



CRÉDIT AGRICOLE  
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE

## ACCORD SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET LA SOLIDARITE AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DU CREDIT AGRICOLE CHAMPAGNE BOURGOGNE

---

**Entre les soussignés,**

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE  
Représentée par Emmanuel VEY, agissant en qualité de Directeur Général,

**D'une part,**

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)  
Représentée par M. Christophe BEURTON

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. C.F.E-C.G.C.)  
Représenté par Mme Sophie FOURNEY

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)  
Représenté par Mme Christine DAVRON

Union Nationale des Syndicats Autonomes Crédit Agricole (U.N.S.A. – C.A.)  
Représentée par M. Romuald NOBLE

**D'autre part**

**Il a été convenu ce qui suit :**

SF NR CD AB H/

## Préambule

---

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 et dans le cadre de l'accord national du Crédit Agricole du 22 novembre 2019 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés et la solidarité.

Les Caisses Régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la convention collective nationale du Crédit Agricole se sont engagés en 2006 dans une politique active et pérenne en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés en signant un accord de branche avec 6 organisations syndicales. Cet accord, qui avait pour ambition de promouvoir et de développer l'emploi des travailleurs handicapés au sein des Caisses Régionales de Crédit Agricole et des organismes adhérant à la convention collective nationale du Crédit Agricole a été agréé par le Ministère chargé de l'emploi le 20 décembre 2005.

La Caisse Régionale du Crédit Agricole Mutuel de Champagne Bourgogne s'est engagée dès 2007 dans une politique active et pérenne en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Cet engagement s'est traduit par la signature de plusieurs accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

De nombreuses actions ont été menées durant l'application de ces différents accords, permettant de faire connaître la politique d'emploi des travailleurs handicapés de la Caisse Régionale, de mieux prendre en compte le handicap dans l'entreprise et de faire évoluer l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la Caisse régionale.

Grâce aux actions et mesures conduites par la Caisse Régionale, le taux d'emploi des travailleurs handicapés a continué de progresser régulièrement, pour atteindre 7,55 % fin 2019.

À l'occasion de la reconduction du 3<sup>ème</sup> accord de branche sur l'emploi des travailleurs handicapés en fin d'année 2018, puis de la négociation d'un nouvel accord en novembre 2019, les organisations syndicales nationales et la Fédération Nationale du Crédit Agricole ont souhaité aborder la situation des salariés « aidants » et plus généralement intégrer un chapitre relatif à la « solidarité ».

Ainsi, suite aux discussions au niveau national, les organisations syndicales locales et la Direction de la Caisse régionale ont décidé d'aborder le sujet de la solidarité au sein de cette négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés en consacrant un chapitre spécifique à « la solidarité au sein de la Caisse régionale ».

A ce titre, le présent accord prévoit la continuité du dispositif de don de jours de repos tel qu'institué au sein de la Caisse Régionale Champagne-Bourgogne, complété par le dispositif d'arrondi solidaire sur salaire et son engagement dans la lutte contre le cancer.

## **CHAPITRE 1 – L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE**

---

### **Article 1 – Champ d'application**

---

Les dispositions du présent chapitre sont instituées dans la Caisse régionale de Champagne Bourgogne au bénéfice des travailleurs reconnus handicapés au sens des articles L.5212-1 et suivants du Code du Travail.

### **Article 2 – Ambitions de la Caisse Régionale**

---

La Caisse Régionale s'engage à participer à l'employabilité des salariés handicapés et à tout mettre en œuvre, selon les modalités définies par la loi (articles L.5211-1 et suivants du Code du travail) pour maintenir, au terme de l'accord, la proportion de 6% minimum de l'effectif.

Les actions retenues pour atteindre cet objectif sont :

- l'embauche ;
- l'intégration durable en garantissant 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 ;
- le maintien dans l'emploi ;
- l'augmentation du volume d'affaires confié au secteur adapté et protégé et permettre ainsi aux personnes ne pouvant intégrer le milieu ordinaire, de travailler.

### **Article 3 – Mesures favorisant l'embauche**

---

#### **3-1 - Actions pour renforcer l'embauche**

La Caisse Régionale souhaite poursuivre le développement des 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 la politique d'emploi du Crédit Agricole et les opportunités de recrutement aux demandeurs d'emploi, acteurs de l'insertion, établissements scolaires et universitaires, grand public, etc.
- Des relations privilégiées avec les entités privées et publiques spécialement dédiées à l'insertion seront entretenues (Cap Emploi, Pôle Emploi, Centres de réinsertion professionnelle, Hanploi.com ...) Ces organismes seront destinataires des offres d'emploi diffusées en externe, avec mention de la nature du contrat, des compétences attendues (formation, expérience, etc.) et des conditions d'exercice.

En vue de favoriser l'embauche, les relations avec les établissements scolaires et universitaires seront développées (par exemple en sensibilisant les établissements sur les débouchés et les perspectives d'embauche au Crédit Agricole) afin :

- de développer les stages école des étudiants au sein des agences et des services de la Caisse Régionale, d'accueillir et de recruter des étudiants et des demandeurs d'emploi notamment pour des contrats de professionnalisation, mais aussi dans le cadre de périodes de mise en situation en milieu professionnel – PMSMP.

Un effort particulier sera effectué pour accueillir des étudiants pour des emplois d'auxiliaires de vacances en vérifiant au préalable que l'accueil et l'environnement soient propices à de bonnes conditions d'intégration du salarié.

#### **3-2 - Recrutement**

Afin de parvenir aux objectifs précités, la Caisse Régionale mettra en œuvre les moyens pour recruter en externe des personnes :

- sous la forme de contrats de travail à durée indéterminée,
- sous la forme de contrats à durée déterminée,

Ces contrats pourront être à temps plein ou à temps partiel.

La Caisse Régionale travaillera pour cela avec les organismes jouant un rôle actif dans le domaine de l'emploi (Réseau Cap Emploi, Handisup, Pole Emploi, Centres de Rééducation fonctionnel ou professionnel...) afin de recueillir le plus grand nombre de candidatures en rapport avec les métiers du Crédit Agricole.

### 3-3 - Formation et alternance

Un effort particulier sera réalisé pour les recrutements par la voie de la formation en alternance. Afin de mener les salariés au même niveau de compétence, la Caisse Régionale cherchera les solutions les mieux adaptées pour intégrer les salariés dans les formations par alternance, notamment par l'apprentissage ou le contrat de professionnalisation.

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

## Article 4 – Mesures d'intégration durable et d'évolution professionnelle

---

Les salariés 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 salariés, les mesures complémentaires suivantes seront mises en œuvre :

### 4-1 - Information et sensibilisation du personnel

La politique d'information et de sensibilisation du personnel sera poursuivie sur la durée du présent accord, dans le but de faciliter l'intégration dans la Caisse Régionale de personnes en situation de handicap.

Une sensibilisation ou une formation sur les modalités d'accueil sera dispensée aux salariés de l'équipe accueillante avant l'arrivée d'un salarié afin de préparer son intégration dans les meilleures conditions. Des actions seront proposées :

- au manager qui accueille le salarié, au moyen d'un module de formation spécifique qui apporte des réponses concrètes aux managers, leur permettant de développer les comportements et méthodes favorables à l'accueil puis au management d'un salarié dans cette situation.
- à l'équipe, si la situation du salarié et les restrictions d'activité induites peuvent avoir un impact sur le quotidien, dans l'entité d'accueil.

Les salariés nouvellement embauchés bénéficieront d'une sensibilisation dans le cadre du programme de formation destiné aux Nouveaux Embauchés.

La Caisse Régionale diffusera les supports de communication créés au niveau national par l'association « HECA » (Handicap et Emploi au Crédit Agricole) ou par la Caisse Régionale ayant pour vocation de présenter le Crédit Agricole et plus particulièrement les métiers des Caisses Régionales aux étudiants et demandeurs d'emploi handicapés.

La Caisse Régionale développera sous intranet une communication spécifique reprenant les dispositions du présent accord.

### 4-2 - Intégration et déroulement de carrière

Le Chargé de Développement Ressources Humaines ou le Correspondant Handicap assure un suivi personnalisé, notamment lors d'entretiens qui ont lieu avant l'établissement du contrat de travail et avant la fin de la période d'essai.

Ces entretiens ont pour but d'assurer l'efficacité des éventuels aménagements induits par la situation du salarié, l'efficacité des dispositifs d'appropriation des connaissances proposés au salarié et sa bonne intégration dans l'équipe de travail.

Le Chargé de Développement Ressources Humaines ou le Correspondant Handicap coordonne également les actions permettant la bonne intégration des salariés dans l'entreprise et dans leur environnement de travail individuel.

SF  
R  
AD  
CS  
N.

Une attention particulière est portée à l'adaptation des formations professionnelles, tant au niveau régional que national, s'il existe des nécessités physiques et matérielles induites par la situation du salarié.

Après 3 mois d'activité, un bilan sera effectué avec le Chargé de Développement Ressources Humaines ou le Correspondant Handicap pour évaluer et éventuellement modifier le dispositif d'intégration.

En outre, le salarié pourra solliciter un entretien tout au long de son parcours professionnel auprès du correspondant Handicap pour tout sujet en lien avec sa situation. Cet entretien permet, de s'assurer de sa bonne prise en compte dans la situation de travail et d'orienter le salarié auprès des interlocuteurs ad hoc.

#### 4-3 - Mission de coordination handicap

Conformément à l'accord de branche, une cellule – appelée "Mission" – 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 an au minimum, le médecin du travail référent Crédit Agricole, le correspondant handicap, un représentant de la Direction des Ressources Humaines, un conseiller en prévention, un travailleur social de la MSA et un membre du Comité Social et Economique (CSE).

Cette cellule a pour mission de :

- Signaler les difficultés rencontrées par les salariés concernés 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 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. 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 en faveur du maintien dans l'emploi

---

La Caisse Régionale mettra en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires afin de favoriser le maintien des salariés en situation de handicap, soit dans leur poste de travail, soit dans la Caisse Régionale.

Les démarches administratives liées au handicap ou à leur reconnaissance seront réalisées sur le temps de travail. Le correspondant Handicap pourra accompagner les salariés qui le souhaitent dans ces démarches.

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, les axes suivants, seront traités :

- Aménagement du poste de travail si nécessaire en collaboration avec le médecin du travail, la Caisse Régionale pourra recourir à un ergonome ou au service du Sameth si la situation de la personne le demande,
- Aménagement des équipements technologiques nécessaires à l'activité,
- Aménagement du temps de travail en collaboration avec le médecin du travail, afin d'organiser des rythmes d'activités compatibles,
- Examen de la possibilité de la mise en place de télétravail au cas par cas pour les travailleurs handicapés, ou de travailler depuis une agence proche du domicile,

- Passage à temps partiel (avec éventuel changement de poste),
- Aménagement des locaux (sièges et/ou agences),
- Lorsque la situation n'est pas compatible avec l'emploi, la Direction des Ressources Humaines étudiera la recherche d'un nouvel emploi dans l'entreprise,
- Des mesures particulières seront prises pour les salariés dont la maladie est évolutive et susceptible de devenir de plus en plus invalidante afin d'anticiper d'éventuels reclassements.
- Mise en place d'une formation spécifique à un nouvel emploi,
- Mise en place de mesures destinées à faciliter les déplacements liés au travail lorsque cela s'avèrera nécessaire,
- Maintien de la rémunération conventionnelle antérieure en cas de mobilité fonctionnelle et/ou géographique suite à la survenance ou l'aggravation de la situation,
- Acquisition de logiciels par la Caisse Régionale pour faciliter l'accès au poste de travail informatique et au téléphone en particulier pour les salariés mal et non voyant ainsi que pour les salariés mal et non entendant, sous réserves des possibilités techniques,
- Aide aux démarches auprès de l'AGEFIPH pour la prise en charge du coût de l'aménagement du véhicule ou autres et nécessaire à l'embauche et à l'emploi. Selon les règles fixées par l'AGEFIPH, la prise en charge du coût de l'aménagement du véhicule est limitée tous les 5 ans,
- Accès, dans la mesure des possibilités de la Caisse Régionale, à une place de parking pour les travailleurs handicapés notamment du fait d'une mobilité réduite, et si besoin, par la prise en charge financière de cette place par la Caisse Régionale.

En fonction des situations rencontrées, d'autres mesures sont envisageables.

#### **Article 6 – Mesures en faveur du développement du travail avec le secteur adapté et protégé**

---

Afin de contribuer à l'insertion des personnes 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 Caisse Régionale s'engage à :

- Elargir les partenariats avec les organismes qui favorisent le recours au secteur adapté et protégé, notamment pour :
  - o connaître les activités pouvant être sous-traitées par ces établissements
  - o 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 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 Mission locale handicap**

---

La cellule locale nommée Mission Handicap rattachée à la Direction des Ressources Humaines et animée par le Correspondant Handicap a pour objet 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,
- Assurer, en Caisse régionale, un suivi des résultats et des ressources financières allouées.

## **Article 8 – Aide à domicile**

---

Afin d'alléger les tâches quotidiennes et ainsi mieux concilier vie privée et vie professionnelle, le Pass CESU Handicap est proposé aux salariés de la Caisse Régionale reconnus travailleurs handicapés.

Le Pass CESU Handicap représente 700€ par an de Chèque Emploi Service Universel (financé à 100 % par la Caisse Régionale) pour faciliter l'accès à des Services à la personne (quotidien à domicile, enfance, assistance,...).

## **Article 9 – Congés spécifiques**

---

Dans la limite de 10 jours par an, des congés spécifiques seront accordés aux salariés handicapés pour des absences autorisées.

Ces absences, par demi-journée ou journée entière, sont justifiées par des actes médicaux ou paramédicaux nécessités par la situation de travailleurs handicapés.

Un justificatif devra être systématiquement fourni au Correspondant Handicap.

## **CHAPITRE 2 – LES DISPOSITIFS DE SOLIDARITE**

---

La Caisse Régionale de Champagne Bourgogne s'engage à mettre en œuvre les dispositifs de solidarité suivants :

- L'accompagnement des salariés proches aidants
- L'arrondi sur salaire
- La lutte contre le cancer
- L'accompagnement des salariés en situation de fragilité

## Article 1 – Les mesures relatives à l’accompagnement des salariés proches aidants

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés proches aidants visés par le présent article sont ceux dont l’une des personnes suivantes de leur entourage proche présente un handicap ou une perte d’autonomie d’une particulière gravité :

- Leur conjoint ;
- Leur concubin ;
- Leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont ils assument la charge au sens des prestations familiales ;
- Un collatéral jusqu’au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu’au quatrième degré de leur conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle ils résident ou avec laquelle ils entretiennent des liens étroits et stables, à qui ils viennent en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le salarié proche aidant doit justifier du lien « familial » ou des liens « étroits et stables » avec l’une des personnes susmentionnées, tout comme de l’affection de l’état de santé de cette dernière, par la production des justificatifs requis, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur (à ce jour l’article D.3142-8 du Code du travail).

### 1-1 – Les dispositifs d’information et de formation des salariés proches aidants

Différents dispositifs de congés existent à ce jour et peuvent être ouverts, sous réserve de remplir les conditions prévues par les textes en vigueur, aux salariés proches aidants. Parmi eux se trouvent notamment :

- Le congé de proche aidant (articles L.3142-16 et suivants du Code du travail) permettant à toute personne, sous certaines conditions, de cesser son activité professionnelle afin de s’occuper d’un membre de sa famille handicapé ou faisant l’objet d’une perte d’autonomie d’une particulière gravité.
- Le congé de solidarité familiale (articles L.3142-6 du Code du travail) permettant d’assister un proche dont la pathologie met en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d’une affection grave et incurable (quelle qu’en soit la cause). Le congé est indemnisé.

Les salariés bénéficiant de ces congés continueront à acquérir des jours de repos (AJC) au titre des périodes de congés de proche aidant et de solidarité familiale.

Le statut d’aidant requiert des connaissances, mais aussi des savoir-faire et savoir-être spécifiques. Deux universités, l’université du Littoral-Côte d’Opale (ULCO) et l’université d’Aix-Marseille (AMU) se sont associées pour créer un nouveau diplôme inter-universitaire. Cette formation doit permettre d’acquérir les compétences indispensables à l’accompagnement de son proche aidé... Elle permet en outre de comprendre le fonctionnement des différentes institutions, associations, services pour accéder aux aides pouvant répondre rapidement aux besoins de l’aidant et de son proche. Les enseignements sont axés sur l’éthique, les dimensions juridiques, la psychologie, l’accompagnement des parcours de vie, mais aussi la connaissance des institutions.

### 2-1 – Don de jours de repos

#### 1. Situations visées

Le don de jours de congé doit bénéficier au salarié assumant la charge d’un enfant de moins de 20 ans atteint d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident d’une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Cette absence est compatible avec le congé de présence parentale dont peut aussi bénéficier le salarié dans cette situation.

Le congé de présence parentale permet de bénéficier d'une réserve de jours de congé utilisée par le salarié pour s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale, auprès de la Direction des Ressources Humaines, au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé. Il doit y joindre un certificat médical qui atteste de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap, et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Le congé de présence parentale est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap. Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins dans la limite maximale de 3 ans.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois. Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe son manager et le service Gestion des Ressources Humaines au moins 48 heures à l'avance.

Pendant le congé de présence parentale, le contrat de travail est suspendu. Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP). Il doit faire sa demande auprès de la MSA. L'ensemble des avantages acquis avant le début du congé sont conservés.

Par ailleurs, le don de jours de congé peut bénéficier au salarié assumant la charge de son conjoint (ou partenaire de PACS) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

## 2. Les jours de repos concernés par le don

Les salariés peuvent donner les jours de repos suivants :

- La 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés (= 5 jours de congés payés)
- Des Autres Jours de Congés (AJC) acquis
- Des jours issus du Compte Épargne Temps (CET)

Le don est limité à 5 jours par an et par salarié.

## 3. Mise en œuvre

- *Campagne d'appel au don*

Une campagne d'appel au don de jours est lancée en début d'année. Cette campagne rappelle les modalités de dons et de prise de jours dans ce cadre.

Les salariés qui désirent donner des jours de congés répondent favorablement à cette campagne : ils doivent préciser le nombre de jours qu'ils souhaitent donner. Ces jours ne seront pas décomptés, dans un premier temps, des soldes de congés.

Il n'y aura pas de constitution d'un stock de jours de repos par anticipation.

- *Demande d'absence d'un salarié ayant un enfant malade ou conjoint dont la situation nécessite sa présence*

Le salarié qui remplit les conditions pour bénéficier d'un don de congé adresse une demande auprès du service Gestion des Ressources Humaines.

Cette demande devra être accompagnée d'un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant ou le conjoint au titre de la pathologie et attestant de sa gravité et du caractère indispensable de la présence et des soins.

Cette demande devra préciser la durée prévisible de l'absence.

Afin de bénéficier de ce don, le salarié devra avoir préalablement consommé toutes les possibilités d'absences, à savoir :

- Les AJC acquis à la date de la demande,
- Les jours de congés payés acquis pour l'année en cours,
- Les jours placés dans le Compte Épargne Temps, le cas échéant.

Tolérance : si le salarié le souhaite il pourra, à titre exceptionnel, laisser 5 jours dans ses compteurs.

- *Prise de jours de repos donnés*

Durant cette absence, le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération. Il sera considéré comme en congé.

- *Gestion des jours donnés*

Les jours donnés seront répartis également en fonction des besoins. Si le nombre de jours « promis » est supérieur à la demande de dons, la Direction procédera au décompte des jours promis par ordre chronologique.

- *Abondement de l'entreprise*

La Direction abondera ces dons à hauteur de 10 % dans la limite de 10 jours/an.

## **Article 2 – L'arrondi solidaire sur salaire**

---

L'arrondi sur salaire est une méthode de collecte de fonds, basée sur le volontariat des salariés de la Caisse Régionale Champagne Bourgogne. Les salariés acceptent de faire des dons de centimes excédentaires sur leur salaire net, qui est alors arrondi à l'euro inférieur après le prélèvement à la source.

Le don minimum est de 1 centimes et le don maximum de 99 centimes chaque mois (soit un don maximum par an de 11.88 euros). Les salariés peuvent à tout moment entrer ou sortir du dispositif d'arrondi sur salaire comme ils le souhaitent.

Les sommes versées ne pourront pas faire l'objet d'une réduction d'impôt sur le revenu.

La somme ainsi collectée sera abondée à 100% par la Caisse Régionale puis versée à une ou plusieurs associations présentes sur le territoire de la Caisse Régionale.

## **Article 3 – La lutte contre le cancer**

---

Les Caisses Régionales et entreprises de la branche ont affiché leur volonté et leur engagement d'œuvrer dans la lutte contre le cancer et ses impacts au quotidien, notamment en milieu professionnel, en signant la charte Cancer & Emploi établie par l'Institut National du Cancer (texte en annexe) qui sera mise en ligne sous l'intranet de la caisse régionale

#### **Article 4 – L’accompagnement des salariés en situation de fragilité**

---

La Direction veille à la santé au travail des salariés en lien avec la médecine du travail.

Chaque salarié bénéficie du suivi individuel de son état de santé. Il est adapté à ses besoins et aux risques liés à son poste de travail. Ce suivi est effectué par le service Santé au Travail de la MSA (MSA BOURGOGNE ou MSA SUD CHAMPAGNE selon le lieu de travail).

La Direction s’engage à accompagner au mieux les salariés, notamment de retour de longue absence, en fonction des préconisations médicales.

A cette fin, une visite de préreprise peut être organisée : la visite de préreprise est un examen médical effectué par le médecin du travail pendant l’arrêt de travail du salarié. Elle vise à aider le salarié à reprendre son emploi ou un emploi compatible avec sa situation. En fonction de l’avis médical, la Direction s’engage à étudier la situation et rechercher la meilleure solution pouvant être mise en place dans l’intérêt de tous. Les salariés sont invités à se rapprocher de la Direction des Ressources Humaines pour organiser leur reprise dans les meilleures conditions.

Les informations relatives aux visites médicales sont disponibles sous l’intranet RH. Un point particulier est fait sur la possibilité de solliciter une visite de préreprise.

Plus largement, tout salarié peut solliciter la Direction des Ressources Humaines s’il se trouve dans une situation nécessitant un accompagnement spécifique.

#### **CHAPITRE 3 – Dispositions générales**

---

##### **Article 1 – Durée de l’accord**

---

Les dispositions du présent accord mettent fin et remplacent celles issues de l’accord sur l’emploi de travailleurs handicapés du 10 avril 2019.

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, pour une durée de 3 ans et 9 mois, soit jusqu’au 31 décembre 2024. Au-delà de cette date, il cessera de produire de plein droit tout effet.

Toutefois, les parties signataires se réuniront au moins 3 mois avant l’échéance du terme pour envisager une éventuelle reconduction.

##### **Article 2 – Suivi et révision de l’accord**

---

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, pendant les périodes couvertes par l’accord, les parties signataires pourront se réunir pour examiner les modalités d’application de l’accord et pourront signer des avenants pour résoudre d’éventuelles difficultés concernant l’application de l’accord.

##### **Article 3 – Dénonciation de l’accord**

---

L’accord peut être dénoncé en respectant un délai de 3 mois.

La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et donnera lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Lorsque la dénonciation émane de l’employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l’accord continuera de

produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

#### **Article 4 – Nouvelles négociations**

---

En cas de dénonciation de l'accord, il appartiendra à l'employeur, sur demande écrite d'une organisation syndicale, de négocier un nouvel accord. Pour ce faire, il devra convoquer les organisations syndicales dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

#### **Article 5 – Publicité**

---


Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise, sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail.

Les parties sont informées et acceptent la mise en ligne intégrale du présent accord sous la base de données nationale le rendant ainsi public.

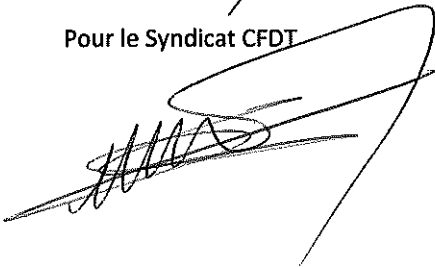
Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à TROYES, le 11/03/2021

Le Directeur Général de la CRCAM  
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE



Pour le Syndicat CFDT



Pour le Syndicat SNECA CFE-CGC



Pour le Syndicat SNIACAM



Pour le Syndicat UNSA/CA

