

ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP ET DES SALARIES PROCHES AIDANTS

Entre

- o La Caisse Fédérale de Crédit Mutuel, pour les salariés relevant de l'Etablissement Support,
- o La Banque Fédérative de Crédit Mutuel,
- o La Fédération du Crédit Mutuel Centre Est Europe en tant qu'employeur,

dénommées ensemble « L'Etablissement Support » et représentées par Monsieur Alexandre SERVILLAT, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté pour conclure les présentes,

d'une part,

et les Délégués Syndicaux relevant du périmètre de l'Etablissement Support : CFTC, CFDT, SNB-CGC,

d'autre part,

il est exposé et convenu de ce qui suit :

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	1
PREAMBULE.....	2
Article 1 – L'objectif prioritaire du taux légal d'emploi de 6%	2
Article 2 – Le recrutement de salariés en situation de handicap y compris en contrats d'alternance ...	3
Article 2-1 – Le recrutement de salariés en situation de handicap.....	3
Article 2-2 – Le recrutement de salariés en alternance.....	3
Article 3 – Les moyens humains	3
Article 4 – Les indicateurs et le suivi de l'accord	5
Article 4-1 – Les indicateurs.....	5
Article 4-2 – Le suivi.....	7

Article 5 – Dispositions diverses	7
Article 5-1 – Entrée en vigueur – Durée de l'accord.....	7
Article 5-2 – Modalités de révision de l'accord	7
Article 5-3 – Dépôt de l'accord et publicité	8

PREAMBULE

Un accord-cadre de Groupe en faveur des salariés en situation de handicap et des salariés proches aidants a été conclu le 08 décembre 2021.

Cet accord formalise, dans différents domaines, de nombreux engagements en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap et des salariés proches aidants.

Les entités de l'établissement support s'inscrivent pleinement dans cette volonté et la Direction a donc proposé aux organisations syndicales représentatives de négocier un accord afin de décliner l'accord-cadre de Groupe au plus près de notre organisation.

Plusieurs réunions de négociation se sont tenues aux mois d'avril et mai 2022, lesquelles ont permis d'aboutir à la signature du présent accord.

Cet accord, qui complète l'accord-cadre de Groupe, porte sur les points suivants :

- les objectifs annuels que les entités de l'établissement support se fixent pour contribuer à l'objectif prioritaire du taux légal d'emploi de 6%
- la déclinaison des engagements concernant le nombre de recrutements de salariés en situation de handicap y compris en contrats d'alternance
- les moyens humains dont se dotent les entités de l'établissement support
- les indicateurs de suivi propres à l'établissement support

Article 1 – L'objectif prioritaire du taux légal d'emploi de 6%

Les parties au présent accord conviennent de définir les objectifs annuels pour contribuer à l'objectif prioritaire de l'accord de Groupe en faveur des salariés en situation de handicap et des salariés proches aidants, à savoir atteindre le taux légal d'emploi de 6% cumulé au niveau du Groupe à l'issue de la durée de cet accord.

Au 31 mars 2022, le taux d'emploi au niveau de l'établissement support de l'Unité Economique et Sociale de la Fédération Centre Est Europe est de 1,32% (calculé en interne sur la base de l'effectif déclaré ramené à l'effectif total).

Les objectifs définis au sein des entités relevant de l'établissement support au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), calculé annuellement sont de :

- **2% pour 2022**
- **4% pour 2023**
- **6% pour 2024**

M 2
FL NS

Article 2 – Le recrutement de salariés en situation de handicap y compris en contrats d’alternance

Article 2-1 – Le recrutement de salariés en situation de handicap

Dans l’accord de Groupe, Crédit Mutuel Alliance Fédérale s’est engagé à recruter, en cumulé sur le Groupe, au minimum 600 salariés en situation de handicap sur la durée de l’accord.

A cette fin, chaque entreprise du Groupe doit décliner cet engagement dans sa structure dans le cadre d’un accord d’entreprise et les parties au présent accord conviennent donc de décliner l’engagement pris dans l’accord de Groupe.

Les parties au présent accord conviennent de décliner l’engagement pris dans l’accord de Groupe.

Ainsi l’objectif défini au sein de l’établissement support est le recrutement **de 30 salariés** en situation de handicap à la fin de l’application du présent accord.

Article 2-2 – Le recrutement de salariés en alternance

L’accord de Groupe fixe un objectif de recrutement de minimum 100 alternants en situation de handicap sur la durée de l’accord (contrat d’apprentissage ou contrat de professionnalisation), parmi les 600 recrutements. Ces contrats en alternance concernent tous les métiers des entités de Crédit Mutuel Alliance Fédérale qu’ils soient des métiers du réseau ou des fonctions spécialisées ou encore des fonctions support.

Les parties au présent accord conviennent de décliner l’engagement pris dans l’accord de Groupe.

Ainsi l’objectif défini au sein de l’établissement support est le recrutement **de 6 alternants** en situation de handicap à la fin de l’application du présent accord.

Les entreprises relevant de l’établissement support s’engagent dans la mesure des postes disponibles et sous réserve de l’obtention du diplôme ou d’un titre professionnel et d’une évaluation des compétences satisfaisante, à embaucher ces salariés à l’issue de leur contrat d’alternance, en privilégiant le recrutement en contrat à durée indéterminée.

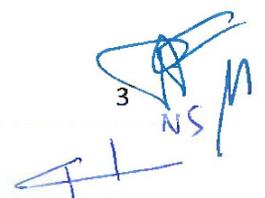
Article 3 – Les moyens humains

En application de l’accord de Groupe, la Direction des Ressources Humaines désigne 3 référents handicap de proximité volontaires au sein des services RH de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel, de la Banque Fédérative de Crédit Mutuel et de la Fédération en tant qu’employeur.

Les référents handicap de proximité sont des interlocuteurs privilégiés sur le sujet du handicap et des proches aidants pour les salariés qui en ressentent le besoin.

Leur rôle est d’être le relais de la Mission Handicap Groupe au sein de l’établissement support.

Les principales missions du référent handicap de proximité consistent à :



Handwritten signature and initials, including the number 3, NS, and M.

- être l'interlocuteur privilégié des salariés en situation de handicap reconnu ou non ;
- contribuer aux actions de sensibilisation et de communication sur son périmètre ;
- apporter un appui aux managers dans l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en accord avec le salarié concerné ;
- travailler sur les actions et les problématiques relatives au handicap en lien avec la Mission Handicap Groupe ;
- être associé au suivi et à la déclinaison des actions relatives à la mise en œuvre du présent accord ;
- informer la Mission Handicap Groupe des difficultés liées au handicap rencontrées par les salariés ;
- informer les salariés reconnus travailleurs handicapés de son rôle.

Ces missions sont détaillées dans la fiche « Référents handicap de proximité » prévue en annexe 4 de l'accord de Groupe.

L'accord Groupe stipule que le temps dédié à l'exercice de ces missions par les référents handicap de proximité est au minimum de 2 jours par mois.

Par ailleurs, ces acteurs se réunissent à l'initiative du Responsable de la Mission Handicap Groupe au moins deux fois par an en vue notamment de partager les bonnes pratiques et les retours d'expériences, d'établir le bilan des actions menées, de proposer de nouvelles actions, etc.

Au-delà de ces réunions, les référents handicap qui sont désignés au sein de l'établissement support travaillent en synergie afin de trouver les solutions et les mesures les plus adaptées.

En outre, en application de l'accord de Groupe, 5 correspondants handicap CSE sont nommés au sein du CSE parmi ses membres afin que des interlocuteurs, représentants du personnel, soient identifiés auprès des salariés. Les parties conviennent à ce que les correspondants handicap CSE puissent également être nommés parmi les représentants de proximité.

Pour permettre une représentation géographique équilibrée, les correspondants handicap CSE sont prioritairement nommés parmi des membres du CSE/ représentants de proximité travaillant au sein des 5 pôles principaux de l'établissement support, à savoir Lille, Nantes, Lyon, Paris et Strasbourg.

Les parties au présent accord conviennent d'allouer un crédit d'heures spécifique de 70 heures par an et par correspondants pour l'accomplissement de cette mission de référent handicap au sein du CSE.

L'intervention locale du correspondant handicap CSE est à privilégier. Cependant en cas de nécessité, les frais afférents à un trajet aller-retour au sein du périmètre des entreprises relevant de l'Etablissement support, par référent handicap et par mois, sera pris en charge selon barème en vigueur par l'employeur.

Par ailleurs, le temps consacré à un trajet aller-retour au sein du périmètre des entreprises relevant de l'Etablissement support, par correspondant handicap CSE et par mois, ne sera pas décompté du crédit d'heures.

4
AL NS

Le correspondant handicap CSE a en premier lieu un rôle de relais vers la Direction des Ressources Humaines et les référents handicap de proximité. Le contenu exact de sa mission sera défini par les membres du CSE.

Les correspondants handicap CSE peuvent bénéficier d'une formation liée à l'exercice de leurs missions en matière de handicap. Le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur les crédits d'heures.

Le financement de cette formation sera pris en charge par l'employeur dans la limite de deux jours de formation par mandature (sauf modification significative de la réglementation en la matière).

Le choix de l'organisme pour cette formation revient à la Direction.

Article 4 – Les indicateurs et le suivi de l'accord

Article 4-1 – Les indicateurs

Pour rappel, les indicateurs de suivi prévus par l'accord de Groupe sont ceux définis ci-après :

Pilotage :

- Nombre de salariés en situation de handicap déclaré
- Taux d'emploi global au niveau du Groupe

Recrutement et plan d'embauche :

- Nombre total de recrutements de salariés en situation de handicap
- Nombre de recrutements en CDI et en CDD et ventilation par emploi repères
- Nombre de CDD avec une embauche à l'issue en CDI
- Nombre de contrats en alternance et taux de proposition d'embauche en CDI
- Nombre de stages réalisés

Développement et maintien dans l'emploi :

- Nombre de RQTH déclarées et nombre de renouvellements
- Nombre d'accompagnements réalisés dans la constitution d'un dossier d'obtention ou de renouvellement de la RQTH
- Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés pour l'accomplissement des démarches RQTH
- Nombre d'avenants télétravail prévoyant des modalités particulières en raison d'une situation de handicap (exemple, un rythme de télétravail supérieur)
- Nombre de refus de demandes de passage à temps partiel ou de réduction de la durée du travail des salariés en situation de handicap
- Nombre d'aide financière supplémentaire à la recherche de logement adapté au handicap, au déménagement et à l'emménagement et montant global des aides
- Nombre de jours de congé supplémentaire en cas de déménagement dans le cadre d'une mobilité
- Nombre de jours d'autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés à la situation de handicap
- Nombre de prises en charge d'équipements individuels et matériels en complément des remboursements préalables et montant global des aides
- Nombre d'aides à la prise en charge du Contrat Prévention et Bien-Être ou d'un contrat équivalent

- Nombre de départs anticipés en retraite
- Nombre de rupture de CDI d'un salarié en situation de handicap et motifs des ruptures

Garantir l'égalité des chances tout au long de la carrière :

- Nombre d'écart de salaire injustifiés ayant fait l'objet d'un rattrapage

Actions de formation, de sensibilisation et de communication :

- Nombre d'actions de sensibilisation réalisées
- Nombre de formations réalisées telles que prévues par le présent accord et nombre de salariés formés
- Synthèse des actions de communication réalisées par la Mission Handicap Groupe en interne et en externe

Proches aidants :

- Nombre de jours dont ont bénéficié des salariés proches aidants dans le cadre du don de jours
- Nombre de refus de demandes de passage à temps partiel ou de réduction de la durée du travail des salariés en situation de handicap
- Nombre de salariés ayant bénéficié du congé supplémentaire prévu aux articles 8-3-1 et 8-3-2 (congé maternité et congé paternité)
- Nombre de jours de congé pour enfant malade handicapé
- Nombre de jours de congé proche malade
- Nombre de jours d'autorisation d'absence liée au handicap de l'enfant
- Nombre de jours de d'autorisation d'absence dans le cadre de la rentrée scolaire
- Nombre de jours de congés légaux pour proches malades
- Nombre de salariés ayant bénéficié des aides financières prévues à l'article 8-4 (indemnité mensuelle est versée aux parents d'enfants handicapés, bourse d'étude, aides au financement d'un séjour dans un centre de vacances spécialisé)

Secteur du travail protégé et adapté :

- Volume d'achats réalisés auprès du secteur du travail adapté et protégé

Un bilan annuel est réalisé par la Mission Handicap Groupe au niveau du périmètre Groupe.

Les parties au présent accord précisent que la liste des indicateurs prévus ci-dessus au niveau du Groupe seront déclinés au niveau des entités de l'Ets Support, et seront complétés des indicateurs suivants au niveau de l'établissement support :

- le taux d'emploi des salariés en situation de handicap au niveau de l'établissement support
- le nombre de recrutements au niveau de l'établissement support qui fait état des recrutements des alternants en situation de handicap
- le nombre d'embauche suite aux contrats d'alternance des salariés en situation d'handicap avec type de contrat
- nombre d'accords de passage à temps partiel ou de réduction de la durée du travail accordés pour des salariés en situation de handicap.

M
6
NS

Article 4-2 – Le suivi

L'accord de Groupe prévoit une commission de suivi qui se réunit 2 fois par an pour effectuer le bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de l'accord et ce, à l'initiative du Responsable de la Mission Handicap Groupe.

Les parties au présent accord décident également de prévoir un suivi 2 fois par an de l'accord au niveau de l'établissement support. Ce suivi sera assuré par une commission handicap qui sera mise en place au sein de l'établissement support.

Cette commission sera composée par :

- les référents handicap de proximité
- les référents handicap désignés par les CSE
- le secrétaire du CSE ou tout membre désigné par lui
- le secrétaire de la CSSCT ou tout membre désigné par lui
- le Directeur des Ressources Humaine ou son représentant
- le médecin du travail ou son représentant.

Le temps passé aux réunions à l'initiative de l'employeur ainsi que le temps de trajet pour s'y rendre sont considérés comme du temps de travail effectif. Dans le cadre des deux réunions susvisées, l'employeur prend en charge les frais de trajet afférents à un trajet aller et retour par membre et par réunion.

Par ailleurs, un suivi de l'accord handicap réalisé au niveau Groupe ainsi qu'au niveau du périmètre de l'établissement support sera présenté au CSE.

En outre, les parties précisent que le Règlement Intérieur du CSE sera modifié afin de tenir compte de la création de cette nouvelle commission handicap.

Article 5 – Dispositions diverses

Article 5-1 – Entrée en vigueur – Durée de l'accord

Cet accord d'entreprise décline l'accord de Groupe en faveur des salariés en situation de handicap et des salariés proches aidants du 08 décembre 2021 sur un certain nombre de points.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans au titre des années 2022, 2023 et 2024. Il entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

Article 5-2 – Modalités de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'avenants. La demande de révision est exprimée par les employeurs ou les organisations syndicales représentatives selon les dispositions du Code du travail. Les négociations doivent s'engager dans un délai de 3 mois après la demande de révision.

7
NS
M

Article 5-3 – Dépôt de l'accord et publicité

Après notification aux organisations syndicales représentatives, le présent accord sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg, conformément aux dispositions du Code du travail.

Fait à Strasbourg, le 17/06/2022 en deux exemplaires originaux.

Pour les entreprises relevant du périmètre de l'Etablissement Support

Alexandre SERVILLAT
Directeur des Ressources Humaines
Signé

Les Délégués Syndicaux de l'Etablissement Support

La C.F.T.C
Signé

Philippe Fleck



La C.F.D.T
Signé

Sikhien NGUYEN



Le SNB – C.G.C
Signé

Christophe LOUP



8
NS

