

ACCORD SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel des Côtes d'Armor, représentée par
Madame Michèle GUIBERT, Directrice Générale,

d'une part,

et les Organisations Syndicales :

- C F D T représentée par *Patricia JOURDEN*
- C G T représentée par
- FO représentée par
- SNECA / CGC représentée par *Véronique Rolland*
- 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, 7 novembre 2011 et 6 juin 2016.

Cette politique a permis d'atteindre, au 31 décembre 2019, 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%.

L'accord national sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap et la solidarité a été revu et a donné lieu à la conclusion d'un nouvel accord signé le 22 novembre 2019.

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.

La négociation du présent accord s'inscrit dans le cadre des objectifs de réussite définis au titre 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 22 novembre 2019, qui prévoit désormais qu'aucune entité ne peut se situer en dessous d'un taux de 5%.

Le présent accord s'inscrit 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

Compte tenu des évolutions réglementaires, notamment sur les modalités de calcul du taux d'emploi de salariés en situation de handicap, la Direction de la Caisse Régionale et les Organisations Syndicales souhaitent mettre en place les mesures suivantes afin de concourir à l'atteinte et au maintien d'un objectif global d'emploi de travailleurs handicapés d'au moins 6% de l'effectif (sans minoration) à horizon décembre 2023.

1.1 Favoriser le recrutement des personnes handicapées

Compétences

Tout en prenant en compte la situation particulière de chaque candidat handicapé, la Caisse Régionale réaffirme son attachement à avoir à l'égard des candidats 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 un minimum de 2 embauches de personne en situation de handicap 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 d'au moins 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 3 CDD de personnes handicapées chaque année, d'une durée minimum de 6 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 3 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+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. Le correspondant handicap de la Caisse Régionale assurera également un suivi régulier des salariés en situation de handicap en réalisant un entretien annuel avec chaque salarié concerné.

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

VR PAB

VR

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 et accompagnement 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 et de formation 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.

Les parties ont convenu de la mise en place de Chèques Emploi Service Universel (CESU) dans le cadre des négociations annuelles relatives aux rémunérations, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée 2020. Ils souhaitent par cet accord pérenniser le dispositif en précisant les modalités d'attribution comme suit.

Chaque année, l'entreprise organisera deux campagnes de commandes de CESU destinées à financer tout ou partie des prestations d'aide à la personne pour les salariés en situation de handicap. Ces campagnes auront lieu en juin et novembre de chaque année.

Les personnes éligibles à ce dispositif sont les salariés (CDI, CDD, alternants, stagiaires) bénéficiant :

- d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- victime d'un accident de travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10%
- d'une pension d'invalidité,
- de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »,
- de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Chaque salarié bénéficiaire aura la possibilité dans ce cadre, d'effectuer une commande de CESU dans la limite d'un montant total de 200 € par année civile.

La totalité des sommes attribuées au titre des CESU est prise en charge intégralement par l'entreprise.

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 de coordination handicap locale est créée, animée par un correspondant handicap rattaché à la Direction des Ressources Humaines et de la Communication (DRC), 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 ;
- 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 – Commission Vie Sociale

Compte-tenu de l'organisation des instances sociales de la Caisse Régionale, il est convenu d'intégrer les prérogatives antérieures de la Commission handicap à la Commission vie sociale du CSE, tel que prévu par l'accord sur la mise en place et le fonctionnement du CSE du 17 juillet 2018.

Lorsque la Commission sera amenée à traiter des sujets liés au handicap dans l'entreprise, qu'il s'agisse de la mise en place de nouveaux dispositifs ou du suivi du présent accord, elle sera composée d'un représentant de la Direction, des membres de la Commission, d'un représentant par organisation syndicale, du Médecin du Travail accompagné si besoin du technicien préventeur MSA, du correspondant Handicap.

Les thématiques relatives à l'emploi de salariés en situation de handicap seront abordées deux fois par an par la Commission vie sociale, au cours de deux réunions consacrées 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 2020, cette contribution sera nulle dans la mesure où le taux d'emploi de l'année 2019 est de 6,73% 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 2020, la Caisse Régionale bénéficie d'un budget report de 10 920 €.

ARTICLE 3 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu à partir du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2023, 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 23 octobre 2020

La Directrice Générale
Michèle GUIBERT

☞ CFDT Patricia JOURDEN

☞ CGT

☞ FO

☞ SNECA CGC Veronique Rolland

☞ SUDCAM

