

## ACCORD RELATIF AU HANDICAP AU SEIN DU CREDIT MUTUEL ANJOU

Entre,

L'Unité Economique et Sociale du Crédit Mutuel Anjou, représentée par Anthony BOUSSARD, Directeur des Ressources Humaines,

Et,

Les organisations syndicales, représentées par leurs délégués syndicaux :

- CFDT
- FO
- SNB

Il est conclu le présent accord relatif au handicap au Crédit Mutuel Anjou.

### Préambule :

En 2020, le Crédit Mutuel Anjou s'est doté d'une raison d'être en devenant une entreprise à mission. Le présent accord en faveur du handicap s'inscrit pleinement dans cette démarche.

En 2016, le CM Anjou s'est doté d'un premier accord dédié au handicap, parallèlement le groupe s'est doté d'une Charte dédiée à la non-discrimination, à la diversité et au handicap. Pour renforcer son action et structurer sa démarche en faveur du handicap, le Crédit Mutuel Anjou a conclu une convention avec l'AGEFIPH.

Un accord de branche dédié au handicap a été signé en septembre 2019 avec les partenaires sociaux, son objectif est de favoriser les actions des différentes Fédérations de Crédit Mutuel sur les champs relevant du handicap.

Le présent accord répond au premier enjeu lié à la responsabilité sociale et mutualiste du Crédit Mutuel Anjou. L'entreprise s'inscrit une logique d'inclusion et d'accessibilité universelle et souhaite faire évoluer les regards et les pratiques liés au handicap.

Cet accord répond également à un second enjeu : managérial et de Ressources Humaines : l'entreprise souhaite que les pratiques managériales prennent en compte le handicap à toutes les étapes de la vie professionnelle de la personne. Cet accord vient participer à améliorer la Qualité de Vie au Travail des salariés au Crédit Mutuel Anjou et renforcer la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels. Il vient en complément des accords-cadres de groupe dédiés à la Qualité de vie au travail et au télétravail, ainsi qu'à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, signés en 2020.

Un troisième enjeu : un enjeu de santé au travail. L'objectif est de renforcer la relation avec les services de santé au travail, en entrant en relation avec des experts pour mettre en place les aménagements de poste requis.

Pour répondre à son obligation d'emploi, le Crédit Mutuel Anjou souhaite se donner les moyens pour augmenter son taux d'emploi.

## 1. Champ d'application et bénéficiaires

Le présent accord a vocation à bénéficier aux salariés des entités de l'Unité Economique et Sociale du Crédit Mutuel Anjou, et plus spécifiquement aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi relevant de l'article L.5212-13 du Code du Travail.

### Rappel des catégories de bénéficiaires selon la loi :

- Les personnes dont la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) est délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes en situation de handicap
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle titulaires d'une rente, ayant un taux d'IPP (Incapacité Permanente Partielle) supérieur ou égal à 10%
- Les titulaires d'une pension d'invalidité (invalidité réduisant d'au moins 2/3 de leur capacité de travail)
- Les mutilés de guerre ou assimilés
- Les titulaires d'une carte d'invalidité
- Les bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés

## 2. Développer le recrutement externe de travailleurs en situation de handicap

Convaincu de la nécessité de renforcer la diversité de ses équipes, le Crédit Mutuel Anjou souhaite se doter des moyens nécessaires pour favoriser les recrutements externes de travailleurs en situations de handicap, en CDI, CDD, contrats d'apprentissage et Intérim. Le CM Anjou souhaite renforcer sa visibilité auprès des demandeurs d'emploi en situation de handicap, afin de favoriser les recrutements externes.

Les parties au présent accord conviennent de la nécessité de développer des partenariats sur le long terme avec des organismes d'emploi spécialisés dans l'emploi des travailleurs handicapés ou de formation tels que, par exemple : Pôle Emploi, Cap Emploi, l'AGEFIPH, Handiformabanque, les sociétés d'intérim spécialisées, ou encore nos partenaires de l'enseignement supérieur. A ce titre, le présent accord leur sera communiqué et des échanges réguliers viendront l'appuyer.

De plus pour favoriser l'emploi des travailleurs en situation de handicap, le Crédit Mutuel Anjou participera à des salons de recrutement dédiés, comme le salon en ligne « Hello Handicap ». De plus, afin de favoriser les potentielles candidatures de personnes en situation de handicap, l'entreprise veillera à préciser sur toutes ses offres d'emploi la mention suivante : « *Le Crédit Mutuel Anjou s'engage pour la Diversité. Nous encourageons toutes les candidatures indépendamment de l'origine sociale et culturelle, de l'âge, du genre, du handicap, de l'orientation sexuelle ou des croyances religieuses.* »

Les parties au présent accord sont conscientes des difficultés d'accès à la formation des personnes en situation de handicap. Face à ce constat, il est rappelé la possibilité ouverte par l'accord du 11 septembre 2019 relatif à l'emploi et à l'insertion des personnes handicapées au sein de la branche Crédit Mutuel « [Les Fédérations de la branche Crédit Mutuel] *pourront également recruter à un niveau de diplôme inférieur à celui demandé habituellement afin de toucher un nombre plus important de candidats en mettant en place un parcours de formation leur permettant de parvenir à la compétence demandée pour le poste.* »

L'accueil d'un nouveau salarié au sein de l'entreprise est une étape cruciale pour sa bonne intégration au sein du collectif de travail. Aussi, lors de l'embauche d'un nouveau salarié ayant partagé sa situation de handicap, la Direction des Ressources Humaines veillera à :

- Lui proposer un entretien avec le Référent Handicap pour que lui soit présentée la politique handicap de l'entreprise.
- Lui proposer un parcours d'intégration dédié
- Si besoin, mettre en place l'aménagement de poste nécessaire le plus rapidement possible.

Les offres d'emploi ouvertes à l'externe seront publiées sur les sites dédiés à l'emploi des personnes en situation de handicap comme l'AGEFIPH ou Cap Emploi et seront transmis aux organismes partenaires.

### 3. Favoriser les déclarations de reconnaissances en interne, en proposant des aides et accompagnements facilitateurs de la vie au travail des collègues en situation de handicap

Il est important de rappeler ici que 80% des situations de handicap sont invisibles. Les handicaps invisibles recouvrent de multiples pathologies chroniques et maladies invalidantes comme par exemple : le diabète, les lombalgies, le syndrome du canal carpien. Ces pathologies peuvent être reconnues comme des handicaps, alors que les personnes qui en sont atteintes peuvent ne pas se reconnaître dans cette notion de handicap.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est délivrée en Maine et Loire par la Maison Départementale de l'Autonomie. Cette Reconnaissance permet de mettre en place les aménagements nécessaires pour ne pas subir la pathologie au travail.

La RQTH est un atout pour les salariés :

- Elle est confidentielle
- Elle sécurise le parcours professionnel du salarié
- Elle permet d'obtenir des aides financières pour aménager le poste, obtenir une formation etc.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de faire connaître aux équipes, la politique handicap de l'entreprise. Aussi, le Référent Handicap ira aux contacts des salariés dans les équipes pour présenter la politique handicap du CM Anjou, le rôle du référent handicap. Ces rencontres seront aussi l'opportunité pour les salariés de rencontrer le Référent handicap et de lui poser des questions directement lors d'un temps individuel informel.

Des sessions de présentation du présent accord seront également organisées à l'attention des managers de l'entreprise. Leur objectif est de donner des clés aux managers pour qu'ils orientent un salarié qui viendrait à leur évoquer une pathologie avec eux.

De plus, il est rappelé que le Crédit Mutuel Anjou propose à ses salariés un service social via l'association ASIA. Une assistante sociale assure des permanences dédiées aux salariés du Crédit Mutuel Anjou. L'assistante sociale peut également accompagner les salariés du Crédit Mutuel Anjou sur leurs questionnements liés au handicap, ou pour le montage d'un dossier de reconnaissance du handicap auprès de la Maison Départementale de l'Autonomie de Maine et Loire.

Le Référent handicap accompagnera les bénéficiaires dans leurs démarches administratives auprès de la Maison Départementale de l'Autonomie, anticipera les renouvellements et informera les bénéficiaires sur leurs droits et les différentes mesures du présent accord.

#### Absences autorisées pour démarches administratives et médicales:

Pour faciliter les démarches administratives en lien avec le renouvellement d'un dossier RQTH, un jour de congés supplémentaire, fractionnable en deux demies-journées, est octroyé sur demande aux salariés ayant déclaré leur situation de handicap. Cette disposition a pour but de faciliter la prise de rendez-vous médicaux et administratifs en lien avec la RQTH.

#### Aide au financement de matériel de vie :

L'entreprise souhaite favoriser les appareillages personnels des salariés (prothèses auditives, fauteuil roulant, etc). Aussi, l'entreprise versera une aide financière destinée à compléter le remboursement médical d'une aide technique. Cette aide est limitée à 400€ par année civile. Elle a pour objectif de pallier au potentiel reste à charge du salarié, après remboursements effectués par la Sécurité sociale et la mutuelle.

#### Aide à la prise en charge du Contrat Réflexe Prévention Santé ou d'un contrat équivalent :

Cette mesure s'adresse aux salariés reconnus travailleurs en situation de handicap. Sur présentation d'un justificatif, le Crédit Mutuel Anjou remboursera aux salariés qui en font la demande, le coût du contrat « Réflexe Prévention Santé » ou un contrat équivalent, à cotisation équivalente. Ce remboursement se fera annuellement. L'objet de cette mesure est de faciliter l'accès aux prestations de santé non remboursées par la sécurité sociale. En effet, ces prestations permettent d'améliorer entre autres, le bien-être au travail.

#### Accessibilité des locaux et stationnement :

L'entreprise veillera à la mise en œuvre de l'Agenda d'Accessibilité Programmé (ADAP). Ce programme vise à la mise en accessibilité des bâtiments par les personnes à mobilité réduite.

De plus, l'entreprise veillera à ce que les travailleurs handicapés à mobilité réduite puissent bénéficier d'une place de parking dans ses lieux de stationnement. Pour les salariés à mobilité réduite, l'entreprise procèdera aux démarches auprès des municipalités afin de solliciter l'aménagement d'une place de stationnement réservée aux personnes à mobilité réduite dans les parkings ou places de stationnement à proximité de leur lieu de travail.

#### Accessibilité numérique :

La Branche Crédit Mutuel a également pris en main la question de l'accessibilité des outils numériques pour les personnes en situation de handicap, qu'ils soient salariés ou sociétaires clients. Un groupe projet a été constitué dans le but de définir les problématiques rencontrées sur ce thème et d'y apporter les correctifs et améliorations nécessaires.

#### Procédure d'évacuation adaptée :

Lors des formations « chargés d'évacuation », la procédure de prise en charge d'une personne à mobilité réduite est indiquée.

#### Congés pour enfant en situation de handicap :

Il est ici rappelé l'existence de l'article 12-8 de la Convention Collective de Groupe. Cet article octroie 5 jours de congés par an et par enfant handicapé, aux salariés parents qui perçoivent à ce titre l'allocation d'enfant handicapé.

Pour les détails liés aux conditions d'octroi de ces jours de congés, les salariés sont invités à se référer directement à l'article 12-8 de la Convention Collective de Groupe.

#### Accord sur le don de jours :

Le dispositif de solidarité a été mis en place au sein du Groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale avec un premier accord signé en 2015. Ce premier accord a été prolongé pour une durée indéterminée par

un accord du 7 mars 2018. Un salarié ayant un enfant, un conjoint ou un partenaire de PACS atteint d'un handicap, peut bénéficier du don de jours de la part de ses collègues.

#### Révisions Salariales :

Lors de l'ouverture de la campagne annuelle de révision salariale (REVREM), un rappel sera fait aux managers à propos de la lutte contre les discriminations notamment liées au handicap, au même titre que le rappel concernant l'égalité professionnelle femme homme.

## 4. Favoriser le maintien dans l'emploi

La notion de maintien dans l'emploi consiste à trouver des solutions d'adaptation du poste de travail d'un salarié en situation de handicap afin de maintenir son employabilité future. La réussite du maintien dans l'emploi consiste dans l'anticipation et la réactivité. Le Crédit Mutuel Anjou réaffirme donc ici le rôle primordial joué par les salariés eux-mêmes, les services de Santé au Travail, le service des Ressources Humaines, le management et les partenaires sociaux dans leur rôle de détection précoce de situation de handicap, reconnue ou non, afin de maintenir les salariés dans leur emploi.

Les aménagements de postes peuvent être matériels (aménagement de bureau adapté, logiciels etc.) ou organisationnels (horaires de travail, taux d'activité, contenu de l'emploi). Ils sont prescrits par la médecine du travail, seule compétente pour déterminer la nature des aménagements nécessaires. Lorsque les salariés bénéficient d'une reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé, les aménagements nécessaires peuvent être mis en œuvre avec l'appui des professionnels spécialisés de Cap Emploi (conseillers, ergonomes etc) et faire l'objet d'un financement par l'AGEFIPH.

Aussi, lorsqu'un salarié est atteint d'une pathologie reconnue, le fait de déclarer sa qualité de travailleur handicapé va permettre à la Mission Handicap de solliciter les aides nécessaires à son maintien dans l'emploi rapidement.

#### La mobilité :

Lors de chaque mobilité géographique, le service RH demandera au salarié, qu'il soit reconnu handicapé ou non, s'il éprouve un besoin d'aménagement de poste en lien avec sa situation de santé. Le cas échéant, le salarié sera dirigé vers le Référent Handicap qui lui proposera un accompagnement.

#### Se rapprocher de son domicile :

Les salariés ayant déclaré leur situation de handicap peuvent exprimer leur besoin de rapprocher leur lieu de travail de leur domicile. Ces rapprochements auront lieu dans le cadre d'une mobilité.

#### La formation :

La formation est un dispositif primordial dans le maintien dans l'emploi de tous les salariés. Une vigilance particulière sera faite quant au suivi des formations par les salariés en situation de handicap. La forme et le mode de suivi des formations pourront être adaptés selon les besoins des salariés en situation de handicap (visio, temps de pause etc...).

#### La reprise du travail suite à un arrêt maladie de longue durée :

Lors de la reprise du travail suite à un arrêt de plus de trois mois, le service des Ressources Humaines communiquera les coordonnées de l'Assistante sociale et du Référent Handicap au salarié. L'objectif de cette mesure est de faciliter la reprise du salarié.

#### Le recours au télétravail :

Conformément à l'accord cadre du Groupe dédié à la Qualité de Vie au Travail et au télétravail, les critères d'éligibilités pour accéder au télétravail pourront être assouplis pour les salariés en situation de handicap. De plus, la médecine du travail pourra préconiser la formule de télétravail (prévue dans la charte ou accord) la plus adaptée à la santé du télétravailleur en situation de handicap.

## 5. Structurer et augmenter le recours au secteur protégé et adapté

Le Crédit Mutuel Anjou favorise l'emploi indirect des personnes en situation de handicap via ses achats auprès du secteur protégé et adapté. Aujourd'hui, les pratiques sont disparates entre les Caisses locales et services de l'entreprise. De nombreux achats de biens et services pourraient être effectués auprès du secteur protégé et adapté.

Pour favoriser ces achats, le Crédit Mutuel Anjou souhaite recenser les ESAT et EA du Maine et Loire, ainsi que les prestations proposées. Ce recensement sera communiqué aux managers et Directeurs de caisse.

## 6. Sensibiliser les salariés et former les managers

La sensibilisation des salariés et la formation des managers constituent deux leviers indispensables à la réussite du présent accord. Un collectif de travail sensibilisé favorise les intégrations réussies de nouveaux salariés en situation de handicap ainsi que la réussite des aménagements de poste.

Depuis plusieurs années, le Crédit Mutuel Anjou organise des sensibilisations et formations liées au handicap à l'occasion de la SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées). La Direction souhaite faire perdurer cette pratique. Les organisations syndicales signataires du présent accord seront invitées à proposer des idées de sensibilisations et à participer à leur déploiement auprès des salariés.

Les parties au présent accord sont conscientes que le changement des regards sur le handicap est un processus long. Plus on parlera du handicap, plus il deviendra un non sujet. Pour cela, il est nécessaire d'en parler le plus régulièrement possible. En conséquence, le CM Anjou souhaite déployer le programme de sensibilisation mensuel de l'AGEFIPH nommé « Activ Box ». Ce programme de sensibilisation met en avant chaque mois un type de handicap différent. Il sera déployé selon différents modes de communication utilisés dans l'entreprise : PIXIS, Impulsion...

Le Crédit Mutuel Anjou participera au moins une fois par an au programme « DuoDay » ou « Un jour un métier en action ». Ce programme permet à un salarié de l'entreprise de faire découvrir son métier à une personne en situation de handicap en recherche d'emploi.

En 2018 et 2019, les managers du Crédit Mutuel Anjou ont été appelés à participer à une formation dédiée au handicap organisée en deux temps. La première partie portait sur le handicap en général, et la seconde était axée sur le management d'un salarié en situation de handicap. Les retours positifs sur cette formation incitent la direction à déployer cette formation aux nouveaux managers. Aussi, la Direction des Ressources Humaines proposera aux nouveaux managers de suivre cette formation.

## 7. Promouvoir la Mission Handicap

Dès l'accord handicap signé en 2016, le Crédit Mutuel Anjou s'est doté d'un référent handicap pour accompagner salariés et managers sur les thématiques liées au handicap dans l'entreprise.

Depuis 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a intégré le référent handicap comme un référent obligatoire dans toute entreprise de plus de 250 salariés (art. L5213-6-1 C. Trav.).

Le rôle du Référent Handicap est défini dans la loi comme étant chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Plus globalement, son action s'articule autour de quatre missions :

- Un pilote : il définit anime et évalue la politique handicap de l'entreprise
- Un facilitateur : il appuie ses collègues à prendre en compte le handicap dans leurs processus au quotidien et il fait le lien avec les acteurs externes du handicap
- Un tiers de confiance : il informe, oriente et accompagne les salariés en situation de handicap
- Un communicant : Il développe la communication interne et externe sur les actions menées dans le cadre du handicap.

A la date de signature du présent accord, les parties font le constat de la méconnaissance de l'identité du référent Handicap du Crédit Mutuel Anjou par les salariés. Il est donc décidé de mettre en place des mesures de communication dans le but de le faire connaître auprès des salariés.

A ce titre, un document (papier et digital) avec les coordonnées du Référent Handicap, mais aussi du médecin du travail et de l'assistante sociale sera distribué à chaque salarié. Ce document sera également transmis lors de chaque embauche de nouveaux salariés.

De plus, les rencontres des salariés par le référent handicap, pour exposer la politique handicap de l'entreprise, détaillées au point 3 du présent accord, vont également en ce sens.

## 8. Indicateurs de suivi de l'accord

Effectifs, recrutement et départs :

- Effectif d'assujettissement
- Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés requis (6%)
- Nombre de bénéficiaires RQTH par catégorie de contrat (CDI, CDD, contrat d'alternance, intérimaires, convention de stage)
- Nombre de Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) déclarées dans l'année
- Nombre de recrutements de salariés bénéficiaires en :
  - o CDI
  - o CDD
  - o Contrats d'alternance (contrat de professionnalisation, apprentissage)
  - o Intérim
  - o Stage
- Départs de personnes bénéficiaires par catégories de contrats :
  - o CDI
  - o CDD
  - o Contrats d'alternance
  - o Intérim
  - o Stage

- Nombre de RQTH non renouvelées dans l'année
- Nombre de partenariats
- Nombre d'offres d'emploi ouvertes à l'externe et publiées sur les sites spécialisés de recrutement de travailleurs en situation de handicap

#### Services et accompagnements des collègues en situation de handicap :

- Nombre d'entretien handicap réalisés auprès des salariés
- Nombre d'absences autorisées
- Nombre d'aides au financement de matériel de vie accordées
- Nombre de travaux effectués dans le cadre du programme ADAP

#### Maintien dans l'emploi :

- Nombre de mesures d'aménagement de poste prescrites par le médecin du travail pour les salariés reconnus travailleurs en situation de handicap

#### Recours au secteur protégé et adapté :

- Nombre de contrats signés avec le secteur protégé et adapté (ESAT, EA) : fournitures, sous-traitance ou prestations de services
- Mise à disposition de travailleurs handicapés par le secteur protégé

#### Actions de sensibilisation et formation :

- Nombre d'actions de sensibilisation et de communication liées au domaine du handicap
- Nombre d'actions de formation au profit de bénéficiaires RQTH

## 9. Durée de l'accord et commission de suivi

Cet accord est signé pour une durée de 3 ans.

Il fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires avec les délégués syndicaux. Un point annuel de suivi du présent accord sera effectué auprès du CSE, en même temps que l'information annuelle sur la Déclaration d'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés.

## 10. Publicité

Le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de la DIRECCTE et du Greffe du Conseil de Prud'hommes d'Angers.

Fait à Angers, le 10 mai 2021.

Pour l'Unité Economique et Sociale du Crédit Mutuel Anjou,  
Anthony BOUSSARD, Directeur des Ressources Humaines

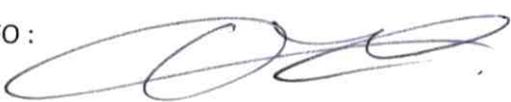


Pour la CFDT :



Brédaut Hédérie

Pour FO :



Olivier CAROT

Pour le SNB :



Xaura Biken