auprès de la Maison départementale des personnes handicapées. Il informe les salariés sur les formulaires à compléter, les informations à communiquer et les pièces justificatives à fournir. De manière plus globale, le référent reste disponible pour tout salarié enclenchant cette démarche administrative et qui souhaite se faire accompagner et bénéficier de l'expérience du référent dans ce domaine.

L'objectif est de faciliter la démarche des salariés faisant une 1^{ère} demande ou un renouvellement afin que les aspects administratifs ne soient pas un frein à la reconnaissance du statut de salariés handicapés.

➤ L'accompagnement spécifique du référent RH

Chaque salarié de retour d'une absence maladie de longue durée ou d'un mi-temps thérapeutique est reçu par son référent RH afin d'échanger sur les conditions de la reprise de l'activité et les mesures complémentaires à mettre en œuvre pour permettre le maintien dans l'emploi. Les besoins de formations du salarié sont également évoqués lors de cet échange.

Au regard des échanges, le référent Handicap est associé et prend contact avec le salarié concerné, pour, notamment, initier une démarche de reconnaissance de salariés handicapés. Au regard des éventuelles préconisations du médecin du travail, diverses actions pourront alors être mises en œuvre (aménagement matériels, aménagements organisationnels, aménagements du temps de travail, mobilité professionnelle et/ou géographique...).

➤ La formation des salariés handicapés

Les salariés handicapés bénéficient de l'ensemble des dispositifs de formations dispensés tout au long de la carrière professionnelle. Une attention particulière est portée à l'adaptation des formations s'il existe des nécessités physiques et/ou matérielles induites par le handicap.

Il est rappelé que l'accord d'entreprise relatif à la gestion interne du compte personnel de formation, signé le 23 décembre 2015 pour une durée de 3 ans, identifie comme salariés prioritaires les salariés handicapés.

Ces salariés sont prioritaires pour suivre, pendant leur temps de travail essentiellement, les formations éligibles au CPF définies par la Branche du Crédit Agricole (ainsi que le Bachelor Particuliers IFCAM, le Mastère « Pro » et « Agri » IFCAM, les diplômes de l'ITB, le DU Expert en gestion de patrimoine – AUREP, le Mastère gestion de patrimoine de Bordeaux - sous réserve de leur inscription sur les listes de formations éligibles au CPF). La liste des formations éligibles élaborées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Branche Crédit Agricole (formations prioritaires) est jointe à l'accord d'entreprise relatif au CPF (annexe 2).

➤ La création d'une cellule de coordination

Une cellule de coordination Handicap est créée au sein de l'entreprise afin de réaliser des points d'étapes réguliers sur la situation des salariés handicapés au sein de l'entreprise. Elle

se réunit 2 fois par an et est composée du référent Handicap, d'un membre de la DRH, des médecins du travail et du conseiller en prévention de la MSA.

Cette réunion est l'occasion de dresser le bilan des actions mises en œuvre au profit des salariés en situation de handicap et de partager les constats des médecins du travail, de la DRH et des salariés concernés sur ces actions.

Les actions ayant permis d'améliorer les conditions de travail des salariés concernés sont mises en exergue afin, notamment, de s'en inspirer pour d'autres situations similaires. Un point particulier sur les difficultés rencontrées par les salariés handicapés est également réalisé afin de trouver des solutions partagées.

Les informations échangées dans le cadre de cette cellule tiennent compte des obligations liées au secret professionnel et à la nécessaire confidentialité des données.

La cellule de coordination peut se réunir en session exceptionnelle à la demande d'un de ses membres.

Article 4 : La sensibilisation de l'ensemble des acteurs par des actions de communication

L'entreprise souhaite sensibiliser l'ensemble des salariés de l'entreprise au handicap. Elle est consciente que les objectifs fixés en terme de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi passent nécessairement par l'information diffusée par l'entreprise sur le sujet du handicap.

Sensibiliser à une image plus juste des personnes handicapées permet d'améliorer aussi bien le recrutement, l'intégration que le maintien dans l'emploi de ces salariés.

➤ La communication auprès des salariés

L'objectif est de communiquer des connaissances sur ce sujet afin de mieux comprendre la situation de handicap, découvrir les différentes facettes du handicap et supprimer les éventuels préjugés. Les parties au présent accord conviennent que l'entreprise diffuse, chaque année, une plaquette d'information sur le handicap à l'ensemble des salariés avec notamment les différents types de handicap (visibles/non visibles), les pathologies qui peuvent être reconnues en handicap et l'accompagnement de l'entreprise dans ce domaine.

Cette plaquette est diffusée en amont de la semaine de l'emploi des travailleurs handicapés qui, à ce jour, a lieu en novembre de chaque année.

➤ **La participation aux forums et challenges divers**

L'entreprise s'engage à poursuivre ses participations présentielle et financières aux forums spécifiques et challenges sportifs divers. La présence de l'entreprise permet de valoriser son engagement en faveur du handicap et de donner une image positive de l'entreprise dans ce domaine aussi bien auprès du public valide, des personnes handicapées et des organismes spécialisés dans le handicap qui sont présents lors de ces manifestations.

Article 5 : Suivi de l'accord

Pour permettre de faire régulièrement le point sur la mise en œuvre du présent accord, les parties conviennent qu'un suivi de l'application de l'accord sera réalisé annuellement lors d'une réunion CHSCT. Il permettra d'examiner les conditions d'application du présent accord, de statuer sur les éventuelles difficultés d'interprétation et de proposer d'éventuelles évolutions. Un point d'étape sera également réalisé lors d'une réunion relative à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Article 6 : Dispositions diverses

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2017. Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme soit le 31 décembre 2019.

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec AR, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion sur l'ensemble des dispositions en vigueur à la date de ladite adhésion.

Révision

Selon l'article L.2261-7-1 du code du travail, sont habilités à engager la procédure de révision :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (signataires ou non de l'accord).

La demande devra être adressée à l'ensemble des parties à la négociation. La direction convoquera alors les organisations syndicales dans un délai maximum de trois mois.

Cependant, durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord et en application de l'article L.2261-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Notification et dépôt légal

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

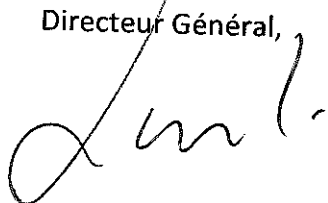
Il sera déposé par la direction à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi - Unité Territoriale de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

L'accord sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le réseau intranet.

Fait à SOYAUX, en 7 exemplaires, le 26/10/2016

Pour la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE MUTUEL CHARENTE-PERIGORD,

Monsieur Laurent Martin,
Directeur Général,



Pour la Délégation Syndicale,

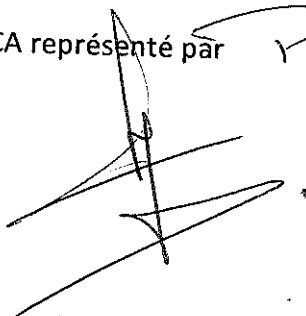
CGT / UGICT – CGT représentées par

Cedric Naudin



SNECA représenté par

St Chapoy



SUD représentée par