

ACCORD-CADRE RELATIF A L'EMPLOI ET L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES AU SEIN DE LA BRANCHE CREDIT MUTUEL

PREAMBULE

Le présent accord-cadre s'inscrit dans le cadre de la nouvelle réglementation sociale en faveur des personnes handicapées, issue de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Les signataires du présent accord-cadre souhaitent exprimer une volonté commune d'améliorer l'insertion et l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la branche et d'inciter en conséquence les Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel à s'engager dans une politique volontariste de développement de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le développement d'une telle politique d'emploi et d'insertion des personnes handicapées doit principalement permettre d'encourager et de développer les actions suivantes au sein de la branche Crédit Mutuel :

- actions en faveur de l'embauche ;
- actions favorisant l'insertion et la formation ;
- actions pour le maintien dans l'emploi et l'adaptation aux mutations technologiques ;
- actions pour l'adaptation des postes de travail aux salariés handicapés.

Les signataires du présent accord-cadre tiennent à souligner que les différentes actions mentionnées ci-dessus ne pourront être mises en œuvre avec efficacité que si elles s'accompagnent d'actions de sensibilisation sur la perception même du handicap, tant auprès de l'encadrement que des équipes. Trop souvent, en effet, dans le corps social et dans le management en France, le handicap reste considéré à tort comme un des facteurs de contre-performance ou un motif invoqué de désorganisation.

Pour faciliter l'intégration des personnes handicapées en milieu de travail il est important de faire évoluer parallèlement les mentalités afin de montrer que le handicap ne rend pas un individu moins compétent et ne le prive pas de sa capacité d'apprendre, de travailler et d'intégrer une équipe de travail. De même, la perception souvent subjective du handicap et une prise de conscience de sa diversité (handicaps visibles, non visibles, définitifs, réversibles...) sont également à faire évoluer.

Dans cet objectif, la gestion de l'entreprise doit tout mettre en œuvre pour permettre l'intégration des personnes handicapées, tant par des efforts financiers que par l'adaptation des postes et contenu du travail, l'embauche, la formation, l'égalité dans le déroulement de carrière etc.

A ce titre, il est rappelé que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est obligatoirement issue d'une démarche volontaire de l'intéressé auprès des CDAPH. Seule cette démarche individuelle et personnelle permet ensuite à l'intéressé s'il le souhaite de faire valoir sa situation et à l'employeur de se conformer dès lors à la déclaration annuelle obligatoire (ou télé déclaration) d'emploi des travailleurs handicapés auprès de la DDTEFP et de veiller au respect des règles élaborées par la CNIL en matière de déclaration de fichiers et de traitements de données personnelles. La reconnaissance de leur statut de travailleur handicapé permet ainsi aux intéressés de bénéficier des mesures particulières

MM

PR. FB 46 FS
K YC

prévues dans le présent accord-cadre ainsi que des dispositifs mis en œuvre au sein des Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel.

Dans ce contexte, les signataires ont pour volonté, à travers le présent accord-cadre de contribuer à ce que les Fédérations et organismes de la Branche Crédit Mutuel jouent un rôle accru dans l'intégration à la fois sociale et professionnelle des personnes handicapées. En ce sens elles développeront également des actions de communication et de sensibilisation sur leurs objectifs et actions en faveur de l'emploi de personnes handicapées dans le bassin d'emploi et notamment auprès des organismes de formation, universités, écoles, associations et structures locales spécialisées.

Les signataires du présent accord-cadre rappellent que les Fédérations et organismes de la Branche Crédit Mutuel ont la possibilité de négocier un accord de groupe ou d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées soumis à l'agrément de l'autorité administrative.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1 – Référence à la Convention de branche

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique au personnel :

- des Fédérations régionales du Crédit Mutuel adhérant à la Confédération Nationale du Crédit Mutuel ;
- des Caisses de Crédit Mutuel et des Caisses Fédérales et interfédérales ;
- de la Confédération Nationale du Crédit Mutuel ;
- de la Caisse Centrale du Crédit Mutuel

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle au niveau régional que les salariés des organismes énumérés ci-dessus.

Article 1-2 – Les bénéficiaires

Sont concernés par le présent accord tous les salariés visés par les dispositions de l'article L.5212-13 du Code du Travail.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues dans le présent accord et les accords des entreprises et groupes entrant dans le champ d'application.

Aussi, les partenaires sociaux souhaitent que la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, soit encouragée. Pour ce faire, des actions de sensibilisation seront menées par les DRH, la médecine du travail, les partenaires sociaux, en collaboration avec les organismes spécialisés sur ces démarches. L'ensemble de ces acteurs apportera son aide et son soutien aux personnes qui souhaitent s'engager dans ce processus.

CHAPITRE II – NEGOCIATIONS AU SEIN DE LA BRANCHE

Les partenaires sociaux des entreprises et groupes relevant de la branche engageront des négociations permettant la mise en œuvre de la démarche contenue dans le présent accord de branche.

Ces négociations pourront porter notamment sur ;

- Les conditions de sensibilisation des acteurs de l'entreprise

MM

PR. FB 46 FS 42

- Les coopérations avec les organismes et institutions locales et régionales spécialisées
- Les mesures en faveur des recrutements, de l'évolution de carrière, des conditions de formation etc.
- Le suivi des actions engagées

CHAPITRE III ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMBAUCHE ET DE L'EMPLOI

Article 2 – Embauche

Le recrutement de toute personne en situation de handicap doit s'inscrire dans la politique de l'emploi au sein de la branche Crédit Mutuel. A ce titre, les personnes en situation de handicap peuvent être embauchées sur tous types d'emplois et/ou de niveaux de fonction compatible avec leurs aptitudes et compétences professionnelles, le cas échéant avec l'aménagement nécessaire à une insertion réussie (environnement, organisation du travail, horaires de travail...).

Les Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel porteront ainsi leurs efforts sur des plans d'actions et partenariats permettant notamment l'organisation de la montée en compétence des candidats et la recherche de parcours de formation adaptés.

Les Fédérations se rapprocheront des acteurs spécialisés en matière de handicap afin d'augmenter les chances de recrutement. A titre illustratif ces partenariats peuvent par exemple être les suivants :

- Partenariat avec les écoles et universités et leurs services de formation professionnelle et organismes de formation spécialisés (GRETA, AFPA...).
- Partenariat associatif pour le recrutement spécialisé dans l'emploi des personnes handicapées (Cap Emploi, Association Tremplin, Job Dating, AFIJ, HANDISUP, ADAPT, OHE PROMETHEE, MDPH, MLI, ANPE, APEC...).
- Partenariat spécifique avec l'association interbancaire pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (HandiFormaBanques).
- Partenariat AGEFIPH.
- Liens avec des sites d'emploi spécialisés (HANPLOI.com, AGEFIPH.fr, Monster...) dans le recueil et la diffusion de CV de personnes en situation de handicap.
- Participation à des forums emplois destinés spécifiquement à l'emploi de personnes handicapées.

Cette politique de partenariat pourra se poursuivre par tout autre moyen favorisant l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap via par exemple :

- La proposition d'un candidat externe par un salarié de l'entreprise.
- Le développement de relations avec des partenaires locaux tels que les programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH) et les Conseils Régionaux et Généraux...

Il est également recommandé de travailler de façon privilégiée avec les entreprises de travail temporaire qui ont une démarche volontariste sur le handicap et la diversité des profils.

Les fédérations pourront, le cas échéant, s'appuyer sur les organisations syndicales et les IRP pour assurer le succès de leurs démarches.

MM

PR. FB YG FS
J

Article 3 – Autres mesures en faveur de l'emploi

Parallèlement à l'emploi direct des salariés handicapés, la sous-traitance de certaines activités auprès de structures du secteur « protégé », entreprises adaptées (EA) et établissements et services d'aide par le travail (ESAT, ex-CAT) constitue également une réponse à l'obligation d'emploi. Des partenariats avec les regroupements nationaux et locaux (notamment UNEA, FEGAPEI, GESAT, APF...) doivent être recherchés car ils peuvent également créer des opportunités d'embauches.

De même le recours aux fournisseurs employant des salariés handicapés ou favorisant l'emploi des personnes handicapées sera privilégié.

CHAPITRE IV ACTIONS FAVORISANT L'INSERTION ET LA FORMATION

Article 4 – Accueil et Insertion

Il est recommandé de prévoir l'organisation d'un accueil adapté des salariés handicapés nouvellement embauchés, ayant bénéficié d'une mobilité, ou devenus handicapés depuis leur entrée dans l'entreprise, afin de faciliter leur prise de poste ou leur retour en fonctions.

Les Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel définiront les modalités adaptées de cette intégration, comme, par exemple, des actions de communication, de formation et de sensibilisation des équipes, l'accompagnement éventuel d'un tuteur sur la base du volontariat, le cas échéant, l'intervention d'un organisme extérieur afin de sensibiliser, former le collectif de travail et le manager à un type de handicap spécifique et aux modes de communication qu'il implique...

La mise en place d'un accueil adapté suppose également qu'un temps soit réservé pour des contacts privilégiés entre l'intéressé, ses collègues de travail, le responsable hiérarchique, la fonction ressources humaines, le médecin du travail, ainsi qu'avec les représentants du personnel.

Article 5 – Formation

Les Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel s'assurent de l'égalité de traitement et veillent à ce que les salariés handicapés aient accès de la même manière que les autres salariés aux différentes actions de formation professionnelle et puissent mettre en avant leur droit à la formation dans les conditions de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche Crédit Mutuel du 16 mai 2006.

En particulier, les Fédérations et organismes de la Branche Crédit Mutuel veilleront à ce que les formations soient adaptées au handicap et que l'accès des salariés handicapés à des dispositifs de formation soit aussi facilité que possible.

Les parties signataires rappellent en outre qu'en application de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche Crédit Mutuel du 16 mai 2006, les périodes de professionnalisation sont prioritairement ouvertes aux salariés handicapés.

Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs projets et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur parcours professionnel.

MM

PR. FB 46 FS 42

De manière générale, les salariés handicapés doivent être prioritaires pour toutes les formations liées aux changements d'organisation, aux mutations technologiques et aux changements des conditions de travail.

CHAPITRE V ACTIONS POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Article 6 – Conditions d'emploi

Les signataires du présent accord-cadre considèrent le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave au cours de leur vie professionnelle comme une véritable priorité au même titre que les actions d'insertion. Les Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel rechercheront l'ensemble des moyens pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés, suite à un accident ou à une maladie, quelle qu'en soit la cause et des salariés dont le handicap s'aggrave.

L'ensemble des moyens mis en œuvre, notamment les actions de formation, doivent avoir pour objectif de maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap, en recherchant avec eux un environnement de travail compatible avec leur état de santé, leurs capacités physiques et leurs compétences professionnelles.

Dans ce cadre, le maintien au poste de travail sera d'abord privilégié, avec si besoin l'aménagement du poste, et en second lieu la recherche d'un autre poste de travail compatible avec les aptitudes de l'intéressé et ce avec consultation des CHSCT conformément à l'article L 4612-11 du Code du travail. Chaque cas doit faire l'objet d'une réflexion approfondie et d'un plan d'actions en partenariat avec la médecine du travail : caractéristiques des difficultés du salarié au regard de son poste de travail et de son handicap, étude ergonomique et aménagement de la situation de travail, formation du salarié...

Les parties signataires du présent accord rappellent que pour faciliter le changement de poste de travailleurs handicapés, il peut être sollicité auprès des organismes compétents (AGEFIPH, Sécurité Sociale, Prévoyance, aides publiques et para-publiques...) des aides nécessaires pour compenser tout ou partie des dépenses supportées par l'employeur pour l'adapter.

De même les Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel peuvent utilement solliciter les offres de services du Service d'Accompagnement au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH) financées par l'AGEFIPH.

Le CHSCT, lorsqu'il existe, ou les Délégués du Personnel, ont un rôle spécifique de consultation sur les mesures prises en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes handicapées, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel prévoient des modalités spécifiques, absences autorisées notamment, permettant aux travailleurs handicapés d'effectuer leurs démarches administratives liées au handicap, notamment auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH, ex COTOREP).

A ce titre, il est rappelé que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est obligatoirement issue d'une démarche volontaire de l'intéressé auprès des CDAPH. La reconnaissance de leur état permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières

MM

pn - FB 46 FS 4C

prévues dans le présent accord-cadre ainsi que des dispositifs mis en œuvre au sein des Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel.

La sensibilisation des Instances Représentatives du Personnel et de la Médecine du Travail sur l'importance de la procédure de reconnaissance pourra être accentuée afin qu'elle puisse être utilement relayée auprès des personnes concernées.

Article 7 – Accessibilité des locaux

Une attention toute particulière, au-delà des cadres légaux en vue d'améliorer l'accessibilité des bâtiments sera apportée, non seulement aux locaux existants, mais également lors de la construction ou l'aménagement de nouveaux locaux.

Tout projet ou étude, quels qu'en soient les motifs (commercial, organisationnel ...) impactant les locaux ou les postes de travail favorisera la prise en compte de cette problématique.

Article 8 – Maintien dans l'emploi et adaptation aux mutations technologiques

Les Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel sont invités à faciliter l'accessibilité des personnes handicapées aux Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC). Elles s'attacheront à la prévention des effets des évolutions technologiques sur les postes occupés par les salariés reconnus travailleurs handicapés sur les conditions de travail, sur l'organisation du travail, sur la formation et sur l'incidence éventuelle sur leurs missions.

Dans les services connaissant des mutations technologiques importantes, les salariés handicapés directement concernés bénéficient d'une formation technique prioritaire, afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, le handicap par rapport à la situation des autres salariés.

Si une inadéquation est prévisible entre le poste de travail et une personne reconnue travailleur handicapé une réflexion sera engagée pour proposer une solution afin d'éviter à long terme une inaptitude notamment par une adaptation du poste ou une formation pour reconverter le salarié concerné. Un bilan de compétences et/ou d'orientation professionnelle personnalisé pourra être effectué si nécessaire.

Toutes les mesures appropriées sont envisagées pour permettre l'aménagement des postes de travail et l'accessibilité des personnes handicapées aux NTIC, acquisition de matériels spécifiques, logiciels...

Article 9 – Mesures complémentaires d'accompagnement

Toute autre action en faveur des travailleurs handicapés pourra être mise en place dans le cadre du présent accord-cadre.

Les Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel sont invitées à étudier toute mesure appropriée visant à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et personnelle des travailleurs handicapés, ainsi que pour effectuer les démarches administratives ou médicales liées à leur handicap.

MM

PR - FB 46 FS 42

✱

CHAPITRE VI – MESURES PARTICULIERES EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les parties signataires rappellent que le respect du principe de non discrimination se traduit à la fois par la prise de mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés de conserver ou d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification et par la nécessité de s'assurer qu'aucune décision de licenciement ou de rupture du contrat de travail ne soit prise en raison de l'état de santé ou du handicap.

CHAPITRE VII – ROLE DE LA CPNE ET DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET SUIVI DE L'ACCORD-CADRE

Article 10 – Rôle de la CPNE et de l'Observatoire des Métiers

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) a pour rôle de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux de la branche Crédit Mutuel sur la situation et l'évolution de l'emploi et de la formation en s'appuyant sur l'Observatoire des Métiers du Crédit Mutuel et notamment sur les travaux et études dont elle assure le pilotage ainsi que le Recueil de données sociales comprenant des indicateurs quantitatifs sur le nombre, les embauches et les départs de salariés handicapés.

Dans ce contexte l'Observatoire des Métiers constitue l'outil adéquat pour mener les études quantitatives et qualitatives préalables nécessaires à l'approfondissement des bonnes pratiques, mesures et actions menées par les Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées.

Article 11 – Bilan Annuel

A ce titre un bilan annuel de l'Observatoire sera communiqué à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi qui pourra émettre des préconisations au vu des actions menées au sein de la branche Crédit Mutuel en la matière. La Commission Paritaire Confédérale est également informée des travaux de l'Observatoire et observations émises par la CPNE.

CHAPITRE VIII – DISPOSITIONS FINALES

Article 12 – Durée, portée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il ne peut être dérogé aux dispositions du présent accord, dans un sens moins favorable aux salariés, par accord d'entreprise.

Article 13 – Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires. La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires. Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

MM

PR. FB 46 FS 4C

Dans les trois mois suivant la réception de cette lettre les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément à l'article L 2261-9 et suivants du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 14 – Dépôt

Le présent accord est déposé en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

Un exemplaire de cet accord est déposé au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 14.01.2009 en 12 exemplaires originaux.

Pour la délégation employeurs Confédération Nationale du Crédit Mutuel

Laurence GUINCHARD, DRH

Pour les organisations syndicales

Pour la Fédération Française des
Syndicats de banque et
Etablissements Financiers

C.F.D.T.

LE GOUFFE

Pour la Fédération Nationale
des Personnels des secteurs financiers

C.G.T.

Paul Riça

Pour la Fédération Nationale des
Organisations Syndicales autonomes
du Crédit Mutuel et des personnels des
banques à statut légal spécial

F.O.S.A.B./U.N.S.A

Frédéric SAUBENT

Pour la Fédération Française des
Syndicats Chrétiens de Banque et
Etablissements Financiers

C.F.T.C.

Pour la Fédération des Employés et Cadres
C.G.T.-F.O.

Michel Joussay

Pour le Syndicat National de la Banque
et du Crédit
S.N.B.

Yves Guenif