

ACCORD SUR LE HANDICAP ET LA SOLIDARITE D'ENTREPRISE

ENTRE

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Provence Côte d'Azur représentée par
Monsieur José SANTUCCI - Directeur Général



ET

Les organisations syndicales désignées ci-après

CFDT,
Représentée par

Joanne Stephan



CFTC,
Représentée par

Rahou FEMBA

SNECA CFE-CGC,
Représentée par

Goin Laurence

SNIACAM,
Représentée par

DUPIC Guillaume

SUD,
Représentée par

SAHER Ratty



Ci-après dénommées les parties

CS MS RF KS G PR

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le respect des dispositions des articles L.5212-1 et suivants du Code du travail et de l'Accord de Branche du 22 novembre 2019.

Il repose sur les fondements de la Politique Sociale mise en œuvre depuis de nombreuses années par la Caisse Régionale pour faciliter l'inclusion et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation en handicap et accompagner le fonctionnement du secteur protégé.

A cette dynamique historique, s'intègre désormais une action en faveur de la promotion de la Solidarité d'entreprise comme en attestent la signature récente de l'accord d'entreprise sur le don de jours de repos, la mise en place de l'arrondi solidaire ou les actions menées par l'entreprise en faveur de la lutte contre le cancer.

Ces valeurs fondamentales et notre attachement à notre territoire nous amènent, en toute logique, à consolider de manière conventionnelle par accord d'entreprise, ces engagements.

Cette approche participe à la consolidation d'une marque employeur reconnue, garantissant à chaque collaborateur en situation de handicap un accompagnement dédié et donnant à chacun les moyens de s'inscrire dans une démarche de solidarité d'entreprise.

IL A EN CONSEQUENCE ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

Titre 1 - Le Handicap :

Suite au diagnostic présenté aux organisations syndicales dans le respect des modalités d'échanges proposées par l'Accord de Branche du 22 novembre 2019, les parties s'accordent à poursuivre les actions menées par la Caisse Régionale sur :

- L'inclusion des collaborateurs en situation de handicap,
- La gestion de carrière des collaborateurs en situation de handicap,
- Le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap,
- Le recours au secteur protégé.

Article 1 - L'inclusion des collaborateurs en situation de handicap :

La Caisse Régionale a développé des actions et des partenariats permettant de promouvoir sa marque employeur et de favoriser sa visibilité sur le recrutement et l'intégration de candidats en situation de handicap.

Les parties au présent accord entendent poursuivre ces actions en maintenant pour la durée d'application du présent accord :

- la participation de la Caisse Régionale aux forums de recrutement organisés pour favoriser l'intégration des demandeurs d'emploi et des candidats en situation de handicap,

D GS RF KS GD

- les partenariats existants avec les structures étatiques d'aide aux entreprises pour le recrutement des salariés en situation de handicap,
- le rôle de relais de la politique HECA avec une analyse approfondie des candidatures communiquées par le Groupe par le biais de son réseau.

Cette approche de recrutement direct continuera à être complétée par le recours à des prestataires dédiés, chargés de sourcer, d'identifier et de favoriser l'intégration de profils de collaborateurs en situation de handicap.

Pour favoriser l'intégration des collaborateurs en situation de handicap au sein d'une unité ou d'une agence et avec leurs accords, chaque recrutement sera accompagné d'une sensibilisation du manager, réalisée par l'unité PST / HECA.

En outre et en complément des dispositifs d'intégration existants au sein de la Caisse Régionale, le collaborateur en situation de handicap bénéficiera, à l'issue d'une période de trois mois suivant son recrutement, d'un entretien dédié avec le référent HECA de l'entreprise.

Durant ce temps d'échanges, en plus d'évoquer le contexte global de son intégration, il lui sera présenté l'ensemble des actions et mesures d'accompagnements mises en place au sein de la Caisse Régionale.

Article 2 : La gestion de carrières des collaborateurs en situation de handicap

Comme tout salarié de la Caisse Régionale, il appartient aux collaborateurs en situation de handicap de mettre en œuvre les conditions propices aux évolutions de carrières auxquelles ils aspirent.

Ils bénéficient dans ce cadre de l'ensemble des processus d'accompagnement et de formations mis à disposition par la Caisse Régionale.

Les souhaits de mobilité fonctionnelle ou géographique notamment formulés dans le cadre de l'entretien professionnel pourront être communiqués au correspondant HECA, après accord du collaborateur.

Tout collaborateur en situation de handicap peut, dans le cadre d'une mobilité géographique ou fonctionnelle, solliciter l'accompagnement du correspondant HECA. Cet accompagnement permet notamment d'échanger sur les éventuels aménagements de poste à opérer en lien avec les recommandations ou restrictions médicales établies par la Médecine du Travail.

Article 3 : Le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation du handicap

De manière générale, le correspondant HECA a vocation à accompagner le collaborateur en situation de handicap pour favoriser son maintien dans l'emploi.

Cette action se réalise de manière concertée en liaison étroite avec le collaborateur concerné, la Médecine du Travail, le Chargé de Ressources Humaines et le management.

13 GS RF 128 G

Selon les situations, le collaborateur pourra bénéficier d'un accompagnement de la MSA et d'un ergonome et de l'action des Assistantes Sociales.

Le recours à des tiers extérieurs (structures étatiques ou spécialisées) pourra naturellement être sollicité.

L'étude de poste menée avec la Médecine du Travail constitue le socle de cette action, qu'elle soit justifiée par une évolution de la pathologie du collaborateur ou des tâches qui lui sont confiées.

Sur la base des préconisations formulées par la Médecine du travail, il sera alors recherché une solution adaptée pour assurer le maintien dans l'emploi du collaborateur.

Les parties au présent accord conviennent qu'un budget spécifique annuel sera alloué à l'unité PST / HECA pour assurer le financement des actions non couvertes par le budget Groupe HECA.

Un suivi quadrimestriel de l'ensemble des situations individuelles est réalisé au travers d'une réunion dédiée réunissant la Médecine du Travail, les Assistantes Sociales, un représentant de l'unité DVR de la Direction des Ressources Humaines et des représentants de l'unité HECA.

Article 4 : Le recours au secteur protégé

En tant qu'acteur du territoire, la Caisse Régionale a toujours veillé à contribuer également à l'insertion des personnes en situation de handicap dans la vie professionnelle en confiant un volume d'affaires substantiel aux entreprises adaptées (EA) et aux établissements et services d'aides par le travail (ESAT).

Ce partenariat trouve notamment une concrétisation matérielle par l'accueil d'une unité ESAT au sein même du siège social de Draguignan et d'une unité EA pour l'activité d'archivage.

Les parties entendent poursuivre cette dynamique pour la durée du présent accord.

Titre 2 : Solidarité d'entreprise

Article 1 : Dons de jours de repos

Par accord unanime du 30 mars 2020, la Direction et les organisations syndicales représentatives du Crédit Agricole organisaient le don de jours de repos.

Les parties conviennent d'assimiler ces dispositions au sein du présent accord.

Ainsi, en s'appuyant sur les valeurs d'entraide et de solidarité du Crédit Agricole Provence Côte d'Azur, les parties ont souhaité, compléter les dispositifs légaux et conventionnels existants en matière d'accompagnement des proches du collaborateur.

D GJ RF KS  

Sur ces bases et dans le respect des dispositions de l'article L.1225-65-1 du Code du travail, est instituée la capacité pour les salariés de procéder anonymement et sans contrepartie, à un don de jours de repos dans les conditions et selon les modalités suivantes :

Article 1-1 : Situations concernées

Le don de jours de repos a vocation à faire bénéficier :

- à tout salarié de la Caisse Régionale, sans condition d'ancienneté,
- qui ne disposerait plus de droits à congés ou à repos,

d'une suspension de son contrat de travail rémunérée lui permettant de faire face à un évènement soudain, d'une particulière gravité, touchant l'un de ses proches.

Le bénéfice des jours de repos s'applique en cas de maladie, de handicap ou d'accident, tous d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les parties s'accordent pour ouvrir plus largement que le Code du Travail, le périmètre des proches concernés.

Sont ainsi visés, la maladie, le handicap ou l'accident :

- de l'enfant du collaborateur sans condition d'âge,
- du conjoint / concubin / pacsé du salarié,
- du père ou de la mère du salarié.

Cet accompagnement s'inscrit dans un dispositif global intégrant :

- le congé de proche aidant visé aux articles L.3142-22 et suivants du Code du travail,
- les jours de congés pour la survenue du handicap d'un enfant visé à l'article L.3142-1 du Code du travail,
- le congé de présence parentale visé aux articles L.1225-62 et suivants du Code du travail,
- le congé de solidarité familiale visé aux articles L.3142-16 et suivants du Code du travail,
- le congé exceptionnel en cas de maladie ou d'accident du conjoint ou d'un enfant visé à l'article 22 de la Convention Collective du Crédit Agricole.

Article 1-2 : Fonds de solidarité

Afin de recueillir les donations des salariés, un fonds de solidarité est constitué.

Une première campagne de recueil des dons sera organisée par la Caisse Régionale suite à la mise en place du présent accord où chaque salarié pourra, dans la limite de deux jours de repos (AJC ou CET acquis) par an, faire un don anonymisé à destination de ce fonds de solidarité.

D G S RF KS  

Un jour donné correspond à un jour acquis peu important la position d'emploi du donateur et du bénéficiaire.

Les droits du donateur seront immédiatement impactés à due proportion par le service ADP.

Les droits intégrés dans le fonds de solidarité seront reportés d'un exercice sur l'autre, jusqu'à épuisement de leur utilisation.

Une nouvelle campagne sera alors réalisée et ainsi de suite.

Article 1-3 : Instruction des demandes

L'affectation des dons de jours de repos est réalisée sur décision du Comité d'Accompagnement des Collaborateurs, composé du Préventeur des Risques de la Caisse Régionale, de la Chargée Référent Handicap et des Assistantes Sociales.

Le salarié en exprime le besoin auprès de l'un de ces quatre référents en joignant à sa demande un certificat médical établi par le médecin suivant l'enfant, le conjoint / concubin / pacsé ou l'ascendant (père / mère) du collaborateur attestant de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionné à l'article 1 du présent accord, ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants. Ce certificat doit préciser la durée prévisible de cette présence soutenue.

Après s'être assuré de l'épuisement de l'intégralité de ses droits individuels à repos rémunéré acquis au titre de l'exercice en cours, le Comité d'Accompagnement des Collaborateurs informera le bénéficiaire et les services de la Direction des Ressources Humaines de sa décision.

La justification d'absence peut être continue ou discontinuée selon les situations, avec un don maximal global de 60 jours ouvrés par événement.

Article 1-4 : Situation du bénéficiaire

La suspension de son contrat de travail permise par les dons est assimilée à du temps de travail effectif. Le salarié bénéficie donc d'un maintien de l'ensemble de ses droits (salaires / éléments accessoires de salaires, primes, intéressement / participation, ancienneté, congés payés...)

Article 1-5 : Commission de suivi

Le Comité d'Accompagnement des Collaborateurs fera, une fois par an, aux organisations syndicales représentatives ainsi qu'à la Direction Générale de la Caisse Régionale, un suivi sur l'utilisation de ces droits, suivi respectueux du principe d'anonymat.

Article 1-6 : Clause de revoyure

Les parties conviennent qu'en cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ayant un impact majeur sur l'économie du présent accord, de se réunir afin de déterminer les adaptations devant y être apportées.

D G S RF RS  

Article 2 : Arrondi solidaire

L'arrondi solidaire est une démarche par laquelle une entreprise permet à ses salariés de faire don des centimes d'euros qui figurent chaque mois sur leur salaire net, à des associations.

Dans le prolongement de l'expérimentation menée en 2021 par l'entreprise, les parties s'accordent sur la volonté d'organiser un processus d'arrondi solidaire pour la durée du présent accord.

Article 2-1 : Modalités

Chaque salarié qui le souhaite peut, de manière volontaire et non obligatoire, solliciter la Direction des Ressources Humaines, afin d'organiser le prélèvement de ses centimes de rémunérations chaque mois.

Ce prélèvement alimente un compte de passage dédié en vue de la distribution des fonds collectés à une association ou plusieurs associations retenues par la Caisse Régionale au regard des valeurs qu'elle porte.

Ce don n'engendre pas de déduction fiscale spécifique pour les salariés donataires.

Article 2-2 : Bénéficiaires / répartition des fonds

Les fonds récoltés au travers de l'arrondi solidaire font l'objet d'une répartition égale au profit des associations retenues chaque année.

En début d'exercice civil, les collaborateurs seront associés au niveau des associations retenues et informés de leur projet ainsi que du montant collecté pour l'année précédente.

Chaque collaborateur pourra porter la candidature d'une association appelée à bénéficier de cette participation dès lors que son projet répond aux valeurs portées par l'entreprise, dans le domaine du handicap, de l'inclusion sociale et de l'environnement.

Article 2-3 : Abondement de l'entreprise et du Comité Social et Economique

Les montants versés par l'ensemble des salariés feront l'objet d'un abondement par l'entreprise.

Le Comité Social et Economique sera également sollicité pour participer au financement de cet accompagnement à hauteur d'un montant décidé par ses membres.

Article 3 : Actions en faveur de la lutte contre le cancer

La Caisse s'inscrit pleinement dans le sens des dispositions de l'accord de branche du 22 novembre 2020 et des engagements portés par la Charte Cancer et Emploi, établie par l'Institut national du Cancer.

D 95 RF 125 CB

L'ensemble des dispositifs mis en place par la Caisse Régionale, rappelé au présent accord et dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes concoure à cet objectif en apportant un cadre professionnel adapté.

Chaque année, des actions de prévention seront travaillées et relayées en liaison avec la MSA sous le pilotage de l'unité PST.

Titre 3 : Suivi de l'accord

Chaque année, dans le cadre de la Commission Santé Sécurité au Travail du Comité Social et Economique, un point spécifique sera réalisé selon le même schéma que le diagnostic présenté aux partenaires sociaux dans le cadre des échanges menés au titre du présent accord.

Ce point sera complété des actions menées au titre de la Solidarité d'Entreprise.

Titre 4 : Durée et formalités administratives

Article 1 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, jusqu'au 31 décembre 2023, date à laquelle il cessera de produire effet de plein droit sans autre formalité.

Article 2 : Clause de révision et de revoyure

Le présent accord peut faire l'objet de modifications avant son échéance, sous réserve de la signature d'un avenant de révision par les parties signataires ou adhérentes.

Plus globalement, les parties conviennent qu'en cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ayant un impact majeur sur l'économie du présent accord, de se réunir afin de déterminer les adaptations devant y être apportées.

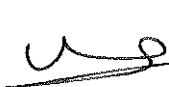
Article 3 : Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles D.2231-4 et suivants du Code du travail

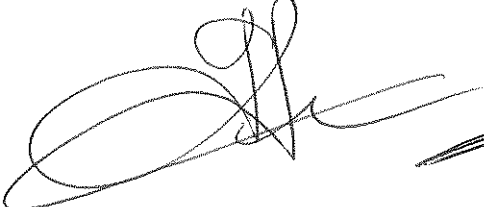
Fait à Draguignan le , 14 juin 2021.

En autant d'exemplaires originaux que de parties

Pour la Caisse Régionale



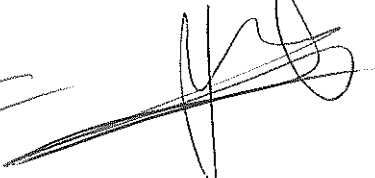
Pour le SNECA-CFE-CGC



Pour la CFDT



Pour le SNIACAM



Pour la CFTC



Pour SLJD



GS RF KS