

**ACCORD DU 11 SEPTEMBRE 2019 PORTANT MODIFICATION DE L'ACCORD-
CADRE RELATIF A L'EMPLOI ET L'INSERTION DES PERSONNES
HANDICAPEES AU SEIN DE LA BRANCHE CREDIT MUTUEL DU 20 AVRIL 2016**

PREAMBULE

Le présent accord-cadre s'inscrit dans le cadre de la 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 et des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel portant sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

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 également 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. Ces actions de sensibilisation, d'information et de communication devront contribuer à combattre les préjugés en matière de handicap.

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

*BP = un R 42
d'*

de faire valoir sa situation et à l'employeur de se conformer dès lors à la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés auprès de l'AGEFIPH 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 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 soulignent que les actions mises en place au sein d'une entreprise qui sont relatives, tant à l'insertion et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, qu'à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité, constituent en outre des éléments susceptibles d'être pris en compte dans le cadre d'une éventuelle demande d'obtention du label Diversité piloté par la DGEFP et mis en œuvre par AFNOR Certification.

Les signataires du présent accord cadre rappellent enfin qu'en application des dispositions de l'article L 2242-17 du code du travail la négociation annuelle d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Cette négociation porte ainsi notamment sur :

1° les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;

2° les conditions de travail et d'emploi ;

3° les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés prévue par les articles L 5212-1 et suivants du Code du travail.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles de l'accord du 20 avril 2016 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L 2261-8 du Code du travail.

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 ;

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

- 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 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
- 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 maintien dans l'emploi
- Les mesures visant à améliorer les conditions de vie
- 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 parties signataires invitent les Fédérations et organismes de Crédit Mutuel à favoriser toutes les formes d'insertion (stages, jobs d'été, alternance...) permettant l'intégration de personnes en situation de handicap. Elles rappellent également que l'accueil de personnes handicapées en tant que stagiaires de la formation professionnelle, soit au titre des périodes de mise en situation en milieu professionnel, soit en période d'observation pour les élèves de l'enseignement général, est pris en compte dans le cadre de l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés.

BR: m CR 4L
 lu JV 3

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.

Ils 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.

Les Fédérations et organismes de Crédit Mutuel 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 :

- Pour la formation en vue de l'insertion ou du maintien dans l'emploi : partenariat avec les écoles et universités et leurs services de formation professionnelle et organismes de formation spécialisés (GRETA, AFPA...).
- Pour l'insertion : 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, Pôle Emploi, APEC...).
- Partenariat spécifique avec l'association interbancaire pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (HandiFormaBanques).
- Pour le maintien au poste de travail : 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, en intégrant également la possibilité de diffusion des offres d'emploi sur les sites internet dédiés aux personnes handicapées (sites web spécialisés tels qu'AGEFIPH, Cap Emploi, MDPH, AFIJ).
- Prestataires spécialisés tels « Made In TH » : conseil aux entreprises pour le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap et conseil aux salariés.
- HandiFormaBanques
- Participation à des forums emplois et Jobs Dating destinés spécifiquement à l'emploi de personnes handicapées.

Convaincus que l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap doit être anticipé dès le stade de la formation initiale les parties signataires recommandent de développer les partenariats avec les écoles et universités.

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 instances représentatives du personnel participent activement à la mise en œuvre et/ou au suivi des accords ou plans d'action en matière d'insertion et d'emploi des personnes handicapées.

BR.
UN
N
R
de
4
de

Un bilan annuel de suivi est effectué au niveau de la branche du Crédit Mutuel selon des indicateurs définis en annexe du présent accord.

Article 3 – Autres mesures en faveur de l'emploi

Parallèlement à l'emploi direct des salariés handicapés, la passation de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de service avec des établissements du secteur protégé et adapté (entreprises adaptées (EA) et établissements et services d'aide par le travail (ESAT) permet également d'agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. 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.

Les parties signataires soulignent cependant que les modalités d'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont modifiées, à compter du 1^{er} janvier 2020, par loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel afin d'encourager l'emploi direct des travailleurs handicapés.

Ainsi, au 1er janvier 2020, les dispositions du code du travail ne prévoient plus de modalités d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi, comme c'est le cas à la date de signature du présent accord cadre, pour les contrats de sous-traitance ou de prestations de services avec les entreprises accueillant des personnes handicapées (entreprises adaptées, ESAT). Toutefois, les dépenses engagées pourront être déduites du montant de la contribution due à l'AGEFIPH.

Le recours aux fournisseurs employant des salariés handicapés ou favorisant l'emploi des personnes handicapées sera ainsi privilégié par rapport aux autres prestataires. De même, des actions de communication à l'attention des directions des services donneurs d'ordre internes pourront être menées afin de renforcer la connaissance et la promotion des prestations disponibles et de les développer : traiteurs (organisation de pots et cocktails déjeunatoires, commandes de plateaux-repas...), espaces verts, nettoyage, nettoyage de véhicules, maintenance, achats de fournitures de bureau et d'entretien, impression, routage, publipostage et mise sous pli de documents, démontage de stands...

CHAPITRE IV ACTIONS FAVORISANT L'INSERTION ET LA FORMATION

Article 4 – Accueil, insertion et actions de sensibilisation

Malgré les progrès accomplis en matière de perception du handicap, les efforts de sensibilisation doivent être poursuivis afin de démystifier le handicap et de lever les freins éventuels à l'insertion et au maintien dans l'emploi. Il s'agit ainsi de contribuer à faire évoluer les mentalités et à passer d'une culture de l'exceptionnel à une culture du commun pour que le statut de personne handicapée ne soit pas perçu comme stigmatisant.

A ce titre chaque Fédération et organisme de la branche Crédit Mutuel devra mener au moins une action de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés. Cette sensibilisation peut prendre diverses formes : via l'intranet d'entreprise (rubrique spécifique, diffusion de vidéos...) et différents supports internes de communication (flyer interne, fiches focus...). Elle peut également porter sur la politique interne de protection et d'égalité des travailleurs handicapés dans l'ensemble des processus RH (recrutement, mobilité, accès à la formation, mesures d'aménagement des postes et situation de travail...) afin, notamment, de contribuer à lever les éventuelles réticences à la démarche individuelle de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Cette sensibilisation de l'ensemble des salariés peut également donner lieu à l'intervention ponctuelle en entreprise de structures

BP. *un dr 42*
lu *5*
E

spécialisées organisant différentes actions de communication de nature à démystifier le handicap et à le traiter sous un angle positif soulignant notamment l'enrichissement mutuel généré au sein d'une unité de travail par l'intégration d'une personne en situation de handicap.

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. En cas de besoin, il est préconisé de mettre en place un plan d'accompagnement prenant en compte également les perspectives d'évolution professionnelle avec les différents acteurs concernés (salarié, management, RH, médecine du travail...).

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 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 fonction de tuteur devra être prise en compte selon les conditions et modalités rappelées à l'article 20 de l'accord du 22 septembre 2015 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche Crédit Mutuel.

Les actions de sensibilisation ou de formation pourront notamment porter sur le recrutement et l'accompagnement d'une personne en situation de handicap, ainsi que, plus spécifiquement pour les managers, sur le management de personnes en situation de handicap.

Les Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel sont invités à prévoir, lors de l'embauche d'un salarié en situation de handicap, ou lors de la reconnaissance RQTH d'un salarié, un entretien entre le salarié et son manager et/ou la DRH afin d'effectuer un point de sa situation pour la prise en compte effective de son handicap au quotidien. Avec l'accord du salarié des entretiens ultérieurs de suivi pourront être programmés.

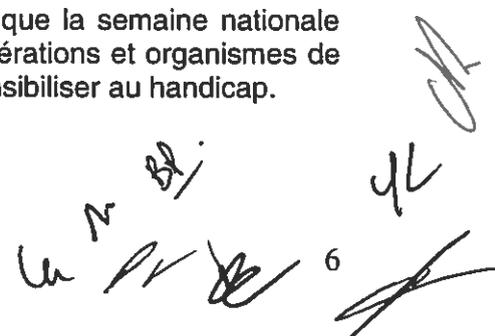
Les Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel sont encouragés à nommer un Référent Handicap en charge de l'accueil, de l'insertion et des actions de sensibilisation. Les parties signataires rappellent que dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, la désignation d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap est obligatoire.

Les parties signataires rappellent qu'un collaborateur peut se faire reconnaître en situation de handicap (démarche individuelle de reconnaissance RQTH), en toute confidentialité, en se rapprochant du référent handicap de sa structure et suggèrent pour cela que les coordonnées de celui-ci soient largement diffusées au sein de l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'intérêt pour les référents handicap des Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel d'organiser une « communauté des référents » afin de mutualiser les expériences et bonnes pratiques dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Afin de favoriser les échanges entre les référents handicap une réunion annuelle leur sera proposée à la Confédération Nationale du Crédit Mutuel.

Les parties signataires du présent accord soulignent par ailleurs que la semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées (SNEPH) offre aux Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel une opportunité pour communiquer et sensibiliser au handicap.

Un N. B. J.
42
6



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 22 septembre 2015.

Les parties signataires rappellent en outre qu'en application du principe d'égalité d'accès à la formation prévu par l'article L 6112-3 du code du travail, les personnes handicapées et assimilées ont ainsi accès à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

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

Les actions permettant d'améliorer l'accès aux formations peuvent ainsi notamment relever :

- de l'adaptation pour une action prévue au plan de formation / plan de développement des compétences ;
- d'une formation spécifique ;
- de l'accès aux salles de formation et/ou des dispositifs de formation à distance.

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

Les parties rappellent que selon les dispositions de l'article 20 de l'accord du 22 septembre 2015 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche Crédit Mutuel, afin de permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs fonctions, les employeurs de la branche du Crédit Mutuel favorisent la mise en place d'actions préparant à la fonction tutorale et, si nécessaire, d'actions de formation spécifiques liées à l'accompagnement tutoral.

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. A ce titre l'employeur veille à ce que la nouvelle situation de handicap survenant au cours de sa vie professionnelle ne

BP- 

pénalise pas le salarié en termes de classification et de rémunération lorsqu'un reclassement temporaire ou définitif est nécessité.

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 du CSE conformément à l'article L 2312-8 5° 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 rappellent que les types d'aménagement sont multiples et peuvent être d'ordre ergonomique, technologique ou médical et doivent être adaptés à chaque situation de handicap. Elles rappellent également 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. Les services des organismes sociaux peuvent ainsi apporter une assistance notamment par le biais de conseils en ergonomie.

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.

Les parties signataires invitent en conséquence les Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel à solliciter toute forme d'accompagnement (aide financière, intervention, conseil...) notamment auprès de l'administration, de l'AGEFIPH ou du SAMETH permettant de prendre toute mesure appropriée afin que le handicap ne constitue pas une cause d'éviction et que seules les compétences soient prises en compte lors d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle.

Le CSE, lorsqu'il existe, dans le cadre de ses missions générales en matière de sécurité et de prévention des risques, a 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 prévues dans le présent accord-cadre ainsi que des dispositifs mis en œuvre au sein des Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel. Afin d'aider les salariés dans leur démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou de renouvellement de cette reconnaissance, les entreprises pourront, par exemple, octroyer des absences

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the number 8.

rémunérées sur justificatif, proposer une aide à l'accomplissement des formalités administratives...

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, sans que cette attention ne se limite aux seules parties accessibles à la clientèle. L'attention sera notamment portée sur les toilettes, les salles de pause et de réunion.

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.

Elles veilleront ainsi à assurer une accessibilité numérique et plus généralement une accessibilité de l'information en veillant notamment à développer ou renforcer les actions destinées à adapter les outils de travail et à favoriser les programmes d'innovation, toutes déficiences confondues.

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

Les Fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel sont invités 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.

BP
M. YL
M. R
M. R
&

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 le bilan annuel de suivi effectué au niveau de la branche du Crédit Mutuel selon les indicateurs définis en annexe du présent accord 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

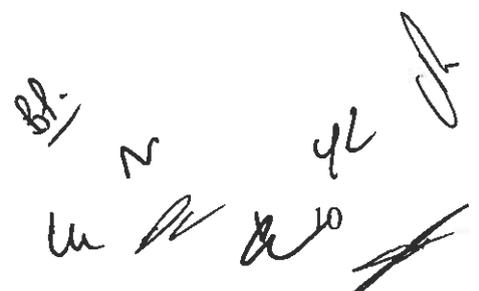
Article 12 – Durée et portée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles l'accord du 20 avril 2016 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L 2261-8 du Code du travail.

Il ne peut être dérogé aux dispositions du présent accord, dans un sens moins favorable aux salariés, par accord d'entreprise.

Les CSE des entreprises et groupes relevant de la branche du Crédit Mutuel seront informés sur les dispositions du présent accord à l'issue de sa signature.

Handwritten signatures and initials in black ink, including 'Bl.', 'N', '42', and several other illegible marks.

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.

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 11 septembre 2019 en 12 exemplaires originaux.

Pour la Confédération Nationale du Crédit Mutuel
La Délégation Employeur

Isabelle CHEVELARD

Marc GOSSELIN

Denis VANDERSCHULDEN

Pour la Fédération CFDT des Banques et Assurances

C.F.D.T

Y. LE GOUFFE

Pour l'Union Nationale des
Syndicats CFTC du Crédit Mutuel

C.F.T.C.

Pascal MAX

P.O.

Béatrice POISSON-MACONNO

BP.

le

11

Pour la Fédération CGT des Syndicats
des Personnels de la Banque et de l'Assurance

C.G.T.

Pour la Fédération des Employés
et Cadres

C.G.T.- F.O.

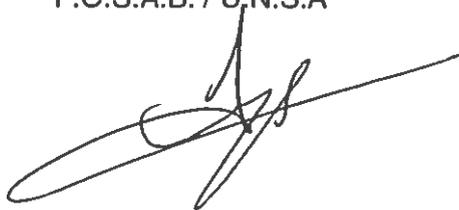
Christophe Révérué



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

Loïc URVOYS

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



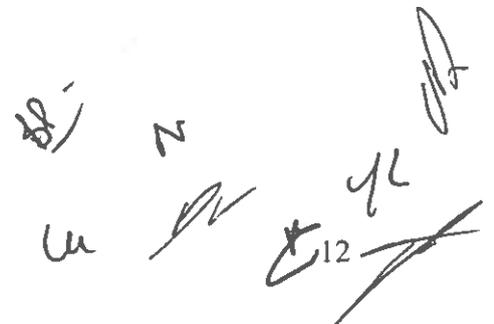
Pour le Syndicat National
de la Banque et du Crédit

Alain BOYS

S.N.B. C.F.E.-C.G.C.



8/ N
u N
12



ANNEXE A L'ACCORD-CADRE DU 11 SEPTEMBRE 2019 RELATIF A L'EMPLOI ET L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES AU SEIN DE LA BRANCHE DU CREDIT MUTUEL :

INDICATEURS ANNUELS DE SUIVI

• **EFFECTIFS, RECRUTEMENTS ET DEPARTS**

- Effectif d'assujettissement
- Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) requis (6%)
- Nombre de bénéficiaires RQTH par catégorie de contrats (CDI ; CDD ; contrat d'alternance ; intérimaires ; convention de stage) – Répartition femmes / hommes - Répartition par Emplois Repères / Hors Emplois Repères – Répartition par tranches d'âges
- Nombre de Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) dans l'année
- Nombre de renouvellements de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) dans l'année
- Nombre de recrutements de personnes bénéficiaires en :
 - * CDI
 - * CDD
 - * Contrats d'alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage)
 - * Intérimaires
 - * Accueil de stagiaires
- Départs de personnes bénéficiaires par catégorie de contrats (CDI ; CDD ; contrat d'alternance ; intérimaires ; convention de stage) dans l'année
- Nombre de partenariats en faveur du recrutement (universités, écoles, associations, sociétés d'intérim spécialisées, forums/salons, autres...)

• **RECOURS AU SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE**

- Nombre de contrats signés avec le secteur protégé et adapté (EA, CDTD ou ESAT), fournitures, sous-traitance ou prestations de services
- Mise à disposition de travailleurs handicapés par les EA, CDTD, ESAT
- Recours à l'emploi en secteur protégé – utilisation en Euros

• **ACTIONS D'INFORMATION, SENSIBILISATION ET DE FORMATION**

- Nombre d'actions de sensibilisation et de communication liées au domaine du handicap : individuelles/collectives
- Nombre d'actions de formation au profit de bénéficiaires RQTH : adaptation au poste/développement des compétences

• **MESURES D'AMENAGEMENT DU POSTE ET DES SITUATIONS DE TRAVAIL**

- Nombre de mesures d'aménagement : du poste de travail, des outils, des locaux de travail, du temps de travail.

m ck ch
BP. M Dr 13
4

