PYRÉNÉES GASCOGNE

Accord en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap et sur la solidarité au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées Gascogne

Entre les soussignées

CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL PYRENEES GASCOGNE
Ayant son siège social 11, Boulevard Kennedy – BP 329 – 65 003 TARBES
Représentée par M. Ioannis GIANNIOTIS
Agissant en qualité de Directeur du Développement Humain

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes

- CFDT représentée par .
  agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e) .....
- SNECA CFE-CGC représentée par ....
  agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e) .....
- SUD-CAM PG représentée par
  agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e) .....

D'autre part.

SOMMAIRE

PREAMBULE 4
PARTIE 1 : L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP 5
ARTICLE 1 : Mesures concourant à l'embauche et à la reconnaissance en interne des personnes en situation de handicap 5
1.1. Embauche de nouveaux travailleurs en situation de handicap 5
a. Communication sur les opportunités de recrutement 5
b. Développement de partenariats 6
1.2. Reconnaissance en interne de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) 6
ARTICLE 2 : Mesures concourant à l'intégration des personnes en situation de handicap 7
1.1. La sensibilisation des managers 8
1.2. La sensibilisation des collaborateurs 8
1.3. Formation 8
ARTICLE 3 : Mesures concourant au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap 8
1.1. Plan de maintien dans l'emploi 8
1.2. Programme relationnel 9
ARTICLE 4 : Mesures concourant au développement du travail avec les entreprises adaptées 9
ARTICLE 5 : Une organisation adaptée au sein de la Direction du Développement Humain 10
ARTICLE 6 : Communication biannuelle 11
PARTIE 2 : LA SOLIDARITE 12
ARTICLE 1 : Les dispositifs d'accompagnement des collaborateurs aidants 12
1.1. Collaborateurs concernés 12
1.2. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle 13
1.3. Dispositifs de communication et d'information dans l'accompagnement des collaborateurs aidants 13
a. Accompagnement externe 13
b. Correspondant interne 14
c. Diffusion de guides de sensibilisation 14
1.4. Dispositifs existants 14
ARTICLE 2 : L'accompagnement et le maintien dans l'emploi des collaborateurs atteints d'un cancer 14
1.1. L'accompagnement dans le maintien et le retour en emploi 15
a. Le maintien d'un lien avec le collaborateur absent 15
b. L'information du collaborateur absent 15
c. La construction d'un parcours de maintien ou de reprise 15
1.2. La formation et l'information des parties prenantes 16
a. La sensibilisation et l'information 16

b. La mise à disposition d'offres d'associations de patients et d'usagers du système de santé 16
1.3. La promotion de la santé 16
1.4. L'évaluation et le partage 16
PARTIE 3 : DISPOSITIONS FINALES 17
ARTICLE 1 : Commission Handicap 17
ARTICLE 2 : Suivi de l'accord 18
ARTICLE 3 : Durée et dépôt de l'accord 18

PREAMBULE

Depuis 2004, la Caisse Régionale s'est engagée dans une politique active et pérenne en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.
A ce titre, de nombreuses actions ont été menées, permettant de faire connaître la politique d'emploi en interne et en externe, de mieux prendre en compte le handicap au sein de l'entreprise et favoriser l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

La politique menée depuis plusieurs années au sein de la Caisse Régionale et les accords d'entreprise qui se sont succédé s'inscrivent dans la continuité des différents accords de branche et ont pour objectif de mettre tout en œuvre pour :

- Dépasser le taux règlementaire de 6% de travailleurs en situation de handicap, en accord également avec notre engagement sur le territoire en matière d'insertion, en inversant la tendance observée ces dernières années ;

- Faciliter la reconnaissance de travailleur en situation de handicap ;

- Favoriser l'intégration et assurer le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap ;

- Offrir aux collaborateurs en situation de handicap une trajectoire professionnelle en phase avec leurs compétences et capacités, en accord également avec notre politique égalité professionnelle.

L'accord en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées Gascogne arrivant à échéance le 30 novembre 2023, les parties signataires souhaitent pérenniser et adapter les modalités prévues par l'accord précité, notamment au regard des évolutions légales et conventionnelles.

Concernant ces dernières, le présent accord s'inscrit dans le cadre :

- Des articles L.5211-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés ;

- De l'accord national de branche du 02 décembre 2022 sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap et la solidarité dans les entreprises de la branche du Crédit Agricole.

Au travers de ce nouvel accord, la Caisse Régionale réaffirme sa volonté de s'engager avec tous les acteurs concernés dans une politique proactive, novatrice et durable en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, au moyen de mesures concrètes.
Aussi, dans la continuité du dernier accord de branche, la Caisse Régionale souhaite intégrer dans sa politique la solidarité, notamment par l'accompagnement des collaborateurs proches-aidants et des collaborateurs atteints d'un cancer.

PARTIE 1 : L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

ARTICLE 1 : Mesures concourant à l'embauche et à la reconnaissance en interne des personnes en situation de handicap

La Caisse Régionale réaffirme sa volonté de respecter les objectifs du Groupe Crédit Agricole et son engagement en matière de responsabilité sociale en développant toutes les actions nécessaires pour dépasser le taux réglementaire de 6%.

1.1. Embauche de nouveaux travailleurs en situation de handicap

Les mesures proposées par la Caisse Régionale dans son programme relationnel visent à contribuer à l'engagement national d'embauches sous différentes formes de contrats, par des actions de communication renforcées et en développant ses partenariats, notamment avec CAP'EMPLOI.

Tout en prenant compte de la situation particulière de chaque collaborateur en situation de handicap, et par la mise en place de dispositifs adaptés, la Caisse Régionale réaffirme son attachement à avoir, à l'égard des collaborateurs en situation de handicap, les mêmes attentes en matière de compétences qu'envers les autres collaborateurs.
A ce titre, toutes les pistes facilitant le processus d'intégration dans les meilleures conditions possibles sont explorées, telles que les recrutements directs pour les candidats disposant déjà des compétences souhaitées et correspondant au profil du poste, l'apprentissage, les contrats de professionnalisation…

Les relations avec les établissements scolaires et universitaires sont et seront développées afin d'ouvrir notamment plus largement les stages écoles des étudiants en situation de handicap au sein des agences et des services de la Caisse Régionale, et de favoriser leur intégration dans l'entreprise.

Indicateur de référence : à l'occasion du bilan de l'accord, un suivi des embauches des nouveaux travailleurs en situation de handicap sera réalisé, avec un objectif de 12 embauches d'ici 2025 (déclinaison de l'objectif du Groupe de 470 embauches sur la période).

a. 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 en situation de handicap du Crédit Agricole et les opportunités de recrutement aux demandes d'emploi, acteurs de l'insertion, établissements scolaires et universitaires…

Des supports de communication, ayant vocation à présenter le groupe Crédit Agricole, les métiers des Caisses Régionales et les possibilités d'évolution, destinés aux étudiants et demandeurs d'emploi en situation de handicap ainsi qu'aux acteurs œuvrant sur le marché,

sont créés et actualisés au niveau national par l'association Handicap et Emploi Crédit Agricole (HECA) et mis à disposition des Caisses Régionales.

La Caisse Régionale déploie les moyens les plus adaptés à la diffusion des différentes communications sur le sujet.

b. Développement de partenariats

La Caisse Régionale continue à rechercher et développer un partenariat avec les organismes dédiés à l'insertion des travailleurs en situation de handicap et à leur faire part des offres d'emploi disponibles.
Dans cette perspective, des partenariats sont mis en place entre la Caisse Régionale et tous les acteurs locaux, notamment avec CAP'EMPLOI. Elle s'engage en particulier à organiser des contacts permanents avec toutes les structures agissant sur le territoire et pouvant contribuer à la réussite du projet.

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

1.2. Reconnaissance en interne de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH)

La reconnaissance administrative du handicap, par la Commission des droits de l'autonomie des personnes en situation de handicap, permet d'avoir accès à un ensemble d'aides et de services favorisant le maintien dans l'emploi ainsi que des conditions de travail optimales, par un aménagement matériel ou organisationnel du poste par exemple.
Le cas échéant, la RQTH peut également faciliter une reconversion professionnelle, celle-ci donnant une légitimité supplémentaire et l'accès à des subventions pouvant aider l'employeur à mettre en œuvre des actions.

L'identification et l'accompagnement de nouvelles situations de handicap en interne seront systématiquement abordés dans le cadre des revues de compétences (tous les 2 ans) mais également dans le cadre des entretiens de carrière des gestionnaires RH.
En vue de favoriser cette reconnaissance en interne et d'accompagner au mieux les situations de handicap, la Caisse Régionale renforcera sa campagne de sensibilisation au handicap, notamment par l'organisation d'e-réunions d'information, de vidéos de sensibilisation ou encore des actions d'appels sortants.

Le référent Handicap accompagnera également le collaborateur, notamment dans ses démarches administratives de RQTH, et apportera tous les conseils utiles.

Ces démarches de reconnaissance et de renouvellement RQTH sont facilitées et les délais de traitement optimisés par la mise en place des demandes via CAESAR (RH-Handicap), depuis le 10 octobre 2023.

Le programme relationnel avec la création d'un évènement RH spécifique permet également d'anticiper toutes demandes de renouvellement RQTH et sera animé de manière active par le référent handicap.
Enfin, afin d'encourager les démarches de RQTH pour les collaborateurs et de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, la Caisse Régionale prévoit d'allouer, en cas de besoin, 4 demi-journées de congés complémentaires pour les situations suivantes :

- Effectuer les démarches de reconnaissance et/ou de renouvellement de travailleur handicapé auprès des différents acteurs si la situation implique des rendez-vous complémentaires à une visite médicale chez le médecin traitant ;

- Assister à des rendez-vous médicaux, pour les collaborateurs bénéficiant d'une RQTH, sous réserve de fournir un justificatif médical spécialisé auprès de la Direction du Développement Humain – Service Support RH.

Ces absences n'auront pas d'impact sur les éléments de rémunération variable du collaborateur (REC, RSP, intéressement...).

ARTICLE 2 : Mesures concourant à l'intégration des personnes en situation de handicap

Au-delà du dispositif d'intégration existant au sein de la Caisse Régionale, et afin de prendre pleinement en compte les spécificités liées au handicap et favoriser une intégration réussie, les mesures complémentaires suivantes seront mises en œuvre :

- A l'embauche, le candidat dont la RQTH sera connue, bénéficiera d'un entretien individuel avec le référent handicap, afin notamment d'identifier les aménagements éventuels nécessaires du poste et de l'environnement de travail ou encore les besoins de formations spécifiques. Le référent handicap coordonnera les compétences, internes ou externes, nécessaires à la préparation de l'arrivée de la personne en situation de handicap dans la Caisse Régionale en collaboration avec les services, interlocuteurs compétents (ex : Service Immeuble, Formation, Médecine du travail...) et également en lien avec les élus du CSE, et plus particulièrement de la Commission Handicap ;

- Préalablement à la prise effective de fonction et à chaque mobilité, sous réserve d'acceptation du collaborateur, le référent handicap ou le GRH informera le futur responsable hiérarchique afin de compléter éventuellement le dispositif d'intégration. Le cas échéant, des mesures spécifiques d'accompagnement du manager, de l'entité accueillante et du collaborateur en situation de handicap seront mises en œuvre à l'occasion de l'arrivée de ce dernier ;

- En fonction du handicap, l'accompagnement par un référent dans l'équipe peut être une mesure à privilégier et à organiser.

1.1. La sensibilisation des managers

La Caisse Régionale propose à tous les managers un module de formation permettant de leur apporter des réponses concrètes sur les comportements et méthodes favorables à l'accueil et au management d'un collaborateur en situation de handicap en tenant compte des conditions d'exercice du métier.
Le module « Accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap » est à ce titre accessible en libre-service via e-campus. Un message d'incitation pour son suivi sera adressé aux managers concernés (ayant un collaborateur RQTH dans leur équipe ou en phase d'en accueillir dans le cadre d'une mobilité).

1.2. La sensibilisation des collaborateurs

Il est convenu de poursuivre la politique de sensibilisation des collaborateurs de la Caisse Régionale, d'une part sur le contenu du présent accord et d'autre part sur le handicap, via les supports de communication qui sont établis par la cellule handicap nationale HECA et la Caisse Régionale : e-réunions, vidéos de sensibilisation, articles réguliers sur l'ensemble des supports de communication de la Caisse Régionale...

1.3. Formation

Des formations à destination des managers et des collaborateurs peuvent être organisées par un partenaire extérieur et adaptées en fonction de la nature du handicap.
La Caisse Régionale s'engage, en outre, à adapter la formation professionnelle pour prendre pleinement en compte les nécessités physiques et matérielles induites par le handicap.

ARTICLE 3 : Mesures concourant au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

1.1. Plan de maintien dans l'emploi

Conformément aux dispositions de l'accord national, la Caisse Régionale s'engage à apporter une attention particulière aux collaborateurs RQTH, dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi pouvant déboucher, après avis du Médecin du travail, sur :

- Une adaptation du poste de travail (télétravail, équipements spécifiques...) au moment de la survenance du handicap, de l'évolution du handicap ou de la mise en œuvre de traitements médicamenteux générant des effets secondaires ;

- Un aménagement du temps de travail (temps partiel, horaires individualisés...) ;

- La recherche d'un poste adéquat si le collaborateur n'a pu, en raison de son handicap, s'adapter aux évolutions de son emploi ;

- La mise en place, en cas de nécessité, de mesures spécifiques d'accompagnement des équipes ;

- L'examen de mesures matérielles spécifiques destinées à accompagner les mobilités géographiques favorisant le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Les objectifs partagés de ce plan sont :

- De définir et encourager les projets professionnels des personnes en situation de handicap, en lien avec le manager et la DDH ;

- Mettre en œuvre tous les moyens nécessaires et possibles afin de maintenir le collaborateur en situation de handicap dans son emploi et, à défaut, dans un autre poste.

1.2. Programme relationnel

Pour développer ou maintenir le développement des capacités d'évolution et de l'employabilité des travailleurs en situation de handicap, le référent handicap (cf. article 5 du présent accord), ou le GRH, organisera une fois par an un entretien (téléphonique, en présentiel ou en visio) avec chaque collaborateur en situation de handicap, libre à lui de répondre à cette invitation.

L'objectif est de s'entretenir avec 100% des collaborateurs RQTH et un point annuel sera effectué, dans le cadre de la Commission Handicap, sur le pourcentage de collaborateurs contactés dans le cadre de ce programme relationnel.

Chaque collaborateur en situation de handicap pourra à tout moment solliciter un rendez-vous avec le référent handicap ou son GRH afin de faire un point sur sa situation personnelle et/ou rechercher des solutions en termes d'aménagement de poste, pour que l'environnement de travail ne soit pas un obstacle ou une difficulté dans l'exercice du métier.
La Caisse Régionale a pour objectif de satisfaire 100% des demandes d'entretiens à l'initiative même des collaborateurs en situation de handicap.

Indicateur de référence : nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien avec le référent handicap ou son GRH.

ARTICLE 4 : Mesures concourant au développement du travail avec les entreprises adaptées

Afin de contribuer à l'insertion des personnes en situation de handicap dans la vie professionnelle, la Caisse Régionale recherche toutes les possibilités de développer le volume d'affaires confié aux entreprises adaptées, en recherchant de nouveaux partenaires.

L'un des principes de la politique achat responsable de la Caisse Régionale intègre d'ailleurs les aspects environnementaux et sociétaux de ses achats. Cela se traduit par l'intégration des critères RSE dans le choix d'un bien ou d'un service ou dans la sélection des fournisseurs lors d'un appel d'offres ou consultation.

La Caisse Régionale fait partie du réseau GESAT, expert national de la mise en relation économique entre les prestataires du secteur du travail protégé et adapté (ESAT et EA), et les entreprises clientes (privées/publiques, PME/grands groupes).

Une analyse des possibilités de transfert de certaines activités, déjà externalisées, vers des entreprises protégées ou des établissements et services d'aide par le travail est effectuée dès que la situation se présente.

ARTICLE 5 : Une organisation adaptée au sein de la Direction du Développement Humain

La Caisse Régionale réaffirme sa volonté d'assurer un accompagnement de qualité des travailleurs en situation de handicap.

Il est maintenu dans la Caisse Régionale, au sein de la Direction du Développement Humain, un rôle prioritaire de référent handicap, formé à la gestion des situations de handicap.

Ce référent assurera les missions suivantes :

- Structure, coordonne et met en œuvre la politique handicap ;
- Analyse et assure le suivi de chaque situation de handicap (accompagnement du collaborateur en situation de handicap, mobilisation des aides financières et des réseaux de partenaires...) ;
- Développe et anime des partenariats pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap ;
- Gère les projets en lien avec la politique handicap et la politique de lutte contre les discriminations ;
- Participe à la sensibilisation des différentes parties prenantes sur le handicap.

L'accompagnement de carrière, comme la prise en charge des aménagements organisationnels sont pris en charge par le GRH, en lien avec le manager.

Outre le référent handicap, le service des Relations Sociales, le responsable QVT, contribuent à la mise en œuvre des actions d'animation, d'information et de communication auprès des différentes parties, dont les partenaires sociaux.

Pour le financement de ses actions, et dans la limite d'un budget annuel convenu avec la Direction Financière, la Caisse Régionale s'engage à prendre en charge toutes les dépenses, en partenariat éventuel avec des organismes externes tels qu'AGEFIPH, dès lors que ces dépenses sont engagées au sein même du Crédit Agricole, qu'elles soient liées à des aménagements de poste de travail, qu'elles améliorent les conditions de travail, qu'elles facilitent l'accessibilité au travail et qu'elles répondent aux conditions d'éligibilité posées.

ARTICLE 6 : Communication biannuelle

Des actions de communication sur la thématique du handicap, et plus largement sur la solidarité, seront réalisées de manière biannuelle, aux échéances suivantes :

- A l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées ;
- Durant le 2ème trimestre de l'année.

A cette occasion, des conférences, des réunions d'information et/ou des témoignages pourront notamment être organisés.

Ces actions de communication biannuelle viendront en complément des animations pouvant être réalisées à l'occasion d'évènements particuliers, tels qu'Octobre Rose ou Movember.

PARTIE 2 : LA SOLIDARITE

La Caisse Régionale partage les convictions et engagements communs posés par l'accord de branche du 02 décembre 2022, à savoir :

- La protection de la santé des collaborateurs est au cœur des préoccupations des Caisses Régionales. Dans ce cadre, elles veillent particulièrement, en cas d'absences liées à une maladie grave ou en cas de handicap, aux conditions permettant aux collaborateurs concernés un retour et/ou un maintien dans l'emploi de manière durable et adapté ;

- Tout collaborateur peut également être amené à connaître une situation dans laquelle un proche, particulièrement dans le cercle familial, doit faire face à une maladie grave, à un handicap ou à une perte d'autonomie importante, cette situation ayant immanquablement des conséquences contraignantes en matière d'articulation entre la vie professionnelle du collaborateur et sa vie personnelle ;

- Le tissu associatif local, notamment du secteur de l'économie sociale et solidaire, ainsi que l'ensemble des acteurs du monde agricole impliqués dans la protection de la santé, sont des partenaires privilégiés permettant de mener des actions de prévention et de communication en matière de santé, comme de solidarité.

Dans ce cadre, la Caisse Régionale a mis en place des dispositifs de solidarité, notamment pour les collaborateurs aidants et les collaborateurs atteints d'un cancer.

ARTICLE 1 : Les dispositifs d'accompagnement des collaborateurs aidants

Ces dispositifs ont vocation à accompagner les collaborateurs aidants dans leur quotidien, de faciliter leur information et de favoriser leur maintien dans l'emploi par la conciliation de leur vie professionnelle avec les contraintes de leur vie personnelle.

1.1. Collaborateurs concernés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les collaborateurs aidants visés par le présent accord 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 de l'article L.512-1 du Code de la Sécurité Sociale ;
- 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 en situation de handicap 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 collaborateur aidant justifie auprès du service Support RH de la Direction du Développement Humain 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 par les dispositions règlementaires en vigueur (à la date de signature du présent accord, par l'article D.3142-8 du Code du travail).

1.2. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Afin de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des collaborateurs aidants, la Caisse Régionale portera une attention particulière à leur situation à l'occasion :

- Des demandes de travail à distance pour proches-aidants, conformément aux dispositions de l'accord relatif au travail à distance signé le 07 septembre 2023. Le cas échéant, une dérogation aux conditions d'éligibilité ainsi qu'à la fréquence du travail à distance régulier pourra être accordée par la Direction du Développement Humain, en lien avec le manager ;

- Des demandes de travail à temps partiel, examinées dans le cadre de l'accord de branche sur le temps partiel du 09 novembre 2021.

1.3. Dispositifs de communication et d'information dans l'accompagnement des collaborateurs aidants

L'une des premières contraintes rencontrées par les collaborateurs aidants est le défaut d'information, souvent lié à la réticence légitime de se confier sur une situation personnelle, intime et délicate.
A ce titre, plusieurs dispositifs sont mis en place afin d'accompagner ces collaborateurs.

a. Accompagnement externe

Dans l'optique d'un accompagnement externe au milieu professionnel, à même de soulager le collaborateur aidant comme son proche aidé dans ses démarches quotidiennes, la Caisse Régionale propose notamment à ses collaborateurs un service d'accompagnement social personnalisé, en partenariat avec LUMANISY (à la date de signature du présent accord).
Toutes les informations quant à ce service d'accompagnement social sont disponibles au sein de Mon Portail RH.

b. Correspondant interne

Dans le cadre de ses missions, le référent handicap de la Caisse Régionale peut orienter les collaborateurs aidants vers des solutions pouvant faciliter leur quotidien ou les rediriger vers l'interlocuteur pouvant être le plus à même de répondre à leurs besoins.

c. Diffusion de guides de sensibilisation

Les guides suivants seront diffusés auprès de l'ensemble des collaborateurs, sous Mon Portail RH :

- Le guide des collaborateurs aidants, élaboré par l'AGIRC / ARRCO en 2020, proposant un état des lieux des aides, dispositifs et recours possibles, y compris au sein de l'entreprise ;

- Le guide « Besoin de répit », composé de 17 fiches-repère publié par les pouvoirs publics en décembre 2021.

1.4. Dispositifs existants

La Caisse Régionale rappelle que, en complément des mesures précitées au sein du présent article, les dispositifs suivants sont déjà mis en œuvre, sous réserve de respecter les conditions posées :

- Le congé de proche aidant ;

- Le congé de solidarité familiale ;

- Les congés exceptionnels en cas de maladie ou d'accident du conjoint ou d'un enfant ;

- Le don de congés.

Le détail de l'ensemble de ces dispositifs est disponible au sein de Mon Portail RH.

Un suivi de ces dispositifs sera réalisé chaque année en Commission Handicap.

ARTICLE 2 : L'accompagnement et le maintien dans l'emploi des collaborateurs atteints d'un cancer

Le Groupe Crédit Agricole a affiché sa volonté et son engagement d'œuvrer concrètement dans la lutte contre le cancer et ses impacts sur le quotidien, notamment en milieu professionnel, en signant la Charte « Cancer & Emploi » établie par l'Institut National du Cancer.
Cette Charte comprend 11 engagements, visant notamment à préserver la santé des collaborateurs et l'importance d'assurer, le cas échéant, les meilleures conditions de retour à l'emploi pour les collaborateurs, en particulier lorsqu'ils ont été confrontés à de longues périodes d'absence.

Une application concrète de ces 11 engagements est réalisée par la Caisse Régionale pour les collaborateurs atteints d'un cancer.

1.1. L'accompagnement dans le maintien et le retour en emploi

L'anticipation du maintien et du retour en emploi des collaborateurs a pour objectif de faciliter l'adaptation et l'organisation à la situation spécifique du collaborateur et ainsi d'améliorer ses conditions de travail.

a. Le maintien d'un lien avec le collaborateur absent

La Caisse Régionale peut proposer au collaborateur absent de le tenir informer de l'actualité et des évolutions de l'entreprise, afin de lui permettre de conserver un sentiment d'appartenance. Il est rappelé que le maintien du lien avec la Caisse Régionale est un choix personnel appartenant au collaborateur.

Pour cela, les mesures suivantes seront mises en œuvre :

- Maintenir le contact entre le manager et le collaborateur absent, si ce dernier en manifeste la volonté ;

- Envoyer un courrier d'information relatif à la visite de pré-reprise et au rendez-vous de liaison pour les collaborateurs en arrêt depuis plus d'1 mois.

b. L'information du collaborateur absent

La Caisse Régionale informe et sensibilise le collaborateur sur l'intérêt de la visite de pré-reprise, afin de lui permettre d'exprimer ses attentes et de construire avec lui, le cas échéant, son nouveau projet professionnel.
A ce titre, un courrier d'information relatif à la visite de pré-reprise ainsi qu'au rendez-vous de liaison est envoyé à tout collaborateur absent depuis plus d'1 mois.

c. La construction d'un parcours de maintien ou de reprise

La Caisse Régionale construit avec le collaborateur un parcours de maintien ou de reprise en adéquation avec son projet par la mise en place des actions et mesures suivantes :

- En travaillant conjointement avec la Médecine du travail le retour à l'emploi du collaborateur ;

- En identifiant le référent le plus pertinent (selon les situations, il peut s'agir du GRH, du référent handicap ou du service Relations Sociales) qui pourra être le point de contact du collaborateur et faciliter son maintien ou son retour en emploi ;

- En mettant en place l'entretien de retour à l'emploi après une absence quelle qu'en soit sa durée, conformément à la procédure de retour après une longue absence ;

- En répertoriant et faisant connaître aux collaborateurs, notamment via Mon Portail RH, l'ensemble des partenaires (service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, assistant de service social, organismes de prévoyance, assurances maladies complémentaires), pouvant offrir un accompagnement ou des prestations pour le collaborateur.

1.2. La formation et l'information des parties prenantes

La Charte « Cancer & Emploi » rappelle l'importance des démarches de formation et d'information, qui apparaissent essentielles pour inverser positivement le rapport à la maladie et accompagner de manière efficace les collaborateurs.

a. La sensibilisation et l'information

La Charte précitée prévoit une sensibilisation et une information des acteurs de l'organisation concernée, tels que les GRH, les managers ou les représentants des collaborateurs, sur les effets des pathologies cancéreuses et leurs conséquences au travail.
La Caisse Régionale s'engage à réaliser une sensibilisation et une information plus générale, à l'ensemble des collaborateurs, notamment via la diffusion du livret « Mots et attitudes face à la maladie » rédigé par l'association Entreprise et Cancer

b. La mise à disposition d'offres d'associations de patients et d'usagers du système de santé

Une diffusion à l'ensemble des collaborateurs de la liste des associations nationales et régionales de patients et d'usagers du système de santé sera réalisée sous Mon Portail RH.

1.3. La promotion de la santé

Au travers des diffusions réalisées sous Mon Portail RH, l'ensemble des collaborateurs seront sensibilisés aux outils d'information et de promotion de la santé, en particulier ceux mis à disposition par les organismes publics.

Des actions concrètes de promotion de la santé seront mises en œuvre, en s'appuyant sur les différents acteurs (organismes publics, professionnels de santé, associations, mutuelles, préventeurs).

1.4. L'évaluation et le partage

Un suivi annuel de la mise en œuvre locale de la Charte « Cancer & Emploi » sera établi par la FNCA et partagé avec l'Institut National du Cancer.

Aussi, à l'occasion de la Commission Handicap locale, un bilan sur les actions et mesures mises en œuvre au titre de la solidarité sera réalisé.

PARTIE 3 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 : Commission Handicap

Une Commission Handicap est instituée par la Caisse Régionale. Elle est composée du référent handicap, de représentants du CSE, du Médecin du travail et de son conseiller en prévention.

Concernant les représentants du CSE, la Commission comprend 6 membres dont 1 élu par organisation syndicale au CSE. Les autres membres sont désignés parmi les élus titulaires et/ou suppléants du CSE par chaque organisation syndicale.
La désignation par chaque organisation syndicale des membres de la commission se fait au prorata du nombre de siège(s) attribué(s) au CSE.

La Commission Handicap est présidée par le Directeur du Développement Humain, ou son représentant.

Un bilan de l'emploi des travailleurs en situation de handicap sera communiqué lors de la Commission Handicap, qui se réunit 1 fois par an.

Selon les besoins, la Commission sollicitera le concours d'intervenants internes (formation, service immeubles, communication, collaborateurs de la Caisse Régionale...) ou externes (Cap'Emploi, ergothérapeutes, représentants de la MDPH...).

Ces réunions doivent permettre, entre autres, de :

- Signaler les difficultés rencontrées par les collaborateurs en situation de handicap 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'aménagements de poste nécessaires pour favoriser l'emploi des collaborateurs en situation de handicap, et des mesures d'accompagnement médico-professionnel et/ou social ;

- Proposer des actions à visée préventive (formation, information...) pour les collaborateurs en situation de handicap ;

- Apporter un soutien au référent handicap dans la prise en compte de certaines situations complexes de collaborateurs nécessitant notamment l'intervention de plusieurs interlocuteurs (moyens généraux, DDH, MSA...).

Du fait de leurs missions (médicales, ergonomiques, sociales, RH, connaissance du handicap...), certains membres peuvent être amenés à exercer un suivi individualisé d'un collaborateur bénéficiant d'une RQTH. Les informations qui pourraient être partagées dans le

cadre des travaux à portée collective tiennent compte des obligations définies au titre du secret professionnel et à la nécessaire confidentialité des données.

ARTICLE 2 : Suivi de l'accord

Un suivi de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap est assuré dans la Caisse Régionale et présenté au CSE ainsi qu'aux organisations syndicales signataires.
Cette présentation est réalisée dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale et reprend, en outre, les éléments présentés dans le cadre de la Commission Handicap.

ARTICLE 3 : Durée et dépôt de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er décembre 2023, et ce jusqu'au 30 novembre 2026 inclus.

Cet accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Aussi, dans les trois mois précédent son terme, les parties signataires conviennent de se réunir afin d'apprécier la mise en œuvre effective du dispositif et de discuter de l'opportunité éventuelle de renouveler et/ou de réviser le présent accord avant son terme. A ce titre, un nouveau bilan d'application de l'accord sera établi.
A défaut de nouvel accord, le présent texte cessera automatiquement de produire tout effet.

En application du Décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectués par le représentant légal de la Caisse Régionale.
Ce dernier déposera l'accord collectif sur la plateforme nationale « Télé Accords » à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Conformément à l'article D.2231-2 du Code du travail, le déposant adressera également un exemplaire du présent accord au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Fait à Serres-Castet, le 08 décembre 2023

Pour la Caisse Régionale du Crédit Agricole Pyrénées Gascogne
M. Ioannis GIANNIOTIS
Le Directeur du Développement Humain

Pour les organisations syndicales representatives

Pour le syndicat CFDT : .....
agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e)

Pour le syndicat SNECA CFE-CGC : .....
agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e) .....

Pour le syndicat SUD-CAM PG :
agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e) .....