

Accord d'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap et la solidarité au sein de la Caisse régionale 2027-2029

ENTRE :

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

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires,

d'autre part,

PREAMBULE

Le présent accord marque la volonté commune des parties de formaliser sa politique en faveur des personnes reconnues en situation de handicap. Les actions mises en œuvre au sein de la Caisse régionale depuis le premier accord d'entreprise signé en 2017 et des différents accords de branche, ont permis de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Le taux d'emploi au sein de la Caisse régionale est passé de 6.97% en 2023 à 8.20% en 2025 (au sens des articles L5212-2 et suivants du code du travail).

Les parties au présent accord souhaitent poursuivre cette démarche et sont ainsi conscientes que l'emploi des personnes reconnues en situation de handicap représente un enjeu important pour l'entreprise. L'objectif du présent accord est de renforcer et pérenniser les actions menées tout en complétant et en améliorant les dispositions issues des trois précédents accords d'entreprise et de l'accord de branche en vigueur.

Le code du travail définit les principales catégories de personnes pouvant justifier du statut de personne reconnue en situation de handicap (article L5212-13 du code du travail) :

- Les personnes reconnues en situation de handicap (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Les personnes titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Les personnes **victimes d'accident du travail** ou de **maladie professionnelle** ayant entraîné une **incapacité permanente au moins égale à 10 %** ;
- Les personnes titulaires d'une **pension d'invalidité** à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les personnes titulaires des **pensions militaires d'invalidité** et des **victimes de la guerre** ;
- Les personnes titulaires d'une **allocation** ou d'une **rente d'invalidité** attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les personnes titulaires de la **carte mobilité inclusion** portant la mention « invalidité »

L'entreprise et les organisations syndicales signataires s'entendent pour que les dispositions du présent accord s'appliquent au bénéfice des personnes reconnues en situation de handicap au sens de cet article.

L'entreprise entend réaffirmer son engagement en faveur de l'emploi des salariés reconnus en situation de handicap et plus généralement de la diversité au sein de l'entreprise, qui peut être définie comme le « *regroupement de toutes les différences visibles ou invisibles relatives*

au sexe, à l'âge, au milieu socio-culturel, à la race, à l'aptitude physique » (définition de la Commission Européenne).

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

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

Dans le prolongement du précédent accord, les parties prenantes souhaitent élargir l'accord en faveur des personnes reconnues en situation de handicap en y ajoutant les mesures en faveur de la solidarité au sein de notre caisse régionale.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : L'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la caisse régionale

Article préliminaire :

- Le rôle de la Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA)
- Le référent Handicap

ARTICLE 1 : le recrutement des personnes reconnues en situation de handicap

- La poursuite des recrutements en CDI, CDD (y compris en alternance) et en stage
- La communication sur les opportunités de recrutement
- Le développement des mises en situation en milieu professionnel

ARTICLE 2 : l'intégration des personnes reconnues en situation de handicap au sein de l'entreprise

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

ARTICLE 3 : le maintien dans l'emploi des salariés reconnus en situation de handicap

- L'accompagnement spécifique du référent RH
- L'accompagnement du référent Handicap
- L'accompagnement de l'assistante sociale
- L'accompagnement psychologique
- L'adaptation de l'environnement de travail
- La formation des salariés reconnus en situation de handicap
- La prise en compte des absences pour suivi médical
- L'octroi de petit matériel
- Les autres dispositifs internes en vigueur
- Les dispositifs externes
- La cellule de coordination

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

- La communication auprès de l'ensemble des salariés
- La Sensibilisation spécifique des acheteurs
- La sensibilisation spécifique auprès des administrateurs
- La participation aux forums et challenges divers
- Le réseau d'ambassadeurs

CHAPITRE 2 : la solidarité au Crédit Agricole Charente Périgord

ARTICLE 1 : L'accompagnement en faveur des salariés aidants

- Définition d'un aidant familial
- Le congé de proche aidant
- **La prise en compte des absences pour suivi médical des enfants**
- **La prise en compte des absences pour suivi médical pour les ascendants**
- La communication auprès de l'ensemble des salariés

ARTICLE 2 : L'accompagnement des salariés touchés par le cancer

- Les principes généraux
- Nos engagements

ARTICLE 3 : L'arrondi solidaire

ARTICLE 4 : le dispositif d'accompagnement des salariés sapeurs-pompiers volontaires

CHAPITRE 3 : Suivi de l'accord

CHAPITRE 4 : Dispositions diverses

CHAPITRE 1 : L'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la caisse régionale

Article préliminaire : Le rôle de la Fédération Nationale du Crédit Agricole et du référent Handicap

➤ La Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA)

Suite à la sortie des accords agréés, la fédération nationale du crédit agricole s'engage à :

- Maintenir une gouvernance forte au niveau de la branche professionnelle du Crédit Agricole, tout autant dynamique que l'association HECA, dont la dissolution juridique est intervenue au 1er janvier 2026 ;
- Faciliter les relations entre les entreprises de la branche et l'Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph), par la conclusion d'une convention de services ;
- Pérenniser une animation du handicap au niveau national par une coordination de la FNCA, afin de conserver la dynamique de la communauté des correspondants handicap ;
- Promouvoir la professionnalisation et la montée en compétence des correspondants handicap.

➤ Le référent Handicap

Le référent Handicap a pour mission de :

- Structurer, animer, coordonner et mettre en œuvre la politique handicap,
- Analyser et assurer le suivi de chaque situation de handicap (identification des besoins, accompagnement du salarié en situation de handicap par l'écoute active, constitution de dossiers RQTH, facilitation de la prise en charge financière...),
- Etablir des liens renforcés et privilégiés avec l'Agefiph afin d'assurer la mobilisation de son offre de services et d'assurer les demandes d'aides financières (notamment accompagner les collègues dans le montage de dossiers de co-financements pour les aides auditives, aménagement de véhicule, ou aide technique) et leur suivi,
- Développer et animer des partenariats pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap,
- Gérer les projets en lien avec la politique handicap et la politique de lutte contre les discriminations,
- Participer à la sensibilisation des différentes parties prenantes sur le handicap.

Accord d'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap et la solidarité

- Réaliser le reporting, le pilotage et le suivi budgétaire (DOETH)

Article 1 : Le recrutement des personnes reconnues en situation de handicap

Les parties au présent accord sont conscientes de la difficulté pour les personnes reconnues en situation de handicap de trouver un emploi. En 2023, le taux de chômage des personnes reconnues en situation de handicap atteignait 12%, soit près de deux fois le taux national (7%). Le marché de l'emploi des travailleurs en situation de handicap se caractérise par un niveau de formation initiale inférieur à celui de l'ensemble de la population active. Ainsi, seuls 38% ont au moins le niveau bac (contre plus de 55% pour les demandeurs d'emploi non reconnu en situation de handicap)*. Les difficultés d'une personne reconnue en situation de handicap pour trouver un emploi sont donc bien réelles.

➤ La poursuite des recrutements en CDI, CDD (y compris en alternance) et en stage

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

L'accord national du 12 juin 2025 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les caisses régionales prévoit d'embaucher 400 salariés reconnus en situation de handicap sur la période 2026-2028 sous contrat à durée indéterminée, déterminée ou alternance.

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

Les parties au présent accord s'entendent pour développer le recours à l'alternance et aux stages, qui sont des moyens efficaces pour les personnes de se former (possibilité d'obtenir un diplôme ou une qualification reconnue) tout en renforçant leur employabilité. Pour l'entreprise, il s'agit aussi d'un moyen efficace de préparer le recrutement de salariés formés, compétents et qui ont une bonne connaissance du milieu professionnel, pour répondre à des besoins futurs.

L'entreprise poursuivra ses actions auprès des écoles partenaires de Charente et de Dordogne, préparant des cursus de formation en alternance dans le cadre de nos métiers. Des échanges seront organisés avec ces établissements scolaires pour faire des points réguliers sur les profils susceptibles d'intégrer l'entreprise. La prise de contact avec les référents handicap des centres d'apprentis (CFA) participera également à notre objectif de recrutement.

L'entreprise sera également vigilante quant à l'anticipation des départs en retraite des salariés reconnus en situation de handicap en vue de renforcer ses actions de recrutement.

La Caisse régionale réaffirme son attachement à avoir, à l'égard des candidats en situation de handicap, les mêmes attentes en matière de compétences qu'envers les autres salariés. Dans le respect du principe d'égalité des chances, à compétences égales, l'entreprise s'engage à soutenir et favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

➤ **La communication sur les opportunités de recrutement**

Afin d'améliorer la diffusion des offres d'emploi auprès du public reconnu en situation de handicap, l'entreprise travaille en collaboration avec CAP Emploi qui est un organisme spécialisé dédié à l'insertion professionnelle des personnes reconnues en situation de handicap. Il assure le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des personnes reconnues en situation de handicap et des employeurs souhaitant les recruter. Des antennes départementales existent en Charente et en Dordogne. CAP Emploi est un appui dans ce domaine pour orienter les candidatures au regard des éventuelles exigences d'aptitude des postes ouverts au sein de l'entreprise. En effet, en fonction des emplois, il peut être nécessaire de réaliser une analyse approfondie des postes proposés afin de s'assurer de leur adéquation avec les handicaps possibles.

L'entreprise renforcera sa communication sur son engagement en faveur de l'emploi des personnes reconnues en situation de handicap (notamment via le site Crédit Agricole Charente Périgord) et veillera à maintenir sa visibilité externe, d'entreprise handi-engagée sur les réseaux sociaux mais aussi lors des forums, salons, job dating ou stage dating.

L'entreprise a, en effet, tout intérêt à diversifier ses sources de recrutement pour diffuser ses offres au plus grand nombre et permettre ainsi une étude des candidatures éclairée et judicieuse.

Conscient des freins à la déclaration du handicap et notamment lors d'un entretien de recrutement, l'entreprise s'engage à ce que l'équipe recrutement ajoute lors des messages de convocations aux entretiens de recrutement (Rdv Physique) une mention qui pourrait être la suivante (Exemple : « *Soucieux de garantir un processus de recrutement accessible, n'hésitez pas à nous indiquer si vous avez besoin d'aménagement spécifique pour votre entretien* » afin de pouvoir accueillir la personne dans les meilleures conditions »).

Il est rappelé, que dans le cadre des travaux ou la rénovation de nos agences, engagés par la caisse régionale, les équipes de l'immobilier étudieront la possibilité de rendre accessible nos agences pour tous nos salariés. Un suivi sera réalisé en CSSCT.

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

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

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

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

Article 2 : L'intégration des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise

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

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

➤ **La préparation de l'arrivée du salarié**

Une fois le recrutement du salarié, qui a fait part à l'entreprise de sa situation de handicap, réalisé et afin de l'accompagner au mieux lors de sa future prise de poste, le référent handicap prend contact avec lui afin d'échanger sur les éventuelles modalités spécifiques à prendre en compte lors de son arrivée au sein de l'entreprise.

Cet échange permet de commencer à aborder les éventuels aménagements de postes nécessaires à la prise de fonctions, d'informer le salarié sur les dispositifs internes en vigueur ou de lever ses éventuelles appréhensions pour lui permettre de prendre son poste de manière sereine.

A cette occasion, il lui sera rappelé qu'il a la possibilité d'informer son manager de sa situation de handicap afin d'encourager les échanges et faciliter le quotidien. Un entretien pourra se réaliser entre le manager et le référent handicap ou entre le salarié, le manager et le référent handicap (entretien tripartite).

➤ **La sensibilisation du manager accueillant**

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

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

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

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

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

Dans cet objectif, une formation adaptée sera suggérée au manager (à date, le e-learning « manager une personne en situation de handicap » est disponible) ou encore par un e-learning sur la non-discrimination qui apportent des réponses concrètes aux managers, leur

permettant de développer les comportements et les méthodes favorables à l'accueil puis au management d'un salarié reconnu en situation de handicap. Le référent HECA informe le manager concerné de l'importance et de la nécessité de suivre cette formation. La formation peut être également suivie par l'équipe.

➤ **Le suivi de la période d'essai**

L'ensemble des salariés intégrant la caisse régionale bénéficie d'un parcours individualisé. Les salariés reconnus en situation de handicap bénéficieront quant à eux d'un suivi spécifique et individualisé après l'embauche afin de s'assurer de la bonne intégration du salarié au sein de l'équipe et de l'entreprise.

Ainsi, en complément des échanges que le nouvel embauché pourra avoir avec son Conseiller RH durant sa période d'essai, le référent handicap réalisera deux entretiens avec le salarié reconnu en situation de handicap.

- Lors du 1er entretien, le référent handicap se présentera, partagera la politique handicap de la caisse régionale et sa déclinaison.
- Le second entretien aura lieu dans les deux mois suivant l'arrivée du nouvel embauché. Il permettra de s'assurer de la bonne intégration du salarié, sa connaissance des dispositifs internes liés au handicap et de l'adaptation de son environnement de travail.

A cette occasion, il sera rappelé au salarié qu'il a la possibilité d'informer son manager de sa situation de handicap afin d'encourager les échanges (si cela n'a pas été fait lors de l'intégration), mais aussi, s'il le souhaite, le référent handicap pourra échanger avec le manager sur la déclinaison de l'accord handicap, des dispositifs en vigueur et répondre aux éventuelles questions. Cet échange pourra se réaliser entre le manager et référent handicap ou salarié, manager et référent handicap (entretien tripartite).

Article 3 : Le maintien dans l'emploi des salariés reconnus en situation de handicap

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

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

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

➤ **L'accompagnement spécifique du référent RH**

Le référent RH accompagne l'ensemble des salariés rattachés à son périmètre. A ce titre, des rdv carrières seront réalisés à son initiative et/ou l'initiative du salarié afin d'aborder sa trajectoire de carrière et répondre aux questions autour de l'emploi et de la formation. En fonction des besoins, **un rdv tripartite** pourra être organisé entre le salarié, référent RH et le référent Handicap.

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

Au regard des échanges, le référent Handicap peut être associé et prend contact avec le salarié concerné, pour, notamment, initier une démarche de reconnaissance de salariés reconnus en situation de handicap. Au regard des éventuelles préconisations du médecin du travail, diverses actions pourront alors être mises en œuvre (aménagements matériels, aménagements organisationnels, aménagements du temps de travail, mobilité professionnelle et/ou géographique...). Le référent RH prendra alors en charge les demandes éventuelles émises par le médecin du travail concernant les salariés non reconnus en situation de handicap. Le référent handicap assurera le suivi de la mise en œuvre de ces préconisations.

➤ **L'accompagnement du référent Handicap**

Tout salarié peut solliciter, à tout moment, le référent handicap afin de s'informer sur la politique handicap, connaître les dispositifs internes, demander des mises en relation avec des ressources externes ou encore tout sujet en lien avec le handicap.

Le référent Handicap accompagne les salariés dans les démarches administratives auprès de la Maison départementale des personnes handicapées et/ou auprès de l'Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph). Il informe les salariés sur les formulaires à compléter, les informations à communiquer et les pièces justificatives à fournir. Aussi, le salarié a la possibilité de solliciter sur son temps de travail, le référent handicap ou l'Assistante sociale, pour l'aider dans la complétude du dossier de reconnaissance handicap à déposer auprès de la MDPH ou demande auprès de l'Agefiph.

Le Référent handicap effectuera également un suivi des dates de fin de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, en lien avec les salariés concernés, afin de faciliter leurs démarches de renouvellement.

A chaque reconnaissance ou renouvellement de reconnaissance handicap, le référent handicap échange avec le salarié (présentiel ou distanciel) notamment sur les dispositifs en vigueur et lui adresse un mail récapitulatif sur l'ensemble des dispositifs internes et externes existants. A cette occasion, il propose au salarié d'organiser (sous réserve de son accord) :

- Un échange avec son manager afin de le sensibiliser sur le sujet du handicap, la politique de la caisse régionale et répondre à d'éventuelles questions. Cet échange pourra avoir lieu entre le salarié et le manager ; le référent handicap et le manager ; le salarié ou le référent handicap et le manager (entretien tripartite).
- Un échange avec son référent RH, s'il le souhaite. Un rdv carrière pourra ainsi être réalisé afin de rassurer le salarié sur la suite de son parcours professionnel.

De manière plus globale, le référent handicap reste disponible pour tout salarié enclenchant une démarche administrative liée à sa situation de handicap, qui souhaite se faire accompagner et bénéficier de l'expérience du référent dans ce domaine.

Enfin, afin que l'ensemble des dispositifs soit connu par les salariés reconnus en situation de handicap, le référent handicap réalisera chaque fin d'année, plusieurs actions :

- Adresser un mail à l'ensemble des salariés reconnus en situation de handicap pour leur rappeler et/ou faire connaître les dispositifs internes en vigueur
- Proposer aux salariés qui le souhaitent un rendez-vous dédié
- Mettre à disposition l'ensemble de ces informations sur peopleask

Une enquête pourra être réalisée auprès des salariés reconnus en situation de handicap afin d'améliorer nos pratiques.

➤ **L'accompagnement de l'assistante sociale**

Le salarié peut également faire appel à l'assistante sociale, qui est un interlocuteur privilégié pour l'accompagner, l'aider dans le cadre de ses démarches auprès de la MDPH, auprès de l'AGEFIPH ou tout autre organisme (MSA, Groupe AGRICA ..). L'ensemble des coordonnées sont disponibles sur le portail RH.

L'objectif est de faciliter les démarches administratives des salariés, pour qu'elles ne soient pas un frein à la reconnaissance du statut de salariés en situation de handicap ou un Accord d'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap et la solidarité

renouvellement. Les coordonnées de l'assistante sociale sont disponibles sous caesar et/ou peopleask.

➤ **L'accompagnement psychologique**

Les salariés peuvent, s'ils en ressentent le besoin, bénéficier du dispositif d'accompagnement psychologique mis en place par l'entreprise. Ce dispositif est accessible à tous salariés, à tout moment et garantit la confidentialité des échanges. Les coordonnées de ce dispositif sont également disponibles sous caesar et/ou peopleask.

➤ **L'adaptation de l'environnement de travail**

Le maintien dans l'emploi des salariés handicapés passe parfois par des adaptations du poste de travail (au regard de préconisations médicales qui peuvent être faites). L'évolution du handicap est également prise en compte afin d'adapter le poste de travail de manière continue, tout au long de la vie professionnelle (dans la mesure où le salarié communique ces informations).

L'entreprise réaffirme le principe selon lequel l'adaptation du poste de travail est privilégiée afin de permettre aux salariés de poursuivre la construction de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise.

Néanmoins, il peut parfois arriver qu'un changement de poste soit nécessaire pour répondre aux nécessités du handicap. Dans ce cas, l'entreprise s'engage à analyser avec la plus grande bienveillance ces situations, et plus particulièrement l'impact de cette mobilité sur la rémunération du salarié.

➤ **La formation des salariés reconnus en situation de handicap**

Les salariés reconnus en situation de handicap bénéficient de l'ensemble des dispositifs de formations dispensés tout au long de la carrière professionnelle. Une attention particulière est portée à l'adaptation des formations s'il existe des nécessités physiques et/ou matérielles induites par le handicap. Lorsqu'un salarié en situation de handicap souhaite actionner son CPF et qu'il ne dispose pas suffisamment de crédit en euros disponible, l'entreprise prendra en charge le reliquat dans la limite de 3000 € (co-financement) dès lors que la formation permet :

- Un maintien ou un développement des compétences dans le cadre du métier exercé
- Un effort de maintien de son employabilité
- La préparation d'une reconversion professionnelle en interne

Le reliquat éventuel sera pris en charge par l'entreprise (dans la limite fixée ci-dessus) y compris lorsque la formation n'est pas inscrite au plan de formation et qu'elle n'est pas définie en priorité 1.

Dans le cadre des parcours diplômants, la personne reconnue en situation de handicap qui souhaite bénéficier d'aménagements particuliers, doit en faire la demande dès son inscription, en joignant impérativement un certificat médical établi par son médecin traitant, prescrivant les aménagements nécessaires. L'aménagement d'épreuve consiste, selon la nature du handicap, soit en l'assistance d'un secrétaire, l'octroi d'un tiers-temps supplémentaire, la mise à disposition de sujets en braille ou agrandis, l'aménagement des locaux, un temps supplémentaire entre les épreuves. Ces aménagements ne peuvent être accordés qu'au vu du certificat médical évoqué.

Par ailleurs, l'équipe formation ajustera ses messages de convocations aux formations avec la mention suivante : *« Pour nous, l'inclusion est une priorité : si vous avez des besoins particuliers ou des questions concernant l'accessibilité, n'hésitez pas à nous contacter » afin de pouvoir accueillir la personne dans les meilleures conditions.*

➤ **La prise en compte des absences pour suivi médical**

Afin de faciliter le maintien dans l'emploi, l'entreprise alloue trois journées par an aux salariés reconnus en situation de handicap et ayant une ALD pour se rendre aux rendez-vous médicaux en lien avec leur handicap.

Les salariés auront la possibilité de les fractionner en demi-journée. Les jours ou demi-journée non pris au cours de l'année civile ne pourront pas être reportés à l'année N+1. Les justificatifs alors demandés seront une attestation médicale (justifiant la date du rdv) et le justificatif de l'ALD et de la RQTH.

Ces journées sont assimilées à du temps de travail effectif et n'ont donc aucun impact sur le salaire, la REC, l'intéressement/participation, l'acquisition des congés payés et l'ancienneté.

Ainsi, un salarié reconnu en situation de handicap avec une ALD et ayant un 1 enfant à charge avec handicap ou ALD, pourra cumuler les jours pour se rendre aux rendez-vous (soit 6 jours maximum – mesure énoncée dans le chapitre solidarité/aidants).

➤ L'octroi de petit matériel

L'entreprise souhaite accompagner les salariés reconnus en situation de handicap et faciliter leur quotidien. A cet effet, les salariés pourront solliciter le référent handicap pour bénéficier de l'octroi d'une souris ergonomique (verticale) et ce sans justificatif médical.

➤ Les autres dispositifs internes en vigueur

L'entreprise confirme sa volonté d'apporter une attention particulière aux personnes reconnues en situation de handicap au sens de la loi, et ce au travers de plusieurs accords d'entreprise en accordant :

- Le CESU handicap : à date, les personnes reconnues en situation de handicap peuvent bénéficier de CESU financés à 100% par l'entreprise à hauteur de 400€ par an et par salarié (cumulable avec le CESU salarié ou le CESU aidant). Nous vous invitons à vous référer à l'accord d'entreprise relatif au CESU afin de connaître toutes les modalités.
- A date, des aides directes relatives aux travaux d'accessibilité et adaptation aux besoins des personnes en situation de handicap. Le montant de l'aide ne peut pas excéder 8000€. Nous vous invitons à consulter l'accord d'entreprise relatif à la mise en œuvre de la participation des employeurs à l'effort de construction agricole (1% logement)
- Tout salarié ayant à sa charge effective et permanente un enfant en situation de handicap, mettant en jeu son pronostic vital, pourra bénéficier de mobilités géographiques et/ou fonctionnelles ou encore d'un temps partiel à durée déterminée hebdomadaire ou journalier. A ce jour, le salarié a le choix entre une durée déterminée de 2 mois renouvelable 1 fois pour la même durée ou une durée déterminée de 6 mois renouvelable 1 fois pour la même durée. Pour toute précision, nous vous invitons à consulter l'accord égalité professionnelle (Article 4, paragraphe Prise en compte de la parentalité au sein de l'entreprise).
- Les salariés en situation de handicap ont accès au travail à distance (télétravail ou travail déplacé) au même titre que les autres salariés (suivant les conditions qui seront en vigueur au sein de la CR). Le salarié en situation de handicap pourra demander une dérogation (aux conditions de la CR en vigueur) auprès des représentants de la Direction des Ressources humaines en raison de leur situation de santé.
- Face à des situations particulières, l'entreprise étudiera la possibilité d'une souplesse horaire, en concertation avec son équipe encadrante et son Référent RH, permettant aux salariés en situation de handicap de suivre des traitements médicaux prescrits dans le cadre de sa situation de santé. Chacune de ces situations sera soumise à la validation du Directeur des Ressources Humaines.

Rappelons également qu'à l'**annonce de la survenance d'un handicap**, le salarié peut bénéficier de 10 jours d'absence pour l'annonce de la survenance d'un handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant (article L.3142-4 du code du travail).

➤ **Les dispositifs externes**

Le référent handicap pourra, orienter le salarié reconnu en situation de handicap vers l'AGEFIPH afin de pourvoir bénéficier de certains services ou aides financières possibles.

A titre d'exemple (à la date de signature de l'accord), une aide AGEFIPH peut être accordée pour faciliter les déplacements (aménagement de véhicule, frais de transport), les prothèses auditives, la création ou reprise d'entreprise ou encore des aides humaines ou techniques. L'ensemble de ces aides, actuellement en vigueur, sont disponibles sur le site internet de l'AGEFIPH.

➤ **La cellule de coordination**

Une cellule de coordination Handicap est instituée au sein de l'entreprise afin de réaliser des points d'étapes réguliers sur la situation des salariés reconnus en situation de handicap au sein de l'entreprise. Elle se réunit 2 fois par an et est composée du référent Handicap, d'un membre de la DRH, des médecins du travail et des conseillers en prévention de la MSA.

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

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

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

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

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

L'entreprise souhaite sensibiliser l'ensemble des salariés de l'entreprise au handicap. Elle est consciente que les objectifs fixés en termes de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi passent nécessairement par l'information diffusée par l'entreprise sur le sujet du handicap. Sensibiliser à une image plus juste des personnes en situation de handicap permet d'améliorer aussi bien le recrutement, l'intégration que le maintien dans l'emploi de ces salariés.

➤ La communication auprès de l'ensemble des salariés

L'objectif est de communiquer des connaissances sur ce sujet afin de mieux comprendre la situation de handicap, découvrir les différentes facettes du handicap et supprimer les éventuels préjugés. Les parties au présent accord conviennent que le handicap fait partie intégrante de notre quotidien. Ainsi, l'entreprise communiquera de façon régulière sur les différents types de handicap (visibles/invisibles), les pathologies qui peuvent être reconnues comme handicap et l'accompagnement de l'entreprise dans ce domaine.

Des actions de sensibilisation seront ainsi proposées à l'ensemble des salariés pour devenir des collègues handi-acceuillants. Le référent handicap proposera en lien avec le pôle RH :

- Des modules de e-learning sur la non-discrimination
- Des parcours de sensibilisation à l'ensemble des salariés via nos outils de formation
- Des formations de sensibilisation au handicap pour les équipes encadrantes

En parallèle, le référent handicap interviendra également lors des parcours nouveaux embauchés et viviers encadrants. L'objectif étant de faire connaître notre politique handicap, les acteurs que les salariés peuvent solliciter (ambassadeurs, assistante sociale ..) et ainsi oser davantage en parler.

Chaque année, l'entreprise se mobilisera lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes reconnues en situation de handicap (SEEPH). Au-delà des initiatives qui auront lieu durant cette semaine, le référent handicap actualisera le guide handicap et le diffusera à l'ensemble des salariés (disponible sous peopleask).

Enfin, la Caisse régionale s'engage à effectuer un bilan des actions menées en lien avec le handicap par la caisse régionale mais aussi les autres caisses régionales ou entreprises locales lors de la commission égalité professionnelle et handicap.

➤ **Sensibilisation spécifique des acheteurs**

La caisse régionale entend poursuivre sa sensibilisation également auprès des acheteurs afin de maintenir ou augmenter le volume d'affaires confié aux établissements et services d'aides par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées. L'objectif étant d'adopter le réflexe lors des actes d'achat.

➤ **Communication spécifique auprès des administrateurs**

La politique handicap ainsi que les actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord, seront présentées aux membres du conseil d'administration. De la même façon, une présentation pourra être réalisée auprès des caisses locales.

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

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

➤ **Le réseau d'ambassadeurs**

Afin de promouvoir efficacement en interne et en externe la démarche du Crédit Agricole en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, il est créé, depuis 2019, un réseau d'ambassadeurs HECA (sur la base du volontariat).

Chaque ambassadeur a pour mission :

- D'être à l'écoute des collègues, les **informer** sur les **dispositifs internes**
- **D'orienter** les salariés vers les bons interlocuteurs internes ou externes selon les besoins
- D'intervenir ponctuellement en réunions d'équipe pour faire connaître notre politique handicap

Ils valorisent l'intérêt de déclarer son handicap auprès de l'entreprise. Ils peuvent également partager leurs expériences vécues auprès des salariés lors d'actions de communication et de sensibilisation en interne. Enfin, ils peuvent participer au côté du référent handicap à des actions ou projets permettant de faire connaître la cellule handicap et renforcer l'accompagnement auprès de l'ensemble des salariés reconnus en situation de handicap.

CHAPITRE 2 : LA SOLIDARITE au Crédit Agricole Charente Périgord

Ce chapitre solidarité a pour vocation de :

- Renouveler notre engagement et rappeler les actions en faveur de la solidarité
- Décliner au sein de la caisse régionale, les dispositions en faveur de l'accompagnement des salariés aidants, des salariés atteints du cancer, l'arrondi solidaire et l'accompagnement des salariés sapeurs-pompiers volontaires

Article 1 : l'accompagnement en faveur des salariés aidants

➤ Définition d'un aidant familial

Les salariés aidants 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 L512-1 du code de la sécurité sociale ;
- un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré ;
- un ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4^{ème} 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 activités de la vie quotidienne.

Le salarié aidant justifie auprès de l'employeur 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 réglementaires en vigueur (à ce jour, par l'article D3142-8 du code du travail).

➤ Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

La personne accompagnée par le salarié est :

- Soit une personne âgée en perte d'autonomie (relevant de la classe 1, 2, 3 ou 4 de la grille AGIRR, utilisée pour l'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie)
- Soit une personne en situation de handicap avec une incapacité permanente d'au moins 80 %

et doit être pour le salarié :

- La personne avec qui le salarié vit en couple : Mariage, Pacs ou concubinage (union libre)
- Un ascendant du salarié : parent, grands-parents, arrière-grand-parent, ...
- Un descendant du salarié : Enfant, petits-enfants, arrière-petits-enfants
- Un enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales)
- Un collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...)
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente. Le salarié intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
- La Durée

Le congé « proche aidant » prévu par la loi est d'une durée de 3 mois renouvelable une fois dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Les parties au présent accord prévoient la possibilité de renouveler ce congé 2 fois (le portant ainsi à 9 mois).

Exemple : 2026 je peux bénéficier d'un congé de 3 mois (renouvelé 2 fois) soit 9 mois au total pour 2026. Pour le reste de ma carrière, je pourrais bénéficier de 3 mois supplémentaires de congé proche aidant (maxi 12 mois au cours de sa carrière).

Le congé pourra être fractionné ou transformé en période d'activité à temps partiel dans les conditions légales en vigueur. Dans le cadre d'un temps partiel, une répartition journalière (se traduisant par une réduction horaire journalière) pourra être envisagée selon les besoins exprimés par le salarié.

- Les modalités

Le congé peut être fractionné par demi-journée ou transformé en période d'activité à temps partiel. Une répartition journalière se traduisant par une réduction horaire journalière pourra être envisagée selon les besoins exprimés par le salarié.

En cas de renouvellement du congé de proche aidant ou de l'activité à temps partiel de façon successive, le salarié avertit l'employeur de cette prolongation au moins 15 jours avant le terme initialement prévu. En cas de fractionnement (le salarié alterne périodes travaillées et périodes de congé), ce dernier doit avertir son employeur dans les 48h.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des droits et avantages liés à l'ancienneté du salarié.

Les salariés aidants sont prioritaires pour les demandes de transformation du 13^{ème} mois en jours de congés.

- La Rémunération

La loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit désormais l'indemnisation du congé de proche aidant (via une allocation journalière appelée allocation journalière du proche aidant -AJPA). L'AJPA est limitée à 66 allocations journalières au cours du parcours professionnel du salarié et à un maximum de 22 jours par mois.

L'entreprise entend renforcer son accompagnement auprès des salariés demandant un congé de proche aidant en compensant l'allocation journalière de la MSA. En effet, l'entreprise compensera jusqu'à 100€ net/jour (allocation MSA comprise, en 2026 de 66.64 euros) et dans la limite du salaire du salarié. Cette compensation sera possible sur une durée de 30 jours ouvrés (consécutifs ou non ; pris en journée ou demi-journée) et ce, une seule fois sur la durée du présent accord. L'indemnité sera versée sous réserve de produire un justificatif du versement de l'AJPA par la MSA.

La durée de l'absence n'aura pas d'impact sur les montants versés au salarié au titre de REC, Intéressement, acquisition congés et ancienneté.

A son retour, le salarié retrouvera son emploi ou un emploi similaire sans modification de classification ou de rémunération.

➤ **La prise en compte des absences pour suivi médical des enfants**

Au titre de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, l'entreprise alloue trois journées par an aux salariés ayant un enfant en situation de handicap ou ALD pour se rendre aux rendez-vous médicaux en lien avec leur handicap ou de leur situation de santé.

Les salariés auront la possibilité de les fractionner en demi-journée. Les jours ou demi-journées non pris au cours de l'année civile ne pourront pas être reportés à l'année N+1. Les justificatifs alors demandés seront une attestation médicale (justifiant la date du rdv) et le justificatif de l'ALD ou de la RQTH (selon les cas).

Ces journées sont assimilées à du temps de travail effectif et n'ont donc aucun impact sur le salaire, la REC, l'intéressement/participation, l'acquisition des congés payés et l'ancienneté.

Il est rappelé qu'un salarié reconnu en situation de handicap avec une ALD et ayant un 1 enfant à charge avec handicap ou ALD, pourra cumuler les jours pour se rendre aux rendez-vous (soit 6 jours maximum).

➤ **Autorisation d'absences pour suivi médical des ascendants**

Afin de renforcer les actions en faveur des aidants, l'entreprise alloue une journée d'autorisation d'absence pour un salarié ayant un parent (ou le conjoint(e) de son parent) vivant seul(e) et faisant face à une maladie grave, pour l'accompagner à un rdv médical. On considère par maladies graves notamment les maladies neurodégénératives (maladie d'Alzheimer, de parkinson, Maladie de Charcot, maladie de Huntington..), les maladies cardiovasculaires (accidents vasculaires cardiaques ou cérébraux), les cancers.

Les salariés auront la possibilité de les fractionner en demi-journée. Les jours ou demi-journée non pris au cours de l'année civile ne pourront pas être reportés à l'année N+1. Les justificatifs alors demandés seront une attestation médicale (justifiant la date du rdv, nom du médecin et nom du patient).

Ces journées sont assimilées à du temps de travail effectif et n'ont donc aucun impact sur le salaire, la REC, l'intéressement/participation, l'acquisition des congés payés et l'ancienneté.

➤ **La communication auprès de l'ensemble des salariés**

Une communication sera réalisée sur l'existence d'une plateforme dédiée aux aidants mis à disposition par AGRICA, permettant de trouver les solutions de proximité pour prendre soin d'un proche dépendant, âgé ou handicapé.

Le Groupe AGRICA en tant qu'acteur de prévention et de protection de la santé du monde agricole sera sollicité par l'entreprise afin de créer un partenariat et des échanges réguliers sur les dispositifs à mettre en œuvre au sein de l'entreprise pour accompagner au mieux les

salariés aidants (plaquettes d'informations, conférences...). Chaque salarié concerné y trouvera écoute, conseil et orientation dans l'optique d'un accompagnement sur mesure.

Le référent HECA sera également un interlocuteur privilégié.

L'entreprise renforcera sa communication auprès des salariés pour faire connaître les dispositifs existants au regard de notre écosystème (Groupe Agrica, Mutuelle, MSA ...).

Article 2 : l'accompagnement des salariés touchés par le cancer

➤ Les principes généraux

La Fédération Nationale du Crédit Agricole a signé le 20 octobre 2020, pour le compte des Caisses régionales et entités associées, la charte « Cancer et Emploi » de l'Institut national du cancer. L'objectif de cette charte est de renforcer l'accompagnement des salariés touchés par le cancer et de promouvoir de manière plus globale la santé. La charte se décline en 4 thématiques qui répertorie 11 engagements.

- 1ère thématique : Accompagnement des salariés dans le maintien et le retour à l'emploi
- 2ème thématique : Former et informer les parties prenantes de l'organisation
- 3ème thématique : Promotion des mesures liées à la Santé
- 4ème thématique : Evaluation de l'engagement de l'entreprise

➤ Nos engagements

La Caisse régionale s'engage à renforcer son accompagnement auprès des salariés touchés par le cancer. L'entreprise pourra également proposer des actions complémentaires à celles présentes dans la charte (coaching, sensibilisation, formation etc...).

L'entreprise s'engage à développer davantage de liens avec le réseau externe des entreprises (Institut National du cancer -INCA, club des entreprises ...), avec les correspondants handicap des entités du groupe afin de recueillir les bonnes pratiques en matière de lutte contre le cancer.

De manière plus générale, des campagnes de prévention en matière de santé sont déployées. L'entreprise veillera à partager aux salariés les dispositifs existants au travers différentes communications.

Article 3 : L'arrondi solidaire

Depuis 2020, la Caisse Régionale est engagée dans une démarche volontaire et solidaire permettant de soutenir chaque année deux associations de notre territoire en réalisant l'arrondi sur salaire.

Le don de centimes sur salaire est une méthode de collecte de fonds, basée sur le volontariat des salariés de la Caisse Régionale Charente Périgord. 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 centime 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 salariés participant à cette opération peuvent recevoir sur demande un reçu fiscal leur permettant de bénéficier d'une réduction d'impôt.

La somme ainsi collectée sera abondée à 100% par la Caisse Régionale puis versée aux associations de notre territoire.

Article 4 : le dispositif d'accompagnement des salariés sapeurs-pompiers volontaires

Les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) constituent un élément clé du maillage territorial permettant d'assurer des secours en tout point du territoire, à tout moment. La pérennisation du volontariat chez les sapeurs-pompiers est devenue un enjeu majeur de société notamment dans les territoires ruraux. Les sapeurs-pompiers volontaires peuvent éprouver des difficultés à concilier leur mission avec les impératifs de la vie professionnelle.

C'est pourquoi la Caisse régionale s'engage à favoriser la disponibilité de ses salariés sapeurs-pompiers volontaires pour leur permettre d'assurer leurs activités visées à l'article L.723-11 du code de la sécurité intérieure.

A ce titre, une convention sera conclue entre la Caisse régionale et le service départemental d'incendie et de secours (SDIS) concerné afin de préciser les conditions et les modalités d'organisation de la disponibilité accordée pour l'activité opérationnelle et pour l'activité de formation du salarié concerné.

Dix jours ouvrés maximum d'autorisation d'absence sur le temps de travail par année sont attribués aux salariés éligibles à la convention afin de se rendre disponible pour l'exercice de leurs activités. La rémunération des salariés concernés sera maintenue pendant leurs activités de sapeurs-pompiers volontaires.

Chapitre 3 : Suivi de l'accord

Afin de faire le point sur la mise en œuvre de l'accord, un suivi est réalisé chaque année au sein de la Commission de suivi des accords locaux prévue à l'article 3-2 de l'accord relatif à l'organisation, le fonctionnement et les moyens du dialogue social.

Les principales informations communiquées à la commission sont relatives aux actions mises en œuvre en faveur des personnes en situation de handicap ainsi qu'une analyse comparée des attributions de RCI, expertises et promotions (par sexe).

Le bilan réalisé auprès de la commission de suivi, est transmis à la Commission égalité professionnelle et handicap du Comité Social et Economique afin de lui permettre d'instruire les avis que le CSE est amené à rendre.

Chapitre 4 : Dispositions diverses

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2027. Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme soit le 31 décembre 2029.

Adhésion

Toute organisation syndicale non-signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve, à l'accord d'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap.

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

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

Révision

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

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

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

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

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

Notification et dépôt légal

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

Il sera déposé par la direction à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités - Unité Territoriale de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

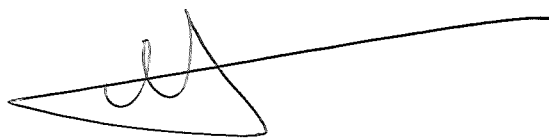
L'accord sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le portail RH.

Fait à SOYAUX, en 3 exemplaires, le 22 juin 2026

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

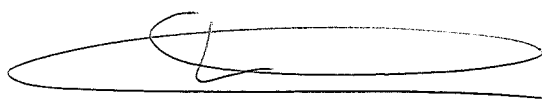
Monsieur Guilhem NOUVEL-ALAUX,

Directeur Général,



Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT – CGT représentées par



SNECA représenté par



SUD représentée par

