Accord sur
L'emploi des travailleurs handicapés
dans la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par son Directeur du Développement Humain et de la Communication, Monsieur Claude LE BARS,

Et les organisations syndicales représentatives :

CFDT, représentée par,

SNECA-CGC, représentée par, Philippe Poirel

SUD-CAM, représentée par, Olivier CHESNAIS BOURDELLY.

Il a été conclu l'accord suivant :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L.5212-1 et suivants du Code du travail et dans le cadre de l'Accord de branche du 2 décembre 2022 relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et la solidarité.

Les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la convention collective nationale du Crédit Agricole se sont engagés en 2006 dans une politique active et pérenne en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés en signant un 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.

Dans ce cadre, la Caisse régionale Atlantique Vendée a signé un premier accord local le 4 juin 2007, avec l'objectif de créer les conditions favorables pour une politique durable et ainsi améliorer le taux d'emploi des travailleurs handicapés en l'amenant à un objectif minimum de 5% de l'effectif d'assujettissement au sens de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

De nombreuses actions ont été menées durant l'application des accords locaux, 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 collaborateurs handicapés dans les entités.

Ainsi, au sein de la Caisse régionale Atlantique Vendée, le taux d'emploi de travailleurs handicapés est ainsi passé de 1,73% au 31.12.2006 à 5,52% au 31.12.2022.

Les actions conduites sont les suivantes :

OB. RP

Hautement Confidentiel

CB

- La Caisse Régionale Atlantique Vendée a procédé sur la période 2006 – 2022 au recrutement de 58 personnes en contrat à durée indéterminée, et a signé 66 contrats d'alternance pour des personnes en situation de handicap.
- 209 contrats à durée déterminée de plus de 3 mois ont été signés, tant en agences que dans les deux sites.
- Sur la durée du précédent accord (2020, 2021 et 2022), 44 collaborateurs ont fait une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, soit un nombre de reconnaissances qui a doublé en comparaison de l'accord antérieur.

L'accord de branche prévoit à nouveau un chapitre dédié à la solidarité.
Ce volet a pour objectif d'initier 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
- La lutte contre le cancer

Lors de la présentation de l'accord de branche aux organisations syndicales, il a été constaté que de nombreuses actions étaient déjà mises en place au sein de la Caisse régionale, notamment via des accords ; comme par exemple : l'arrondi solidaire sur salaire, le don de jours de congés, le travail à distance...
Des actions n'ont pas été mises en place et doivent être poursuivies comme par exemple : les ateliers pour les aidants avec l'intervention de l'association Alfa-Repit en collaboration avec la MSA.

En complément, les parties rappellent leur souhait de poursuivre les dispositifs mis en place pour les salariés aidants et renouvellent en ce sens l'accord d'entreprise portant sur les aidants familiaux.

Les parties rappellent également la prise en charge par la Caisse régionale de Chèques Emploi Service Universel (CESU), dans le cadre d'un accord spécifique, pour le salarié reconnu travailleur handicapé et/ou son conjoint ou enfant.

Enfin, la Caisse régionale souhaite s'approprier la charte de lutte contre le cancer en réalisant des actions en interne.

Par le présent accord, la Caisse Régionale Atlantique Vendée réaffirme sa volonté de s'engager dans une politique durable en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés au moyen de mesures concrètes qui seront mises en œuvre, telles que définies ci-après.

Article 1 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont instituées dans la Caisse régionale Atlantique Vendée au bénéfice des travailleurs reconnus handicapés au sens des articles L.5212-1 et suivants du Code du Travail.

Article 2 – Ambitions du Crédit Agricole Atlantique Vendée

La Caisse Régionale Atlantique Vendée s'engage à continuer à 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.

Hautement Confidentiel

Cela se traduira par :

- L'embauche de collaborateurs handicapés dans le cadre de l'objectif défini par l'accord de Branche du 2 décembre 2022.
- L'intégration durable de collaborateurs handicapés en leur garantissant 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.
- Le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.
- L'augmentation du volume d'affaires confié au secteur adapté et protégé et permettre ainsi aux personnes handicapées ne pouvant intégrer le milieu ordinaire, de travailler.

Article 3 – Mesures favorisant l'embauche de personnes handicapées

3-1 - Actions pour renforcer l'embauche de collaborateurs handicapés

La Caisse régionale souhaite également poursuivre le développement des partenariats avec les acteurs de l'insertion, diversifier les modes d'entrée dans l'emploi et optimiser leur processus de recrutement.

Ainsi :

- Les actions de sensibilisation et de communication au niveau 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.
- 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, Hanploi.com...). Ces organismes seront destinataires des offres d'emploi diffusées en externe, avec mention de la nature du contrat, des compétences attendues (formation, expérience, etc.) et des conditions d'exercice.

En vue de favoriser l'embauche de personnes handicapées, les relations avec les établissements scolaires et universitaires seront développées (par exemple en sensibilisant les établissements sur les débouchés et les perspectives d'embauche au Crédit Agricole) afin notamment :

- De développer les stages école des étudiants en situation de handicap au sein des agences et des services de la Caisse régionale en prenant contact avec les associations d'étudiants tels que Handisup,
- D'accueillir et de recruter des étudiants et des demandeurs d'emploi en situation de handicap notamment pour des contrats de professionnalisation, mais aussi dans le cadre de stages en milieu de travail (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)).

Un effort particulier sera effectué pour accueillir des étudiants handicapés pour des emplois d'auxiliaires de vacances en vérifiant au préalable que l'accueil et l'environnement soient propices à de bonnes conditions d'intégration du salarié.

Les experts RH en charge du recrutement ont par ailleurs été sensibilisés sur l'embauche et l'accueil des salariés handicapés.

3-2 - Recrutement

Afin de parvenir aux ambitions précitées, la Caisse régionale mettra en œuvre les moyens pour recruter en externe des personnes en situation de handicap :

- Sous la forme de contrats de travail à durée indéterminée,
- Sous la forme de contrats à durée déterminée,

FR

- Par des missions d'intérim.

La Caisse régionale travaillera pour cela avec les organismes des départements de Loire-Atlantique et de Vendée jouant un rôle actif dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées (Réseau Cap Emploi, Handisup, Pole Emploi, Centres de Rééducation fonctionnel ou professionnel...) afin de recueillir le plus grand nombre de candidatures en rapport avec les métiers du Crédit Agricole.
La Caisse régionale continuera également à travailler avec des agences d'intérim sur les services des sites administratifs, favorisant l'emploi d'intérimaires en situation de Handicap ayant les compétences attendues sur les emplois occupés.

3-3 - Formation et alternance

Un effort particulier sera apporté aux recrutements par la voie de la formation en alternance. Afin de mener les salariés en situation de handicap au même niveau de compétences, la Caisse régionale cherchera les solutions les mieux adaptées pour intégrer les salariés dans les formations par alternance, notamment par l'apprentissage ou le contrat de professionnalisation.

A l'issue de la période de formation en alternance, les candidatures pour des emplois à durée indéterminée sont étudiées sous un angle favorable, dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des alternants.

Article 4 - Mesures d'intégration durable et d'évolution professionnelle des personnes handicapées

Les collaborateurs 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 collaborateurs handicapés, les mesures complémentaires suivantes seront mises en œuvre :

4-1 - Information et sensibilisation du personnel

La politique d'information et de sensibilisation du personnel sera poursuivie sur la durée du présent accord, dans le but de faciliter l'intégration dans la Caisse régionale de personnes en situation de handicap.

Le correspondant Handicap ou une personne de la Direction du Développement Humain pourra intervenir au sein des équipes lors de réunions organisées dans les services et dans les agences afin de présenter la politique de la Caisse régionale en faveur des personnes handicapées.

Une sensibilisation ou une formation sur les modalités d'accueil pourra être dispensée aux salariés de l'équipe accueillante avant l'arrivée d'un salarié handicapé afin de préparer son intégration dans les meilleures conditions. Des actions pourront être proposées :

- Au manager qui accueille le collaborateur handicapé, au moyen des modules de formation « Intégration des collaborateurs handicapés » 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 collaborateur et les restrictions d'activité induites peuvent avoir un impact sur le quotidien, dans l'entité d'accueil.

Lors des journées des cursus d'intégration, une intervention sera réalisée par le correspondant handicap de la Caisse régionale ou une personne de la Direction du Développement Humain, pour sensibiliser les nouveaux embauchés à cette thématique.
Aussi, sera réalisée une information lors des cursus vocation manager et Visa manager.

Hautement Confidentiel

Les vecteurs de communication interne seront utilisés pour promouvoir l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la Caisse régionale.

La Caisse régionale diffusera les supports de communication créés au niveau national par l'association « HECA » (Handicap et Emploi au Crédit Agricole) ou par la Caisse régionale ayant pour vocation de présenter le Crédit Agricole et plus particulièrement les métiers des Caisses Régionales aux étudiants et demandeurs d'emploi handicapés.

4-2 - Intégration et déroulement de carrière

Le correspondant handicap assure un suivi personnalisé du collaborateur 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'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.

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

Préalablement à la prise de fonction effective, le correspondant handicap rencontre le futur responsable hiérarchique afin de l'informer et de compléter éventuellement le dispositif d'intégration, en accord avec le candidat.

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.

En outre, le salarié pourra solliciter un entretien tout au long de son parcours professionnel auprès du correspond 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.

Article 5 - Mesures en faveur du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

La Caisse régionale mettra en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires afin de favoriser le maintien des salariés en situation de handicap, soit dans leur poste de travail, soit dans la Caisse régionale.

Le correspondant handicap gardera une totale confidentialité sur les salariés qui auront fait part de leur handicap. Dans le mois qui suit cette information, une rencontre aura lieu pour déterminer les éventuels aménagements de postes qui pourraient être envisagés.

Le correspondant handicap pourra accompagner les salariés qui le souhaitent dans leurs démarches administratives liées au handicap ou à sa reconnaissance. Ces démarches seront réalisées sur le temps de travail.

La Caisse régionale s'engage à apporter une attention particulière aux salariés reconnus comme travailleurs handicapés au sens de la loi. Pour cela, elle s'engage à mettre en place les actions suivantes en fonction des situations rencontrées :

- Aménagement du poste de travail si nécessaire en collaboration avec le médecin du travail lors de la survenance du handicap ou au regard de l'évolution de son handicap. La Caisse régionale pourra recourir à un ergonome si la situation de la personne le nécessite.

Hautement Confidentiel

- Aménagement des équipements technologiques et/ou informatiques nécessaires à l'activité,
- Aménagement éventuel du temps de travail en collaboration avec le salarié et le médecin du travail, afin d'organiser les rythmes d'activité compatibles avec le handicap,
- Possibilité de mise en place de télétravail ou travail déplacé selon une organisation qui devra être validée par le médecin du travail et qui alternera la présence physique sur le lieu de travail et le travail à distance, selon la compatibilité du poste, conformément à l'accord sur le travail à distance
- Aménagement des locaux (sièges et/ou agences) en liaison avec le handicap si nécessaire,
- Lorsque le handicap n'est pas compatible avec l'emploi, la Direction du Développement Humain étudiera la recherche d'un nouvel emploi dans l'entreprise pour la personne en situation de handicap,
- Des mesures particulières seront prises pour les salariés handicapés dont la maladie est évolutive et susceptible de devenir de plus en plus invalidante afin d'anticiper d'éventuels reclassements,
- Mise en place d'une formation spécifique à un nouvel emploi,
- Mise en place de mesures destinées à faciliter les déplacements liés au travail lorsque cela s'avèrera nécessaire,
- Maintien de la rémunération conventionnelle et de la rémunération extra conventionnelle (REC) antérieure en cas de mobilité fonctionnelle et/ou géographique suite à la survenance ou l'aggravation d'un handicap et après avis écrit du médecin du travail. La rémunération conventionnelle est maintenue par l'attribution de RCI, absorbable en cas de prise de responsabilité. L'écart de REC sera compensé par l'attribution d'une rémunération complémentaire CR base 100 (Absorbable REC), absorbable en cas d'évolution favorable de la REC.
- Acquisition de logiciels par la Caisse régionale pour faciliter l'accès au poste de travail informatique et au téléphone en particulier pour les salariés mal et non-voyants ainsi que pour les salariés mal et non entendant,
- Etude de prise en charge du coût de l'aménagement du véhicule ou autres agréés et nécessaire à l'embauche et à l'emploi.

Article 6 – Mesures en faveur du développement du travail avec le secteur adapté et protégé

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).

Depuis le précédent accord, la Caisse régionale a étendu les activités confiées aux entreprises adaptées. Ainsi, les activités suivantes sont gérées par des ESAT :

- Une grande partie de l'économat,
- Les déménagements d'agences notamment sur le département de la Vendée,
- Le nettoyage des véhicules du parc professionnel,
- Une partie de la reprographie,
- La diffusion des journaux de communication interne (e-media),
- Une partie du courrier, notamment sur le site de la Roche sur Yon.

La Caisse régionale souhaite continuer à maintenir et étendre ces activités confiées aux ESAT sur les deux départements 44 et 85.

La Caisse régionale pourra 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.

Une sensibilisation des acheteurs et des décideurs aux possibilités d'achats et de sous-traitance auprès des ESAT et entreprises adaptées sera réalisée.

Hautement Confidentiel

Le recours au secteur adapté et protégé sera systématisé dans les appels d'offre.

Article 7 – La commission handicap

La Commission handicap est animée par le Correspondant handicap et a pour missions de :

- Favoriser le recrutement de salariés en situation de handicap,
- Proposer les mesures pour adapter les locaux de travail et/ou les organisations de travail à l'emploi des travailleurs handicapés,
- Accompagner l'accueil et l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise,
- Favoriser le maintien dans l'emploi lors de la survenance d'un handicap parmi les salariés de la Caisse Régionale,
- Favoriser les relations avec les établissements scolaires et les organismes spécialisés,
- Sensibiliser les salariés de la Caisse régionale sur la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap,
- Coordonner les actions des différents services de la Caisse régionale concernant le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- Assurer un suivi des résultats et des ressources financières allouées.
- Présentation et suivi des actions

Cette commission est composée d'un représentant de la Direction du Développement Humain, du correspondant handicap, d'un membre du CSE par organisation syndicale et des Médecins du travail et préventeurs MSA. La Commission pourra si besoin faire appel à des intervenants externes (ergonomes...).

Cette Commission se réunira deux fois par an.

Article 8 – Suivi de l'accord

Un suivi de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés sera assuré au niveau de la Caisse régionale et présenté chaque année au Comité Social et Economique.

Par ailleurs, un suivi des dépenses engagées dans le cadre de cet accord pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, sera présenté une fois par an Comité Social et Economique.

Article 9 - Durée de l'accord

Cet accord sera applicable à compter du 1er janvier 2024 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026, date à laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets.

Article 10 - Publicité de l'accord.

Le présent accord sera déposé par la Caisse Régionale auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) de Loire-Atlantique en publiant ce dernier sur la base nationale des accords collectifs, ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

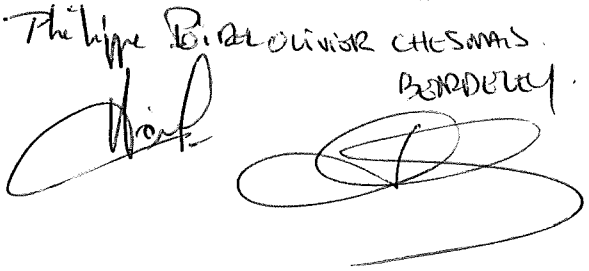
En outre un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

Le présent accord fera également l'objet d'une mise en ligne sur l'espace Info RH de la Caisse régionale.

Hautement Confidentiel

Fait à Nantes, le 13 décembre 2023

Le Directeur du Développement Humain et de la Communication de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique-Vendée Claude LE BARS	Le Syndical CFDT	Délégué	Le Syndical SNECA-CGC	Délégué	Le Syndical SUD-CAM	Délégué



Hautement Confidentiel