

**ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2019 SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
ET LA SOLIDARITE DANS LES CAISSES REGIONALES ET LES ORGANISMES
ADHERANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE**

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,
représentée par M. Guy GUILAUMÉ

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

- Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
représentée par Mme / M. *Emmanuel Sétaire*
- Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole
(S.N.E.C.A. - C.F.E - C.G.C.)
représenté par Mme / M. *Dominique Rulier*
- Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M.)
représentée par Mme / M. *Jean-Yves SACVAT*
- Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
représentée par Mme / M. *Philippe RINGUET*

d'autre part,

on *SP*
PR *D* *GG*

PREAMBULE

Le présent accord de branche se situe dans le cadre des articles L.5212-1 et suivants du Code du travail, relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés. Les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole¹, se sont engagés en 2006 dans une politique active et pérenne en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés en signant fin 2005 un premier accord de branche avec 6 organisations syndicales. Cet accord, qui avait pour ambition de promouvoir et de développer l'emploi des travailleurs handicapés au sein des Caisses régionales de Crédit Agricole et des organismes adhérant à la convention collective du Crédit Agricole, a été agréé par le Ministère chargé de l'emploi le 20 décembre 2005.

Pour mener et coordonner cette politique, l'association HECA (Handicap et Emploi au Crédit Agricole) a été constituée le 7 mars 2006². Son action est portée par une cellule nationale et des cellules locales dans toutes les entités du périmètre de l'accord animées chacune par un correspondant HECA.

L'accord du 20 décembre 2005 a été suivi par un deuxième accord, signé le 21 décembre 2010 par les organisations syndicales CFDT, CFTC, SNECA-CFE-CGC, UNSA, FO et SNIACAM. Puis un troisième accord a été signé le 17 décembre 2015 par les organisations syndicales CFDT, CFTC AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO et SUD-CAM, renouvelé par avenant le 29 novembre 2018.

Les objectifs associés à ce dernier accord de 2015 étaient de recruter initialement 400 contrats sur les années 2016, 2017, 2018 (CDI, CDD de plus de 3 mois et alternance), objectif porté à 535 contrats sur la période 2016, 2017, 2018 et 2019 par l'avenant de reconduction signé le 29 novembre 2018. L'objectif maintenu était d'atteindre un taux d'emploi consolidé de 6% de travailleurs handicapés sans qu'aucune entité ne puisse se situer en dessous de 5%, pendant la période correspondant à la durée de l'accord, avenant compris, soit de 2016 à 2019.

De nombreuses actions ont été menées durant l'application de cet accord, tant au niveau national que local, permettant de faire connaître la politique d'emploi des travailleurs handicapés en interne et en externe, de mieux prendre en compte le handicap dans l'entreprise et de faire évoluer sensiblement l'emploi des travailleurs handicapés dans les entités. Ainsi :

- L'objectif de 535 salariés embauchés à fin 2019 est atteint et dépassé : 875 contrats ont été signés depuis début 2016, soit 194 contrats à durée indéterminée et 315 contrats à durée déterminée de plus de 3 mois ainsi que 366 formations en alternance mises en place pendant la durée de l'accord.
- Plus de 1 300 salariés se sont déclarés bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.
- L'augmentation du nombre d'Unités Bénéficiaires liées au recours au Secteur du travail protégé et adapté (STPA) a été de 8%.
- Le nombre de salariés handicapés travaillant dans les Caisses régionales à fin 2019 est de 3 718 (911 fin 2004).

En application de la loi du 11 février 2005 et selon le mode de calcul précisé par la circulaire DGEFP n°2009-16 du 27 mai 2009 relative à l'évaluation des accords sur

¹ Les Caisses régionales et les organismes adhérant à la convention collective nationale sont désignés dans le présent accord sous le terme entité.

² Publication au Journal Officiel du 27 mai 2006.

PR GG 


l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, conclus dans le cadre de l'article L. 5212-8 du Code du travail, le taux d'emploi de travailleurs handicapés consolidé au niveau national était de 1,47 % fin 2006 pour atteindre 3,70 % fin 2010, 5,27 % fin 2015 et 5,46 % fin 2019 (prévisionnel octobre).

En outre, à l'occasion de la reconduction du 3^{ème} accord de branche sur l'emploi des travailleurs handicapés en fin d'année 2018, puis de la négociation du présent accord, les parties ont également abordé la situation des salariés « aidants ».

Elles ont notamment partagé les difficultés significatives rencontrées par les aidants qui, sans être directement touchés par une situation de handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, sont confrontés quotidiennement à un besoin d'informations, à des contraintes administratives ou de conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, s'ajoutant à l'émoi dû à la souffrance d'un proche.

Ces échanges ont conduit les négociateurs de branche à aborder la question de la solidarité dans une approche plus globale, plus particulièrement à l'occasion d'une réunion technique le 15 octobre 2019. Celle-ci a notamment permis d'envisager un nouvel accord de branche porteur, à la fois de la reconduction pour 3 ans de la politique HECA mise en œuvre dans les Caisses régionales, mais également d'un chapitre spécifique relatif à « la solidarité dans la branche du Crédit Agricole ».

Ce dernier définit un cadre conventionnel que les parties ont souhaité dédier à diverses formes d'engagements solidaires, coopératifs et mutualistes, à l'image de la branche professionnelle que composent les femmes et les hommes du Crédit Agricole. Il pourra être complété ultérieurement par les négociateurs de branche, y compris par révision du chapitre 2 du présent accord.

Dans la lignée du PMT « Ambition 2020 » et du nouveau Projet du Groupe Crédit Agricole, concrétisant un engagement sociétal fort à horizon 2022, le second chapitre du présent accord permet ainsi aux entreprises de la branche de disposer d'orientations précises à même d'inciter à la mise en place de dispositifs de solidarité, en complément de la dynamique portée par la cellule HECA.

Ces derniers ont par ailleurs vocation à renforcer leur empreinte en tant qu'acteurs sociétaux sur leurs territoires, tant à l'égard de leurs salariés que du tissu social et associatif local.

Dans le cadre de leur dialogue social local, les entreprises de la branche Crédit Agricole pourront également adapter les modalités de mise en œuvre des dispositifs figurant dans le présent accord, ou les compléter.

Porteur d'une politique sociale ambitieuse, pérenne et autonome en matière d'emploi des travailleurs handicapés, ce nouvel accord, désormais intitulé « Accord de branche relatif à l'Emploi des travailleurs handicapés et à la Solidarité dans la branche du Crédit Agricole », concrétise également l'engagement responsable, mutualiste et solidaire de la branche, auquel les parties réitèrent leur fort attachement.

Handwritten signature and initials, possibly 'PRGG' and a stylized 'M' or 'D'.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS LA BRANCHE DU CREDIT AGRICOLE

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent chapitre sont conclues dans le cadre des articles L. 5212-1 et suivants du Code du Travail et applicables dans la branche professionnelle constituée par les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit agricole.

ARTICLE 2 : AMBITIONS DU CREDIT AGRICOLE EN MATIERE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES ET OBJECTIFS ASSOCIES

Dans la continuité du précédent accord et conscientes d'être un acteur important des politiques de diversité et un employeur majeur sur les territoires, les entités s'engagent à continuer de participer à l'employabilité des salariés handicapés et à tout mettre en œuvre, selon les modalités définies par la loi (articles L.5212-6 à L.5212-11 du Code du travail) pour atteindre, au terme de l'accord, la proportion de 6% minimum de l'effectif au niveau national, sans qu'une entité ne puisse se situer en dessous d'un taux de 5%.

La politique d'emploi des travailleurs handicapés est définie par le présent accord qui fixe les objectifs suivants :

1. Embaucher 450 salariés handicapés sur la période correspondant à la durée de l'accord.

Ces recrutements seront réalisés soit :

- sous la forme de contrats de travail à durée indéterminée (période de professionnalisation possible) à raison d'au moins 200.
- sous la forme de contrats à durée déterminée, principalement dans le cadre des contrats de formation en alternance (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage).

Les contrats à durée déterminée, hors alternance, seront conclus pour une durée minimale de 6 mois

2. Intégrer durablement les salariés handicapés et leur garantir l'accès aux dispositifs de gestion des ressources humaines, de formation professionnelle et d'évolution de carrière existants, en prenant en compte les situations individuelles.
3. Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.
4. Augmenter le volume d'affaires confié au secteur du travail protégé et adapté et permettre ainsi aux personnes handicapées ne pouvant intégrer le milieu ordinaire de travailler.

Afin de tirer pleinement profit des caractéristiques organisationnelles du Crédit Agricole qui reposent sur le mutualisme et la proximité des territoires, la mise en œuvre de ces objectifs se fera en combinant judicieusement actions au niveau de la

branche et actions au niveau de chaque entité selon les mesures exposées ci-dessous. Ces mesures capitalisent sur l'expérience des entités acquise au cours des quatorze dernières années dans le cadre des trois précédents accords.

Chaque entité s'engage à contribuer à l'effort national d'atteinte des objectifs selon sa situation d'emploi des travailleurs handicapés et selon sa réalité sociale et économique.

Si le présent accord fixe un cadre général et met en place des démarches communes, les actions à prolonger ou initier au niveau de chaque entité, pour contribuer de manière homogène à la politique d'emploi des travailleurs handicapés définie par la branche, doivent s'inscrire dans un plan d'actions local prenant en compte la situation propre de l'entité. Ce plan sera établi sur la base d'un diagnostic conduit dans chaque entité à partir d'un modèle élaboré au niveau de la branche.

Au niveau de chaque entité, le diagnostic portera notamment sur :

- la situation d'emploi des travailleurs handicapés dans l'entité,
- les résultats des actions menées en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés durant la période du 3^{ème} accord (2016-2019)
- l'analyse des réussites et des éventuels freins ou échecs observés.

Ce diagnostic sera communiqué au Comité Social et Economique ou à la sa commission chargée de la formation professionnelle.

L'entité dressera à partir de ce diagnostic un plan d'actions pour la durée du présent accord lui permettant de satisfaire à son obligation d'emploi et de contribuer à son niveau à l'atteinte des objectifs du présent accord.

ARTICLE 3 : MESURES CONCOURANT A L'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPEES EN MILIEU ORDINAIRE

Le marché de l'emploi des travailleurs handicapés se caractérise par un niveau de formation initiale inférieur à celui de l'ensemble de la population active. Ainsi, seuls 20% des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau au moins égal au Bac, contre plus de 40% des demandeurs d'emploi valides ; sachant que les entités recrutent aujourd'hui des salariés titulaires d'un Bac +2/3 (60%) ou d'un Bac +4/5 (20%).

Tout en prenant en compte la situation particulière de chaque salarié handicapé et par la mise en place de dispositifs adaptés, les entités réaffirment leur attachement à avoir, à l'égard des salariés handicapés, les mêmes attentes en matière de compétences qu'envers les autres salariés.

Pour parvenir à l'objectif de recrutement prévu par le présent accord, plusieurs mesures devront être combinées.

PR GG 

3.1. Embauches à durée indéterminée

Les entités procéderont à des embauches en contrats à durée indéterminée pour les candidats disposant déjà des compétences souhaitées.

3.2. Embauches en alternance

Pour les candidats dont les qualifications apparaissent insuffisantes ou inadaptées par rapport aux besoins des entités, les Caisses régionales proposeront d'intégrer et professionnaliser ce public grâce à des formations en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

- Les entités faciliteront ainsi l'accès des étudiants handicapés titulaires du baccalauréat aux dispositifs de formation supérieure en alternance existants. Les entités renforceront également les dispositifs de formation, créés lors du premier accord, pour les demandeurs d'emploi handicapés ne disposant pas d'un niveau de formation suffisant pour intégrer les métiers bancaires. Ces dispositifs préparent au métier de conseiller clientèle (formation de niveau Bac+1 ou +2).
- Les entités pourront également orienter les candidats vers des dispositifs, internes ou externes, leur permettant d'intégrer les formations en alternance proposées (pré-qualification, VAE, DAEU...).

A l'issue des formations, les entités étudieront les possibilités de recrutement sous contrat à durée indéterminée des alternants handicapés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des alternants.

3.3. Actions pour renforcer l'embauche des travailleurs handicapés

En vue de favoriser l'embauche de personnes handicapées, les entités souhaitent, tout en poursuivant les actions d'information sur leur politique handicap, développer les partenariats avec les acteurs de l'insertion, diversifier les modes d'entrée dans l'emploi et optimiser leur processus de recrutement. Ainsi :

3.3.1. Les actions de sensibilisation et de communication au niveau national et local seront poursuivies pour faire connaître la politique d'emploi des travailleurs handicapés du Crédit Agricole et les opportunités de recrutement aux demandeurs d'emploi, acteurs de l'insertion, établissements scolaires et universitaires, grand public, etc.

3.3.2. Aussi bien au niveau national que dans chaque entité, des relations privilégiées avec les entités privées et publiques spécialement dédiées à l'insertion des travailleurs handicapés seront entretenues (Cap Emploi, Pôle Emploi, Centres de réinsertion professionnelle...)

Ces organismes seront destinataires des offres d'emploi diffusées par les entités, avec mention de la nature du contrat, des compétences attendues (formation, expérience, etc.) et des conditions d'exercice.

Des relations avec les établissements de l'enseignement secondaire et supérieur, en particulier les universités et les grandes écoles, seront également entretenues

PR GG

afin de présenter les opportunités de formation en alternance et de stages des Caisses régionales.

En outre, les CFA DIFCAM veilleront à faciliter l'accès physique et pédagogique aux étudiants en situation de handicap, afin de favoriser leur intégration professionnelle ultérieure et leur accès à l'emploi.

3.3.3. Les entités favoriseront la découverte de leurs métiers et l'insertion professionnelle des personnes handicapées en mettant en place des dispositifs d'accueil de stagiaires de la formation professionnelle ou initiale ainsi que des stages d'évaluation en milieu de travail (Périodes de Mises en Situation en Milieu Professionnel, PMSMP).

3.3.4. Pour les missions temporaires ou à durée déterminée, les entités examineront les candidatures de travailleurs handicapés.

3.3.5. Les entités s'engagent à favoriser les modalités de travail adaptées au profil et au handicap des candidats handicapés.

3.3.6. Des sessions de formation des personnes prenant en charge le recrutement des salariés handicapés seront organisées.

ARTICLE 4 : MESURES CONCOURANT A L'INTEGRATION DURABLE DES SALARIES HANDICAPES ET A LEUR EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Dans chaque entité, les salariés handicapés ont accès aux mêmes dispositifs d'intégration et de gestion des ressources humaines que les autres salariés.

Cependant, afin de prendre pleinement en compte les spécificités liées au handicap et garantir l'intégration durable des salariés handicapés, les mesures complémentaires suivantes seront mises en œuvre :

4.1. Intégration du nouvel embauché

4.1.1. Le correspondant HECA de l'entité assure un suivi personnalisé du salarié handicapé, notamment lors d'entretiens qui ont lieu avant l'établissement du contrat de travail et avant la fin de la période d'essai.

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

4.1.2. Le correspondant HECA coordonne également les actions permettant la bonne intégration des salariés handicapés dans l'entreprise et dans leur environnement de travail individuel.

Les parties rappellent tout d'abord les vertus attachées à ce type de situation, en terme de mobilisation du collectif de travail, d'entraide ou encore de développement de nouvelles compétences.

En outre, au niveau de chaque entité, des actions de sensibilisation de l'ensemble des salariés et managers sur le contenu de l'accord et plus généralement sur le handicap, la compensation du handicap, les compétences des salariés handicapés, etc., seront menées, par exemple lors de réunions du personnel, dans les supports de communication interne (ex : Intranet, journal interne, etc.).

Les entités de la branche porteront une attention particulière à la définition ou l'atteinte des objectifs de l'agence ou de l'unité à laquelle est intégré un salarié reconnu travailleur handicapé, notamment afin que ce handicap ou ses conséquences (par exemple en terme d'absences) ne les affectent pas et ne constituent pas un frein à l'intégration dans l'agence ou l'unité du travailleur handicapé.

Par ailleurs, au niveau de l'entité d'accueil du salarié, des actions de formation et d'accompagnement à l'accueil d'un salarié handicapé seront proposées :

- au manager qui accueille le salarié handicapé, au moyen des modules de formation « Manager un collaborateur en situation de handicap » qui apportent des réponses concrètes aux managers, leur permettant de développer les comportements et méthodes favorables à l'accueil puis au management d'un salarié handicapé.
- à l'équipe, si le handicap du salarié et les restrictions d'activité induites peuvent avoir un impact sur le quotidien, dans l'entité d'accueil.

4.2. Déroulement de carrière

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

4.2.2 Les Caisses régionales intégreront dans leurs négociations sur la formation professionnelle la possibilité d'abonder le Compte Personnel de Formation des salariés travailleurs handicapés.

4.2.3. Le salarié a la possibilité de solliciter un entretien lorsqu'il le souhaite auprès du correspondant HECA handicap, 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.

4.2.4. Outre la garantie d'accès à l'ensemble des dispositifs de gestion des ressources humaines et de formation professionnelle existants dans les entités, un suivi de l'évolution professionnelle des salariés handicapés sera effectué au niveau de la branche.

ARTICLE 5 : MESURES CONCOURANT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPÉS.

5.1. Le plan de maintien dans l'emploi des salariés reconnus comme travailleurs handicapés

Le correspondant HECA est l'interlocuteur privilégié des salariés au quotidien et prendra en compte toutes les situations personnelles avec la réactivité nécessaire.

En lien avec la médecine du travail, les Caisses régionales s'engagent à apporter une attention particulière aux salariés reconnus comme travailleurs handicapés au sens de la loi, dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi qui, en fonction des situations rencontrées, pourra déboucher sur la mise en œuvre d'une ou plusieurs des actions suivantes :

5.1.1. Une adaptation du poste de travail du salarié, 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, etc.

5.1.2. Un accompagnement du salarié handicapé dans ses démarches d'obtention d'aides financières ou humaines individuelles.

5.1.3. Un aménagement de l'organisation ou 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.

5.1.4. Une recherche d'un poste adéquat si le salarié n'a pas pu, en raison de son handicap, s'adapter aux évolutions de son emploi.

5.1.5. Un examen de mesures matérielles spécifiques destinées à accompagner les mobilités géographiques favorisant le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

5.2 Cellule de coordination handicap

Une cellule de coordination handicap sera est instituée dans chaque entité en partenariat avec les services de santé au travail et d'action sociale de la ou les Caisses locales de MSA concernées.

Cette cellule réunit, trois fois par an au minimum, le médecin du travail référent Crédit Agricole, le correspondant HECA, un représentant des ressources humaines, un conseiller en prévention et un travailleur social de la MSA.

Cette cellule a pour mission de :

- Signaler les difficultés et situations complexes 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.

PR-GG 

- Participer à l'élaboration et au suivi :
 - des mesures d'aménagement du poste nécessaires pour favoriser l'emploi des salariés handicapés.
 - des mesures d'accompagnement médico-professionnel et/ou social.
- Proposer des actions à visée préventive (formation, information...) pour les salariés handicapés.
- Apporter un soutien au correspondant HECA dans la prise en compte de certaines situations complexes de salariés nécessitant notamment l'intervention de plusieurs interlocuteurs de l'entité (moyens généraux, RH, 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 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.

5.3. Actions complémentaires

En parallèle de ce plan de maintien dans l'emploi, les entités s'engagent à :

5.3.1. Effectuer un suivi spécifique des travailleurs handicapés, notamment par des contacts fréquents avec le correspondant HECA et des rencontres régulières avec le médecin du travail.

5.3.2. Accompagner, via le responsable de la cellule handicap de l'entité, les travailleurs handicapés pour les démarches administratives liées à leur handicap ou à la reconnaissance de celui-ci ; ces démarches seront réalisées sur le temps de travail.

5.3.3. Favoriser des modalités de travail adaptées au salarié handicapé et à son handicap, par exemple le recours au travail à distance ou au télétravail, dans le cadre de l'accord de branche du 29 juin 2018 sur la durée et l'organisation du temps de travail.

5.3.4. Mener des réflexions, dans le cadre du dialogue social local, sur les solutions à même d'être proposées par l'entreprise aux salariés reconnus travailleurs handicapés (ex. : chèque CESU « handicap », autorisations d'absences ponctuelles...) et sur la promotion interne de ces dispositifs.

ARTICLE 6 : MESURES CONCOURANT AU DEVELOPPEMENT DU RECOURS AU SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE

Afin de contribuer à l'insertion des personnes handicapées dans la vie professionnelle, les parties signataires conviennent d'augmenter le volume d'affaires confié aux entreprises adaptées (EA) et aux établissements et services d'aides par le travail (ESAT).

PR GG

Les entités s'engagent à :

6.1. Élargir les partenariats avec les organismes qui favorisent le recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA), notamment pour :

- connaître les activités pouvant être sous-traitées par ces établissements,
- pouvoir accéder à des offres de services intégrées.

6.2. Sensibiliser les acheteurs et les décideurs des entités aux possibilités d'achats et de sous-traitance auprès des ESAT et entreprises adaptées.

6.3. Systématiser, dans les appels d'offre, le recours au STPA. Le cas échéant, une assistance aux équipes Achats pourra être proposée pour modifier les appels d'offre.

6.4. Proposer des stages de réinsertion professionnelle à des travailleurs handicapés ayant une activité professionnelle dans des ESAT et entreprises adaptées dans le cadre d'une insertion dans le milieu ordinaire.

6.5. Conclure des partenariats financiers avec des ESAT et entreprises adaptées afin de favoriser l'emploi et la formation des personnes travaillant dans ces établissements.

ARTICLE 7 : MOYENS DEDIES A L'ASSOCIATION ET A SON ORGANISATION LOCALE

L'association nationale « Handicap & Emploi au Crédit Agricole » rattachée à la Direction des Ressources Humaines de la Fédération Nationale du Crédit Agricole a pour objet d'assurer l'animation et le financement de l'ensemble des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés engagées aux plans local et national.

7.1. Composition de l'association

En application des statuts³ de l'association Handicap et Emploi au Crédit Agricole, le Conseil d'administration est composé :

- d'administrateurs choisis parmi les Présidents et Directeurs Généraux ou Directeurs Généraux Adjointes de Caisses régionales élus en Assemblée générale ordinaire pour une durée de deux ans. Ils sont rééligibles.
- d'un administrateur par organisation syndicale signataire du présent accord pour une durée de deux ans

Cette association sera dotée, pendant toute la durée de l'accord, des moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre de sa mission. Elle comprend une cellule nationale d'animation et de coordination de la politique d'emploi des travailleurs handicapés au Crédit Agricole et de cellules locales mettant en œuvre sur les territoires les dispositions du présent accord.

³ Statuts déposés à la Préfecture de Police de Paris le 7 avril 2006 modifiés le 16 mars 2011 puis le 16 juin 2016

7.2. Objet de l'association

- Mettre en œuvre les moyens permettant l'atteinte des objectifs du présent accord,
- Financer l'ensemble des actions ayant pour objectif d'augmenter le taux d'emploi de personnes handicapées engagées par les entités dans le cadre des dispositions du présent accord ainsi que celles de la cellule handicap nationale (communication externe, promotion de l'alternance, mise à disposition d'outils de communication interne...),
- Activer les réseaux d'acteurs associatifs ou institutionnels permettant de faciliter la mise en œuvre de l'accord
- Former les correspondants HECA
- Assurer le suivi des résultats obtenus et assurer annuellement le bilan d'activité et financier auprès du Ministre chargé de l'emploi,
- Assurer la mutualisation des moyens entre entités.

7.3. Financement de l'association

Le budget annuel de l'association sera composé des cotisations des entités correspondant aux contributions réelles annuelles de chaque entité au titre de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés de l'année antérieure et des éventuelles sommes non dépensées des budgets précédents (cf. annexe 1).

Répartition du budget entre les activités et le fonctionnement :

- 80% minimum du budget est alloué au développement d'activités permettant de satisfaire l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés,
- 20% maximum du budget est alloué au financement des cellules handicap nationale et locales.

7.4. Les cellules locales handicap

Chaque cellule handicap locale, animée par un correspondant HECA rattaché à la Direction des Ressources Humaines, a pour mission de :

- Animer la mise en œuvre, au plus près des contraintes et opportunités de la Caisse régionale, des dispositions du présent accord et dispositions complémentaires éventuelles plus favorables conclues dans l'entreprise,
- Assurer la promotion de l'emploi des travailleurs handicapés auprès de l'ensemble des acteurs internes et externes,
- Promouvoir et suivre les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés,
- Assurer, en Caisse régionale, un suivi des résultats et des ressources financières allouées.

Chaque entité dotera la cellule handicap, pendant toute la durée de l'accord, des moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre de sa mission et veillera à la formation des correspondants HECA (connaissance du handicap, approche spécifique en matière de recrutement, connaissance des réseaux d'accompagnement etc.).

ARTICLE 8 : SUIVI DE LA POLITIQUE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les instances représentatives du personnel participent activement à l'atteinte des objectifs du présent accord, notamment en collaborant à sa mise en œuvre et en facilitant la création de contacts privilégiés avec un certain nombre d'intervenants dans le domaine de l'emploi des travailleurs handicapés. Elles doivent également contribuer à l'analyse des réussites et échecs des actions mises en place.

8.1. Au niveau local

Négociations :

Les entités qui n'ont pas conclu d'accord collectif sur l'emploi des travailleurs handicapés s'engagent à ouvrir des négociations dans un délai maximum de trois mois suivant l'agrément du présent accord de branche.

Le diagnostic réalisé en Caisse régionale pourra servir de base au rapport préalable à la négociation d'entreprise conformément aux dispositions du Code du travail en vigueur.

Suivi de l'accord :

Un suivi de la politique d'emploi des travailleurs handicapés sera assuré au niveau de chaque Caisse régionale et présenté au Comité Social et Economique, à sa Commission chargée de la formation professionnelle ainsi qu'à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

8.2. Au niveau national

Un suivi de l'application de l'ensemble des dispositions du présent accord sera réalisé au moins une fois par an par la direction des Ressources Humaines de la Fédération Nationale du Crédit Agricole avec les organisations syndicales signataires et communiqué annuellement au Ministre chargé de l'emploi.

Il portera sur les actions relatives au :

- **plan d'embauche** : partenaires mobilisés, nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) en personnes physiques (par an et sur la durée de l'accord par rapport au prévisionnel), nature des contrats de travail notamment des contrats durables (CDI et CDD de plus de 6 mois), modalité de sourcing, formation de l'équipe accueillante...
- **plan de maintien dans l'emploi** : nombre de BOETH en personnes physiques bénéficiaires du plan de maintien dont bénéficiaires de bilan ergonomiques, d'adaptation de postes, d'aménagements d'horaires ou organisationnels, de reclassements, nombre d'aménagements techniques avec intervention de partenaires extérieurs, d'adaptation des postes de travail, nombre de sorties par types de contrat et motifs, nombre de renouvellements RQTH...

PRGG

- **recours au secteur du travail protégé et adapté** : nombre de personnes embauchées venant des EA/ESAT, appui au développement des structures...
- **actions de sensibilisation** : nature, objet et nombre d'actions de sensibilisation
- **suivi financier.**

CHAPITRE 2 – LA SOLIDARITE DANS LA BRANCHE DU CREDIT AGRICOLE

Les parties au présent accord tiennent à rappeler, au préalable, que :

- la protection de la santé des salariés est au cœur des préoccupations des Caisses régionales et entreprises de la branche. Dans ce cadre, elles veillent particulièrement, en cas d'absences liées à une maladie grave ou en cas de handicap, aux conditions permettant aux salariés concernés un retour et/ou un maintien dans l'emploi de manière durable et adaptée ;
- tout salarié 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 inévitablement des conséquences contraignantes en matière d'articulation entre la vie professionnelle du salarié 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 (en particulier les Caisses locales de MSA et leurs équipes de santé au travail), sont des partenaires privilégiés permettant de mener des actions de prévention et de communication en matière de santé, comme de solidarité.

Partageant ces convictions et engagements communs, les parties ont souhaité définir les orientations permettant aux Caisses régionales et entreprises de la branche volontaires d'initier, 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 ;
- La lutte contre le cancer.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent chapitre est applicable à l'ensemble des Caisses régionales et entreprises associées de la branche du Crédit Agricole.

Les dispositifs qui seraient mis en place localement en vertu des dispositions qui suivent seront applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise, indépendamment de la nature du contrat de travail qui les lie à cette dernière.

ARTICLE 2 : LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AIDANTS

Afin d'accompagner les salariés « 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, les parties au présent

accord ont souhaité orienter les Caisses régionales et entreprises de la branche vers les dispositifs et moyens suivants :

2.1 – Objet

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés aidants visés par les points 2.2 et 2.3 ci-après 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 handicapée avec laquelle ils résident ou avec laquelle ils entretiennent des liens étroits et stables, à qui ils viennent en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le salarié « 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 D. 3142-8 du Code du Travail).

2.2 – Le congé « proche aidant »

Dans le cadre du dialogue social local, les Caisses régionales et entreprises associées de la branche Crédit Agricole pourront définir les modalités et conditions d'un droit à congé « proche aidant » pour les salariés définis au point 2.1 ci-dessus.

Ce congé, non rémunéré, est d'une durée de 3 mois, renouvelable une fois, dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Il pourra être envisagé localement d'augmenter la durée de ce congé et le nombre de renouvellement, dans le respect de cette dernière limite.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des droits et avantages liés à l'ancienneté du salarié. Les entreprises de la branche définiront également les modalités de neutralisation de cette absence s'agissant du versement de l'intéressement, de la participation, et de la rémunération extra-conventionnelle.

Le congé pourra être fractionné ou transformé en période d'activité à temps partiel dans les conditions légales en vigueur.

Dans le cadre des réflexions menées localement sur le congé « proche aidant », les Caisses régionales et entreprises de la branche devront assurer au salarié « aidant » un retour sur son emploi d'origine à l'issue du congé, sans modification de classification ni de rémunération.

Elles aborderont les modalités permettant au salarié qui le souhaite, de rester en lien avec l'actualité de l'entreprise et de son unité ou agence durant le congé.

2.3 – Le don de congés

Dans le cadre du dialogue social local, les Caisses régionales et entreprises associées de la branche Crédit Agricole pourront définir les modalités et conditions permettant à tout salarié de procéder à un don solidaire et anonyme de jours de repos, à l'attention d'un autre salarié de l'entreprise, répondant aux critères du point 2.1 ci-dessus.

A cette occasion, pourront notamment être abordées les modalités et conditions :

- d'un abondement par l'entreprise des jours donnés à titre individuel ;
- d'une monétisation partielle des dons pour accompagner financièrement la prise en charge des frais liés à la situation des salariés aidants (hébergement, déplacements, frais médicaux annexes non pris en charge, ...)

Ce dispositif vise à permettre aux salariés « aidants » une présence accrue auprès de leur proche aidé, ce par le bénéfice de jours d'absence rémunérés en complément de ceux qu'ils ont eux-même acquis dans l'entreprise.

A l'occasion des réflexions menées localement sur le sujet, l'organisation du don solidaire de jours de congés à l'attention des salariés « aidants » pourra être envisagée :

- Soit à titre individuel d'un salarié donateur anonyme à un salarié « aidant » répondant aux conditions du point 2.1 ci-dessus ;
- Soit par l'intermédiaire d'un fonds de solidarité mis en place dans l'entreprise.

Les jours de repos identifiés comme pouvant faire l'objet d'un don ainsi que les conditions de leur utilisation seront définis localement. Pour ce qui concerne les congés payés, le don devra être limité à 5 jours ouvrés par année, correspondant à la fraction excédant le congé principal.

En outre, les parties au présent accord reconnaissent que les absences rendues nécessaires pour s'occuper d'un proche tel que défini au 2.1 ci-dessus, ne constituent pas un temps de repos. A cet égard, elles rappellent l'importance du « droit au répit » des salariés aidants.

Les réflexions menées localement définiront donc les modalités d'utilisation des dons de jours, y compris en cas d'utilisation nécessaire en cours d'année, en s'assurant

de préserver le droit à repos (congrés payés et AJC) acquis annuellement par les salariés aidants.

2.4 – 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 salariés aidants, les Caisses régionales et entreprises de la branche porteront une attention particulière à leur situation à l'occasion :

- De la concertation locale avec les organisations syndicales représentatives sur la mise en place du travail à distance et du télétravail organisée dans le cadre de l'accord de branche du 29 juin 2018 sur la durée et l'organisation du temps de travail, afin de prioriser l'accès à ces modes de travail exceptionnels pour les salariés « aidants » ;
- Des demandes de travail à temps partiel examinées dans le cadre de l'accord de branche sur le temps partiel du 23 novembre 2016, afin de favoriser leur mise en œuvre pour ces mêmes salariés.

En outre, des réflexions locales pourront conduire à la mise en place de dispositifs spécifiques d'accompagnement à l'attention des salariés « aidants » (ex. : chèque CESU « aidants »).

2.5 – Dispositifs de communication et d'information dans l'accompagnement des salariés aidants

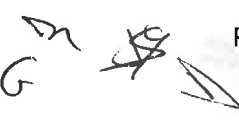
Les parties au présent accord partagent le fait que l'une des premières contraintes rencontrées par les salariés « aidants » est le défaut d'information, souvent lié à la réticence légitime de se confier sur une situation personnelle, intime et délicate.

Afin de pallier les premiers obstacles dans l'accompagnement des salariés « aidants », les dispositions ci-après définissent trois dispositifs sur lesquels les Caisses régionales et entreprises associées de la branche pourront asseoir leurs réflexions locales.

2.5.1- Plateforme d'écoute

Dans le cadre du dialogue social local, les Caisses régionales et entreprises associées de la branche Crédit Agricole pourront définir les modalités et conditions de recours à une plateforme d'écoute, de conseils et d'orientation, dans l'optique d'un accompagnement sur mesure, externe au milieu professionnel, à même de soulager le salarié « aidant » comme son proche aidé dans ses démarches quotidiennes.

Un accompagnement extérieur pourra également être envisagé afin de faciliter le « droit au répit » évoqué ci-dessus, en particulier en lien avec les acteurs de prévention et de protection de la santé du monde agricole (AGRICA, MSA).

PRGG 

2.5.2 - Correspondant interne

Les Caisses régionales et entreprises de la branche pourront s'appuyer les missions du correspondant HECA défini au chapitre 1 du présent accord afin de centraliser les informations utiles sur les dispositifs internes et externes à même d'orienter les salariés aidants vers des solutions pouvant faciliter leur quotidien.

Elles définiront alors les modalités de communication sur cette mission du correspondant local, spécifiquement tournée vers les salariés aidants.

2.5.3 - Diffusion d'un Guide de sensibilisation

Les parties au présent accord partagent le fait que l'appropriation des orientations définies dans le présent accord dépend également du degré de sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes, entreprises et salariés de la branche, comme partenaires externes, sur les contraintes auxquelles sont confrontés les salariés « aidants ».

A cet égard, un support de sensibilisation sur les salariés « aidants » sera établi et diffusé à l'ensemble des entreprises de la branche. Il permettra notamment :

- de communiquer aux Caisses régionales et entreprises associées de la branche Crédit Agricole, les dispositifs du présent accord pouvant être abordés dans le cadre du dialogue social local,
- de valoriser, notamment en externe, les politiques locales d'accompagnement mises en place pour les salariés « aidants »,
- de constituer un recueil d'informations utiles à l'attention du correspondant HECA ci-dessus, dans sa mission d'accompagnement.

ARTICLE 3 : LE MICRO-DON DE SALAIRE

3.1 – Objet

Le micro-don de salaire est une démarche par laquelle une entreprise permet à ses salariés de faire don, généralement, des centimes d'euros qui figurent chaque mois sur leur salaire net, à des associations humanitaires, sociales, caritatives.

Dans le cadre du dialogue social local, les Caisses régionales et entreprises associées de la branche Crédit Agricole pourront définir les modalités et conditions de mise en place d'un dispositif solidaire de micro-don de salaire, ainsi que les associations ou organismes bénéficiaires.

3.2 – Mise en œuvre

A l'occasion des réflexions menées sur le sujet, la mise en œuvre du micro-don solidaire de salaire dans l'entreprise pourra être envisagée :

- Soit via l'outil interne de gestion de la paie dans l'entreprise ;
- Soit par l'intermédiaire d'un prestataire externe.

Les Caisses régionales et entreprises de la branche abonderont les dons ainsi récoltés.

ARTICLE 4 : LA LUTTE CONTRE LE CANCER

4.1 – Objet

Les parties au présent accord rappellent la responsabilité de préserver la santé des salariés et l'importance d'assurer, le cas échéant, les meilleures conditions de retour à l'emploi pour les salariés, en particulier lorsqu'ils ont été confrontés à de longues périodes de maladie.

Ils souhaitent, par le présent accord, formaliser un engagement commun s'inscrivant pleinement dans le cadre de ces principes de prévention, de protection, de sécurité des salariés, et de solidarité.

4.2 – Engagements

Dans la lignée des initiatives locales en matière de lutte contre le cancer, les parties au présent accord s'engagent à la signature, par la FNCA, de la Charte Cancer et Emploi, établie par l'Institut national du Cancer (Cf. Annexe 2).

Cette signature en faveur de la mise en œuvre des 11 engagements de cette Charte concrétise la volonté de l'ensemble des Caisses régionales et entreprises associées de la branche du Crédit Agricole, ainsi que de leurs salariés, à œuvrer concrètement sur leur territoire dans la lutte contre cette maladie et ses impacts sur le quotidien, notamment en milieu professionnel.

4.3 – Suivi annuel

Un suivi annuel des mises en œuvre locales de la Charte Cancer et Emploi sera établi par la FNCA et partagé avec les organisations syndicales représentatives de la branche, ainsi qu'avec l'Institut National du Cancer.

DISPOSITIONS FINALES

Les accords conclus dans les entités de la branche Crédit Agricole sur les thèmes du présent accord ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens favorable.

Le présent accord est applicable, pour une durée de 3 années à compter du 1^{er} janvier 2020 couvrant ainsi les années 2020 à 2022. La validité du présent accord est toutefois subordonnée à son agrément par le Ministre chargé de l'emploi.

Au terme de ces 3 années, soit au 31 décembre 2022, le présent accord cesse de plein droit de produire tous effets.

Toutefois, les parties contractantes pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord en vue de son agrément, et ce une seule fois pour une nouvelle durée de

trois ans maximum. Cette reconduction expresse fera l'objet d'un agrément du Ministre chargé de l'emploi.

A cet effet, trois mois avant son expiration, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités. A cette occasion :

- un bilan exhaustif des actions mises en œuvre et des résultats en matière d'emploi des travailleurs handicapés conformément au chapitre 1 du présent accord sera établi avec précision et comparé aux engagements prévus dans le présent accord, puis sera communiqué au Ministre chargé de l'emploi ;
- un bilan des initiatives locales mises en œuvre dans le cadre du chapitre 2 du présent accord sera également partagé avec les organisations syndicales représentatives de la branche, au terme d'une première expérimentation de plus de deux ans de ces nouvelles dispositions conventionnelles.

Pendant la durée de l'accord, les entités continueront à établir leur déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, qu'elles transmettront à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH), conformément au Code du travail.

Pendant sa durée d'application, la révision des dispositions de cet accord, notamment du chapitre 2, pourra être demandée par un écrit précisant les points sur lesquels porte cette demande. Pour prendre effet, l'avenant de révision éventuellement signé devra être préalablement agréé par le Ministre chargé de l'emploi.

Fait à Paris, le 22 novembre 2019

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Guy Guillaume

Pour les organisations syndicales :

CFDT

Emmanuel Delteil

SNECA-CFE-CGC

Dominique Hubert

SUD - CAM

Jean-François SALUAT

FO

Philippe RINGUET

PR GG *[initials]*

ANNEXE 1:

Pesée financière du Chapitre 1 de l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés et la solidarité dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérent à la Convention collective du Crédit Agricole.

	2020	2021	2022	Total
%	1 413 720 € *	1 536 513 €	1 712 819 €	4 663 052 €
EMBAUCHE ET INTEGRATION	565 488 €	614 605 €	685 128 €	1 865 221 €
Plan d'embauche : partenariats ayant un impact sur le taux d'emploi direct	282 744 €	307 303 €	342 564 €	932 610 €
Politique de formation en alternance	282 744 €	307 303 €	342 564 €	932 610 €
MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET INTEGRATION DURABLE	424 116 €	460 954 €	513 846 €	1 398 916 €
Aménagements, accessibilité, transports, accompagnement, adaptation technologique et des formations	353 430 €	384 128 €	428 205 €	1 165 763 €
Sensibilisation en interne	70 686 €	76 826 €	85 641 €	233 153 €
DEVELOPPEMENT DES PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE	141 372 €	153 651 €	171 282 €	466 305 €
FONCTIONNEMENT DES CELLULES HANDICAP	282 744 €	307 303 €	342 564 €	932 610 €

* Intégrant le report prévisionnel de 575 152 € sous réserve de validation du Ministère

Hypothèses de calcul : prévisions UB directes et indirectes de chaque entité consolidées au niveau national, effectifs d'assujettissement et SMIC iso sur les 3 ans

PP 37 GG

ANNEXE 2 – Charte Cancer et Emploi

PRGG 2023



11 ENGAGEMENTS POUR AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS TOUCHÉS PAR LE CANCER ET PROMOUVOIR LA SANTÉ

/Rédigés par le Club des entreprises



PP
GG

INTRODUCTION

Aujourd'hui en France, 3 millions de personnes vivent avec ou après un diagnostic de cancer. Sur 1 000 nouveaux cas de cancers diagnostiqués chaque jour, 400 concernent des personnes en activité professionnelle.

L'ensemble des études scientifiques atteste de la dégradation de la situation professionnelle des personnes malades dans les deux ans qui suivent le diagnostic de cancer : 30 % perdent ou quittent leur emploi, et parmi les personnes au chômage au moment du diagnostic, 1 sur 3 retrouve un emploi. Mal anticipé par les managers et les salariés, le retour en emploi des personnes malades fragilise au quotidien l'organisation de l'entreprise. On constate des difficultés importantes, tant collectives qu'individuelles, à appréhender la maladie, et les effets des traitements, sur les salariés et l'entreprise, mais aussi une méconnaissance des dispositifs de maintien ou de retour au travail dans l'entreprise, un manque de communication et parfois de moyens chez certains acteurs pour répondre à ces besoins.

Ces difficultés sont d'autant plus importantes que les traitements, qui contiennent d'améliorer la survie globale des patients, évoluent rapidement et fortement et ont tendance à se chroniquer. Ces traitements, leurs modes d'administration (la chimiothérapie orale par exemple) et leurs effets indésirables, méconnus, n'affectent plus la disponibilité et la capacité de travail des salariés de la même manière et ne correspondent plus à l'image qui s'est formée autour des pathologies cancéreuses.

Cette charte recense les principes et engagements opérationnels pour mettre en place une démarche cohérente répondant à des besoins exprimés par l'entreprise et les salariés dans le domaine du maintien et du retour en emploi des personnes atteintes de cancer. Elle a été élaborée dans le cadre du Club des entreprises animé conjointement par l'Institut national du cancer (INCa), l'Association nationale des DRH (ANDRH) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et son réseau des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT).

À partir de l'expertise de chacun des membres, en capitalisant autour d'éléments apportés par les chercheurs qui y sont régulièrement invités et par les témoignages des entreprises et des associations, ce Club vise à fédérer celles et ceux qui souhaitent agir sur la perception de la maladie dans l'univers professionnel et à développer des approches collectives permettant de mieux prendre en considération les besoins spécifiques des personnes touchées par un cancer, et ceux des entreprises.

L'adhésion marque l'engagement de l'entreprise¹ aux côtés de tous les acteurs des sphères publique, privée, associative qui travaillent à cette problématique.

Son application peut être élargie à d'autres pathologies telles que les maladies chroniques évolutives et faire le lien avec d'autres types de démarches collectives.

Afin d'en faciliter le déploiement et dans un souci de transparence, il est nécessaire que les signataires de la Charte communiquent auprès de l'ensemble de leur organisation : direction, managers, salariés² et leurs représentants, permettant ainsi qu'elle soit connue, appropriée et utilisée.

1. Désigne tous les types d'organisations : entreprises, associations, ministères, collectivités, organismes publics ou parapublics et toute autre organisation qui emploie du personnel.

2. Recouvre toute personne s'inscrivant dans une relation de travail.

ACCOMPAGNER LE SALARIÉ DANS LE MAINTIEN ET LE RETOUR EN EMPLOI

L'anticipation du maintien et du retour en emploi des personnes malades facilite l'adaptation de l'organisation à la situation spécifique du salarié et améliore ses conditions de travail.

01

Maintenir un lien en proposant au salarié absent de le tenir au courant de l'actualité et des évolutions de l'entreprise afin de lui permettre de conserver un sentiment d'appartenance.

02

Informier et sensibiliser le salarié sur l'intérêt de la visite de préreprise afin de lui permettre d'exprimer ses attentes et de construire avec lui, le cas échéant, son nouveau projet professionnel.

03

Construire avec le salarié un parcours de maintien ou de reprise en adéquation avec son projet autour des actions suivantes :

- constituer une équipe pluridisciplinaire³ qui analysera conjointement les actions et en particulier l'organisation à mettre en œuvre ;
- identifier et nommer un référent⁴ dans l'entreprise qui pourra être son point de contact et faciliter son maintien ou son retour en emploi ;
- mettre en place l'entretien de retour à l'emploi après une absence quelle qu'en soit sa durée ;
- répertorier et faire connaître aux salariés l'ensemble des partenaires (Service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth), assistant de service social, organismes de prévoyance, assurances maladies complémentaires, notamment) pouvant offrir un accompagnement ou des prestations pour le salarié.

R
GG
A
S

04

3. À titre d'illustration, direction des ressources humaines, managers, service de santé au travail, instances représentatives du personnel.
4. Une personne ou un collectif de travail qui anime, coordonne, suit le salarié dans son parcours de retour ou de maintien en emploi. Accompagne le manager si nécessaire.

FORMER ET INFORMER LES PARTIES PRENANTES DE L'ORGANISATION

Les démarches de formation et d'information apparaissent essentielles pour inverser positivement le rapport à la maladie et accompagner de manière efficace les salariés.

04

Sensibiliser et informer les acteurs de l'organisation concernés (professionnels des ressources humaines, managers, représentants des salariés, notamment) sur les effets des pathologies cancéreuses et leurs conséquences au travail.

05

Former les référents aux entretiens de retour à l'emploi et à l'accompagnement des managers.

06

Accompagner les managers dans la gestion du collectif de travail impacté par cette nouvelle organisation (éléments d'information à délivrer).

07

Mettre à disposition des salariés des offres d'associations de patients et d'usagers du système de santé.

05

PROMOUVOIR LA SANTÉ

La promotion de la santé concerne l'ensemble des salariés qui peuvent agir de façon individuelle ou collective pour diminuer leur risque d'être confronté un jour au cancer.

08

Diffuser auprès de l'ensemble des salariés des outils d'information et de promotion de la santé, en particulier ceux mis à disposition par les organismes publics.

09

Mettre en œuvre des actions concrètes de promotion de la santé (tabac, alcool, alimentation, activité physique, information sur les dépistages) en s'appuyant sur les différents acteurs (organismes publics, professionnels de santé, associations, mutuelles, préventeurs).

S
R
R

ÉVALUER ET PARTAGER

Les retours d'expérience et le partage de bonnes pratiques sont un moyen d'évaluer l'efficacité des dispositifs déployés dans l'organisation et d'y apporter les améliorations nécessaires.

10

Établir un bilan annuel avec suivi des actions.

11

Participer au Club des entreprises pour échanger sur les bonnes pratiques et faire le point sur les différentes actions mises en place.



**11 ENGAGEMENTS POUR AMÉLIORER
L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS
TOUCHÉS PAR LE CANCER ET
PROMOUVOIR LA SANTÉ**

/Rédigés par le Club des entreprises

Nom :

.....

Fonction :

.....

Entreprise :

.....

**s'engage pour améliorer l'accompagnement
des salariés touchés par le cancer
et promouvoir la santé.**

Date :

Signature :



DS \$ GG
A
PR