

ACCORD N°131

ACCORD SUR LE PROGRAMME D'ACTIONS EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Entre les soussignés :

La Caisse régionale de Crédit agricole mutuel de l'ANJOU et du MAINE, dont le siège social est situé 77 avenue Olivier Messiaen, LE MANS (72000), représentée par M. Hugues BRASSEUR, agissant en qualité de Directeur Général,

d'une part,

et les organisations syndicales ci-après désignées :

- La CFDT, représentée par FÉROUÉAU Manuella
- SUD/SDACAAM, représenté par FOURMONT Bruno
- Le SNECA/CGC, représenté par Dany VAUANT
- La CGT, représentée par

D'autre part

PREAMBULE

Le présent accord se situe dans le cadre des articles L.5212-1 et suivants du Code du travail et de l'accord national du 22 novembre 2019 sur l'emploi des travailleurs handicapés et la solidarité dans les Caisses Régionales et les organismes adhérant à la convention collective du Crédit Agricole. Cet accord national vise à amorcer au sein des Caisses Régionales, dans le cadre du dialogue social local, des échanges sur la mise en place des dispositifs de solidarité suivants :

- L'accompagnement des salariés « aidants » ;
- Le micro-don de salaire (arrondi solidaire) ;
- La lutte contre le cancer (sujet qui sera abordé dans le cadre de travaux annexes au présent accord en 2021).

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 modifie le calcul de la DOETH (Déclaration à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) à partir du 1^{er} janvier 2020.

La Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine s'est engagée depuis 2005 dans une politique active et pérenne en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés en signant plusieurs accords. Ce programme a permis également de développer ses relations avec le secteur protégé, les entreprises adaptées (EA) ou les établissements et services d'aides par le travail (ESAT), en proposant des contrats de sous-traitance ou de mise à disposition pour des personnes handicapées.

La Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine souhaite poursuivre cette démarche et s'engage à continuer de participer à l'employabilité des salariés en situation de handicap sur son territoire

et essayer de tout mettre en œuvre à son niveau pour que soit atteint la proportion de 6% minimum de son effectif d'ici la fin 2023.

Article 1 - OBJECTIF DE L'ACCORD

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les conditions ordinaires de travail est une disposition légale mais c'est également un enjeu économique et social pour les entreprises.

L'ambition de la Caisse Régionale est de contribuer à l'insertion durable des travailleurs en situation de handicap en milieu professionnel.

Article 2 - EMBAUCHE

La Caisse Régionale se donne l'objectif de favoriser l'insertion des travailleurs ou étudiants en situation de handicap en examinant les candidatures pour des postes en CDD ou CDI, dont le profil correspond aux exigences de compétences recherchées ou qui peuvent acquérir les compétences par l'intermédiaire des formations en alternance mises en place dans la Caisse régionale. La Caisse régionale sera également attentive à l'adéquation entre les profils et l'exigence des métiers pour les missions de courte durée.

La Caisse régionale se fixe pour ambition d'améliorer de manière continue son taux de recrutement de salariés handicapés dans la mesure du possible et en fonction des compétences recherchées. Ainsi, pour chaque recrutement en CDD, la recherche de candidat s'effectue dans un premier temps uniquement auprès de demandeurs d'emploi en situation de handicap. Dans un second temps, si la Caisse Régionale n'a pas trouvé les compétences nécessaires au poste proposé, elle élargira son sourcing.

Afin de favoriser l'inclusion et ce au-delà de la situation de handicap, la Caisse Régionale va mettre en place à partir de 2021 un programme « Déclics Sportifs » en partenariat avec APELS (Agence pour l'Education par le Sport). Ce programme a pour vocation de sélectionner, former, accompagner, insérer les jeunes par le sport. L'insertion prévue comprend, outre une insertion sociale, une insertion professionnelle. Ce programme permet l'intégration de 15 alternants répartis entre :

- 10 à 12 jeunes issus de clubs sportifs et portant les valeurs du sport (persévérance, esprit d'équipe, réactivité, etc.) sur le 49 et le 72 ;
- 3 à 5 personnes en situation de handicap qui suivront le même cursus de formation (remplacement du DUTH).

Avant le niveau Bac, les candidats seront orientés vers des dispositifs externes leur permettant ensuite d'intégrer les formations en alternance proposées par l'entreprise : la pré-qualification, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), la Validation des Acquis Professionnels (VAP) / la Validation des Acquis Académiques (VAA), ou encore le Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (DAEU).

Enfin, la Caisse régionale s'engage à ce que les candidats en situation de handicap suivent le processus habituel de recrutement défini par la Direction des Ressources Humaines. Ainsi, une pré-qualification téléphonique ou par vidéo différée est effectuée après sélection sur CV. A l'issue de cette sélection, les candidats réaliseront, comme tous les candidats, des tests cognitifs et comportementaux qui seront suivis d'un entretien avec un chargé de développement des compétences et d'un manager opérationnel.

Article 3 - INSERTION

La Caisse Régionale et notamment la Direction des Ressources Humaines s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour favoriser l'intégration durable des travailleurs en situation de handicap.

A. En interne

La Caisse Régionale s'engage à développer l'accueil en stage école des étudiants en situation de handicap (Bac +2/3 jusqu'à Bac +4/5) et qui poursuivent des études dans des domaines proches ou en relation avec le milieu bancaire.

A cet effet, elle va se rapprocher des référents « travailleurs en situation de handicap » existant dans les écoles et universités partenaires et les informera des possibilités d'accueil de stagiaires selon les profils recherchés dans l'entreprise.

1. Accueil et maintien dans l'emploi

a) Accueil

Pour accueillir les personnes en situation de handicap dans les meilleures conditions, la Caisse régionale définira une méthode « d'entrée en relation » identique à toutes les personnes en situation de handicap intégrant l'entreprise quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérimaire, stagiaire...).

La Caisse régionale réalisera une plaquette d'informations spécifique aux personnes en situation de handicap précisant toutes les informations utiles à son intégration et à son accompagnement dans l'entreprise et notamment :

- les noms et coordonnées des référents internes et externes sur le handicap tels que le correspondant HECA, le chargé de développement des compétences, le médecin du travail et la prévention MSA, les membres de la commission sociale élargie ainsi que les membres de la CSSCT. La liste des membres est consultable sur COMMEO RH ;
- les entretiens prévus dans le cadre de l'intégration et avant la fin de la période de titularisation dans l'emploi avec le correspondant HECA ou le chargé de développement des compétences. Ces entretiens ont pour but d'assurer l'efficience des éventuels aménagements induits par le handicap du collaborateur, l'efficience des dispositifs d'appropriation des connaissances proposés au collaborateur et sa bonne intégration dans l'équipe de travail.
- la possibilité pour le salarié de solliciter un entretien lorsqu'il le souhaite auprès du correspondant HECA, pour tout sujet en lien avec son handicap. Cet entretien permet, de s'assurer de la bonne prise en compte du handicap dans la situation de travail et d'orienter le salarié auprès des interlocuteurs ad' hoc ;
- et toutes les dispositions utiles de l'accord national et du présent accord.

A chaque nouvelle arrivée d'un travailleur en situation de handicap, un entretien entre le travailleur en situation de handicap et le correspondant HECA sera organisé pour identifier d'éventuels aménagements de poste. Ensuite, un échange entre le manager et le correspondant HECA sera mis en place afin d'évaluer et éventuellement modifier le dispositif d'intégration. Enfin, la CSSCT sera associée à la recherche de solutions d'aménagement adaptées notamment lors de l'intervention d'experts externes en aménagement des postes de travail.

Après 3 mois d'activité, un bilan sera à nouveau réalisé entre le travailleur en situation de handicap et le correspondant HECA ou le chargé de développement des compétences afin d'évaluer et éventuellement modifier le dispositif d'intégration.

Par ailleurs, la Caisse régionale proposera des actions de formation et/ou d'accompagnement à l'accueil d'un collaborateur en situation de handicap :

- au manager, l'objectif est de former les managers pour qu'ils s'approprient les comportements et méthodes favorables à l'accueil puis au management d'un salarié en situation de handicap en tenant compte des conditions d'exercice du métier (formation réalisée en e-Learning). Ce e-learning, d'une durée d'une heure, peut être réalisé par les managers qui le souhaitent. Dans le cadre du programme Déclic Sportif, les managers accueillant les alternants seront sensibilisés et formés à l'intégration et l'accompagnement de ces publics au sein de l'entreprise. Ce module de formation est en cours de construction pour les managers/équipes qui vont accueillir un salarié en situation de handicap. Les modalités ne sont pas encore définies mais le présentiel sera privilégié.
- Sensibilisation de l'équipe, selon la volonté du travailleur en situation de handicap de communiquer sur sa situation.

b) Maintien dans l'emploi

La Caisse Régionale s'engage, en lien avec la médecine du travail, à mettre en œuvre les moyens nécessaires, pour maintenir les travailleurs en situation de handicap dans leur poste notamment en matière d'aménagement des postes de travail et d'accessibilité des locaux pour que l'environnement professionnel ne soit pas un obstacle ou une barrière à l'emploi. Ce plan de maintien dans l'emploi, pourra conduire, en fonction des situations rencontrées, à la mise en œuvre d'une ou plusieurs des actions suivantes :

- L'adaptation du poste de travail du collaborateur, lors de la survenance du handicap ou au regard de l'évolution de son handicap. Il pourra ainsi être procédé à l'aménagement de l'accès au poste de travail, à l'aménagement ergonomique ou informatique du poste, à l'adaptation de la charge de travail, etc.
- L'aménagement du temps de travail, après avis du médecin du travail, soit pour raison médicale, soit en fonction des contraintes de déplacement et de transport au regard de la nature du handicap.
- L'examen de mesures matérielles spécifiques destinées à accompagner les mobilités géographiques favorisant le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- La recherche d'un autre poste plus adéquat, dans la mesure des possibilités offertes dans la Caisse régionale, si le salarié n'a pas pu, en raison de son handicap, s'adapter aux évolutions de son emploi. La priorité étant de faire en sorte de maintenir les personnes sur un poste correspondant à celui qu'elles ont occupé. Si une proposition est faite sur un poste inférieur, le maintien de salaire sera mis en place. Le maintien ne serait pas mis en place si une proposition de poste de même classification a été faite dans le respect des préconisations émises par le médecin du travail.

En dernier ressort, si aucune solution n'est trouvée dans l'entreprise, et compte tenu de l'inaptitude médicale constatée par le médecin du travail à tout poste au sein de la Caisse Régionale, la Direction des Ressources Humaines proposera au salarié un accompagnement avec un cabinet extérieur spécialisé en vue d'une insertion professionnelle dans une autre entreprise.

2. Aménagements immobiliers

La Caisse régionale s'engage à poursuivre l'aménagement de points de vente, dans chaque département, adaptés à l'accueil de personnes ayant un handicap afin de permettre une meilleure accessibilité de nos locaux. En outre, la Caisse régionale s'engage à identifier les aménagements utiles aux travailleurs et visiteurs handicapés.

3. Accompagnement

Le référent handicap proposera un appui et une aide aux démarches administratives à accomplir auprès des maisons du handicap et de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

La Caisse Régionale donne la possibilité aux salariés handicapés n'ayant pas de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) de faire cette démarche, s'ils le souhaitent, en assimilant leur temps d'absence à cette occasion à du temps de travail effectif.

Au-delà, chaque travailleur en situation de handicap qui le souhaite pourra bénéficier d'autorisations d'absences rémunérées, dans la limite de 2 demi-journées/an, pour accomplir des formalités liées à son handicap. Il devra fournir des justificatifs de ces formalités au correspondant HECA.

Pour rappel, conformément à l'article L.1226-5 du code du travail, tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et du 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence rémunérées pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Les membres de la commission sociale élargie en appui de la CSSCT valorisent les actions en faveur des salariés en situation de handicap et prennent le relai auprès des salariés concernés pour les aider ou guider vers les bons interlocuteurs en lien avec le correspondant HECA.

A titre expérimental, en 2021 la Caisse Régionale mènera des travaux en lien avec la commission sociale élargie pour identifier des salariés sur la base du volontariat qui seraient des relais auprès de collaborateurs en situation de Handicap.

Les salariés en situation de handicap et en fin de carrière, peuvent solliciter le référent HECA ou le chargé de carrière pour échanger sur sa situation.

4. Communication

Dans une logique de sensibilisation, la Caisse régionale valorisera les travailleurs en situation de handicap notamment par différentes actions de communication dans l'année telles que : la semaine pour l'emploi des travailleurs handicapés, les matinales du Handicap sur les sites...

L'insertion des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise sera également présentée et expliquée lors des RAM ou des réunions d'unités auxquelles participent le correspondant HECA ou les chargés de développement des compétences de la Direction des Ressources Humaines.

5. Aide financière

En cas d'aménagements matériels nécessaires à titre privé aux travailleurs handicapés, non pris en charge par HECA, pour faciliter leur activité au sein de la Caisse régionale, la Direction des Ressources Humaines étudiera au cas par cas la possibilité d'accorder un prêt d'équipement dont les conditions seront à définir avec la direction.

Les frais de transport pour les personnes à mobilité réduite ou dont le handicap justifierait cette mesure, entre le lieu de résidence habituelle et le lieu de travail, pourront être en partie ou intégralement pris en charge par la Caisse Régionale, sur présentation d'un avis du médecin du travail et d'un justificatif de travailleur handicapé émanant des organismes habilités.

Par ailleurs, dans une démarche d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap, la Caisse Régionale a décidé d'apporter une aide supplémentaire, sous forme de CESU (Chèque Emploi Service Universel) afin de leur faciliter l'accès à des prestations d'aide à la personne dans la vie privée.

Ainsi, le PASS CESU Handicap est financé à 100% par la Caisse Régionale pour un montant annuel de 500€ par collaborateur bénéficiaire, ayant justifié d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou d'une pension d'invalidité.

6. La cellule de coordination du handicap

Conformément à l'accord national du 22 novembre 2019 sur l'emploi des travailleurs handicapés et la solidarité, une cellule de coordination du handicap sera instituée dans la Caisse régionale en partenariat avec les services de santé au travail et d'action sociale des caisses de MSA territorialement compétentes : les MSA du Maine et Loire et de la Mayenne - Orne - Sarthe.

Cette cellule se réunira, une fois par trimestre, avec les 3 médecins du travail référents de la Caisse régionale, le correspondant HECA, le DRH ou son représentant, et au moins un conseiller en prévention de la MSA.

Il sera proposé aux salariés, médecins et conseiller en prévention de la MSA, la présence d'un membre de la commission sociale élargie ou membre de la CSSCT.

Cette cellule a pour mission de :

- Signaler les difficultés rencontrées par les salariés handicapés dans le cadre de l'exercice de leur emploi afin de coordonner la prise en compte des mesures nécessaires et adaptées à chacune des situations.
- Participer à l'élaboration et au suivi :
 - des mesures d'aménagement du poste nécessaires pour favoriser l'emploi des collaborateurs handicapés.
 - des mesures d'accompagnement médico-professionnel et/ou social.
- Proposer des actions à visée préventive (formation, information...) pour les travailleurs handicapés.
- Faciliter la mise en œuvre des actions définies dans cet accord

Du fait de leurs missions (médicales, ergonomiques, sociales, RH, connaissance du handicap...), certains membres peuvent être amenés à exercer un suivi individualisé d'un salarié handicapé. Les informations qui pourraient être partagées dans le cadre des travaux à portée collective, tiennent compte des obligations liées au secret professionnel et à la nécessaire confidentialité des données.

B. En externe

La Caisse Régionale souhaite, tout d'abord, continuer à développer ses relations avec le secteur protégé, entreprises adaptées (EA) ou établissements et services d'aides par le travail (ESAT), en proposant des contrats de sous-traitance ou de mise à disposition.

Pour autant, la Caisse régionale entend préciser les relations avec ces partenaires :

- par la mise en place d'une convention de mise à disposition de personnel avec les ESAT répartissant les rôles, les prises en charge, les droits et les devoirs de chacun,
- par la réalisation d'un plan de prévention systématiquement dans le cadre de l'intervention d'un ESAT sur les lieux de travail de la Caisse régionale.

Par ailleurs, la Caisse Régionale souhaite permettre aux travailleurs handicapés de découvrir de nouveaux métiers, un nouvel environnement professionnel en développant :

- les EMT (Evaluation en Milieu de Travail) ;
- et les stages professionnels de réinsertion en relation avec le CAP Emploi et l'ADAPEI.

La Caisse Régionale développera son partenariat avec des organismes, reconnus sur les 3 départements du Maine et Loire, de la Sarthe et de la Mayenne, ayant en charge l'insertion des travailleurs handicapés (la DIRECTE, Pôle Emploi, CAP Emploi). Ainsi, la Direction des Ressources Humaines organisera, notamment, une fois par semestre une rencontre avec ces organismes.

La Caisse Régionale s'engage à mettre en œuvre des actions sociales pour venir en aide aux personnes en situation de handicap en développant le mécénat avec des associations spécialisées dans le handicap ou à l'occasion d'évènements sportifs et culturels.

La Caisse Régionale affectera une partie de la taxe d'apprentissage à des établissements spécialisés dans l'aide aux personnes handicapées.

Article 4 - FORMATION ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La problématique de la formation des travailleurs en situation de handicap sera prise en compte dans le cadre de la personnalisation de la formation afin de faciliter leur évolution professionnelle dans l'entreprise.

Une attention particulière est portée à l'adaptation des formations professionnelles, s'il existe des nécessités physiques et matérielles induites par le handicap.

Le salarié a la possibilité de solliciter un entretien lorsqu'il le souhaite auprès du correspondant HECA, pour tout sujet en lien avec son handicap. Cet entretien permet, de s'assurer de la bonne prise en compte du handicap dans la situation de travail et d'orienter le salarié auprès des interlocuteurs ad' hoc.

Outre la garantie d'accès à l'ensemble des dispositifs de gestion des ressources humaines et de formation professionnelle existants dans l'entreprise, un suivi de l'évolution professionnelle des collaborateurs handicapés est effectué lors des revues d'effectif de la Caisse régionale comme pour tous les collaborateurs.

Article 5 - SUIVI DE L'ACCORD

Les organisations syndicales signataires du présent accord se réuniront une fois par semestre avec la direction pour faire un bilan du programme d'actions en faveur des travailleurs en situation de handicap dans la Caisse Régionale Anjou-Maine dans le cadre de la commission sociale élargie.

Lors de cette réunion, un point sur les actions menées grâce à HECA sera présenté aux élus par l'intermédiaire d'un bilan chiffré.

Un point semestriel sera fait en CSSCT sur les aménagements de poste.

En complément des entretiens individuels proposés chaque année par le correspondant HECA aux travailleurs handicapés de la caisse régionale, chaque manager et/ou le collaborateur pourra demander, dans le cadre de l'entretien professionnel, un entretien avec le correspondant HECA à la DRH.

Article 6 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2021.

En conséquence, ledit accord cessera de plein droit de produire tout effet le 31 décembre 2023 à minuit.

Toutefois, les parties contractantes pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord, pour une nouvelle durée déterminée de leur choix. A cet effet, six mois avant son expiration, soit au plus tard le 30 juin 2023, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Les organisations syndicales et la Direction pourront décider de modifier le présent accord, par avenant.

ARTICLE 7 - DEPOT LEGAL

Le présent accord sera déposé dès sa conclusion par la Direction en 2 exemplaires à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), dont 1 version sur support papier et une version sur support électronique, par lettre recommandée avec avis de réception.

Un exemplaire de cet accord sera également déposé auprès du secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

Fait Angers
le 29/10/2021

En 9 exemplaires originaux

Pour la Caisse Régionale,

Le Directeur Général, M. BRASSEUR

Pour la CFDT : FEAUVEAU


Manuella co

Pour SUD/SDACAAM : FOURMONT

Bruno 

Pour le SNECA/CGC : Denis

VAILLANT 

Pour la CGT :