



AG2R LA MONDIALE

**ACCORD RELATIF  
À L'INSERTION ET AU  
MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES  
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP  
UES AG2R**

## ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

---

L'UES « AG2R », représentée par Monsieur André RENAUDIN agissant en qualité de Directeur Général du GIE AG2R et de l'IRC AG2R Agirc-Arrco ayant reçu mandat des entités juridiques composant l'UES pour la conclusion du présent accord, soit :

- Le GIE AG2R, Groupement d'Intérêt Économique, dont le siège social est situé au 14-16 Boulevard Malesherbes 75008 Paris,
- L'IRC AG2R Agirc-Arrco, Institution de retraite complémentaire, dont le siège social est situé au 14-16 Boulevard Malesherbes 75008 Paris,

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales représentatives :

Le Syndicat CFDT, représenté par Frédéric LABAEYE, Délégué syndical central

Le Syndicat CFE-CGC, représenté par Michel ALESSO, Délégué syndical central

Le Syndicat CGT, représenté par Grégory MARMET, Délégué syndical central

Le Syndicat FO, représenté par El-Hadi RAMACHE, Délégué syndical central

Le Syndicat UNSA, représenté par Laurent RUIZ, Délégué syndical central

Le Syndicat Solidaires CRCPM, représenté par Cédric RICHARD, Délégué syndical central

D'AUTRE PART.



# SOMMAIRE

<b>1.</b>	<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....</b>	<b>7</b>
1.1.	PRINCIPES DE L'ACCORD.....	7
1.2.	BÉNÉFICIAIRES DE L'ACCORD .....	7
<b>2.</b>	<b>LES PLANS D'ACTIONS .....</b>	<b>8</b>
2.1.	LE PLAN D'EMBAUCHE .....	8
2.1.1.	Objectifs d'embauche .....	8
2.1.2.	Développement de l'alternance .....	8
2.1.3.	Partenariats.....	9
2.1.4.	Accueil des stagiaires .....	9
2.1.5.	Taxe d'apprentissage .....	9
2.2.	LE PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION.....	10
2.2.1.	Accueil et intégration des personnes en situation de handicap .....	10
2.2.2.	Suivi médical et demande de reconnaissance et de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé .....	10
2.3.	LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	11
2.3.1.	Mesures d'accompagnement individuel dans l'emploi .....	11
2.3.2.	Aménagement du poste de travail.....	13
2.3.3.	Accompagnement et sécurisation du parcours professionnel.....	14
2.3.4.	Mesures liées au développement professionnel .....	15
2.3.5.	Accessibilité des postes de travail (hors budget de l'accord).....	15
2.4.	ACCOMPAGNEMENT DES AIDANTS ET DES PARENTS D'ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP .....	16
2.4.1.	Aide aux parents d'enfants en situation de handicap (hors budget de l'accord).....	16
2.4.2.	Rappel des dispositions en vigueur en faveur des aidants .....	16
2.5.	LES RELATIONS AVEC LE SECTEUR PROTEGÉ ET ADAPTÉ .....	17
<b>3.</b>	<b>COMMUNICATION ET SENSIBILISATION .....</b>	<b>18</b>
3.1.	Promotion de l'accord .....	18
3.2.	Communication tout au long de l'accord .....	18
3.3.	Informations claires et accessibles à l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet .....	19
3.4.	Sensibilisation des acteurs incontournables .....	19
3.4.1.	Les acteurs référencés de la politique handicap .....	19
3.4.2.	Les managers .....	19
<b>4.</b>	<b>LE BUDGET DE L'ACCORD.....</b>	<b>21</b>
<b>5.</b>	<b>PILOTAGE ET ANIMATION .....</b>	<b>22</b>



<b>5.1. La mission handicap.....</b>	<b>22</b>
<b>5.2. Le service social du personnel.....</b>	<b>22</b>
<b>5.3. Le service santé au travail .....</b>	<b>23</b>
<b>5.4. Les référents handicap.....</b>	<b>23</b>
5.4.1. Les correspondants handicap.....	23
5.4.2. Les représentants du personnel .....	23
<b>6. DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>24</b>
<b>6.1. SUIVI DE L'ACCORD.....</b>	<b>24</b>
<b>6.2. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD.....</b>	<b>24</b>
<b>6.3. RÉVISION DE L'ACCORD .....</b>	<b>24</b>
<b>6.4. FORMALITÉ DE DÉPÔT.....</b>	<b>24</b>
<b>7. ANNEXES .....</b>	<b>26</b>
<b>7.1. Annexe 1 – LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI.....</b>	<b>27</b>
<b>7.2. Annexe 2 – LES DÉPENSES LIÉES A L'ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX.....</b>	<b>28</b>
<b>7.3. Annexe 3 – LA MISSION DES CORRESPONDANTS HANDICAP.....</b>	<b>29</b>
7.3.1. Missions et activités principales.....	29
7.3.2. Champs de relations.....	29
<b>7.4. Annexe 4 – LE SUIVI DE L'ACCORD .....</b>	<b>30</b>
<b>7.5. Annexe 5 – GLOSSAIRE.....</b>	<b>31</b>



# PRÉAMBULE

Le Groupe AG2R LA MONDIALE développe depuis plusieurs années une politique active en faveur de l'embauche, de l'accueil, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. À ce titre, l'Entreprise est signataire de la Charte de la diversité.

Dans le cadre d'une approche globale du handicap, ce nouvel accord a pour objectif de poursuivre cet engagement en lien avec les valeurs sociales de notre Groupe.

Ce nouvel accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des salariés en situation de handicap et notamment de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et des articles L. 2242-13 et suivants du Code du travail. Et ce dans un contexte économique et concurrentiel difficile qui a pour conséquence un volume de recrutement externe restreint.

La politique handicap mise en œuvre notamment sur la période 2012/2021 a permis :

- L'augmentation sensible du nombre d'embauches de personnes en situation de handicap ;
- Un meilleur sourcing des candidatures des personnes en situation de handicap ;
- Une meilleure prise en compte du handicap dans le Groupe ;
- L'implication des équipes de la Direction des ressources humaines sur ce sujet ainsi que la mise en place d'un réseau de correspondants handicap maillant le territoire national ;
- Des actions de communication et de sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel ;
- Des mesures d'accompagnement et d'information des collaborateurs souhaitant déclarer ou renouveler leur Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;
- Le développement de la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté (avec des réussites exemplaires : Chartres et Esvres pour la gestion collective, la dématérialisation des dossiers du personnel, Mons pour la gestion individualisée) ;
- La recherche de nouveaux partenariats ;
- La mise en œuvre dans le cadre du maintien dans l'emploi des aménagements des postes de travail (recherche de solutions adaptées pour compenser le handicap).

Après une impulsion forte ces dernières années, il reste indispensable de pérenniser les actions et de renforcer leur impact afin d'ancrer durablement la politique Handicap dans la stratégie et la culture du Groupe AG2R LA MONDIALE.

Dans ce cadre, les parties signataires ont souhaité, avec ce nouvel accord triennal (2022 – 2024), poursuivre la dynamique engagée en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et ce au travers des axes suivants :

- Poursuivre une démarche active de recrutement de personnes en situation de handicap dans un contexte contraint ;
- Renforcer l'accompagnement des personnes/collaborateurs en situation de handicap pour leur insertion dans l'emploi et leur évolution professionnelle ;
- Assurer un accompagnement efficace des salariés pour les maintenir dans l'emploi en cas de reconnaissance ou d'évolution d'une situation de handicap et veiller à la coordination des actions engagées ;
- Poursuivre les efforts de sensibilisation et de formation pour faire évoluer à tous les niveaux les mentalités, les postures et les comportements face au handicap et communiquer sur notre politique dans ce domaine ;
- Poursuivre les mesures d'accompagnement et d'information des collaborateurs souhaitant déclarer ou renouveler leur RQTH.

Afin d'y parvenir, la Direction et plus particulièrement la mission handicap mobilisera notamment les dispositifs d'accompagnement, de service, et d'aide financières proposés par l'AGEFIPH.

Le présent accord est décliné pour chacune des deux entités employeurs principales du Groupe, à savoir l'UES AG2R et l'UES La Mondiale.



# CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'UES AG2R.



# 1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

## 1.1. PRINCIPES DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de poursuivre les orientations mises en place depuis plusieurs années pour assurer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et ainsi de :

- Favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, en développant des partenariats avec des structures et associations « spécialisées » ;
- Assurer l'insertion dans l'environnement de travail dans les meilleures conditions et garantir au maximum le maintien dans l'emploi ;
- Garantir aux personnes en situation de handicap des droits identiques aux autres salariés ;
- Maintenir les partenariats avec le secteur protégé et adapté ;
- Développer les échanges avec les acteurs institutionnels, les écoles, université ou le milieu associatif du handicap ;
- Créer les conditions favorables pour les collaborateurs souhaitant déclarer ou renouveler leur RQTH ou leur reconnaissance de travailleur handicapé.

## 1.2. BÉNÉFICIAIRES DE L'ACCORD

Les bénéficiaires de l'accord sont notamment l'ensemble des collaborateurs visés par les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail (cf. annexe 1).



## 2. LES PLANS D' ACTIONS

### 2.1. LE PLAN D'EMBAUCHE

#### 2.1.1. Objectifs d'embauche

AG2R LA MONDIALE entend permettre aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans les conditions optimales.

Sur les trois années couvertes par le présent accord, l'UES AG2R s'engage à réaliser des embauches de personnes en situation de handicap de façon à maintenir un taux d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue du présent accord au niveau actuel.

À ce titre, l'UES AG2R s'engage, en cohérence avec sa politique emploi, sur un volume global de recrutements de personnes handicapées bénéficiaires de l'OETH correspondant à 20 embauches et mettra tous les moyens en œuvre afin de dépasser cet objectif.

En fonction des postes ouverts, ces embauches seront effectuées idéalement et prioritairement :

- Sous la forme de contrats à durée indéterminée (CDI), la Direction veillera à ce que ces embauches soient ventilées sur toute la population ;
- Sous la forme de contrat à durée déterminée (CDD) ou en mission d'intérim en privilégiant dans la mesure du possible ceux d'une durée égale à six mois ou plus, dans l'objectif de prendre ou de reprendre un véritable contact avec la vie professionnelle. Selon leur profil, ces CDD pourront être transformés en CDI si des postes sont ouverts ;
- Sous toute autre forme de contrat (contrat d'apprentissage, stage, etc.).

La politique handicap fait l'objet d'une communication sur l'intranet Groupe, notamment au sein d'une rubrique dédiée.

AG2R LA MONDIALE s'engage dans le cadre de ces recrutements à étudier l'ensemble des dossiers de candidature portés à sa connaissance, quel que soit le niveau de formation, en cohérence avec les prérequis définis dans les offres à pourvoir.

#### 2.1.2. Développement de l'apprentissage

L'insertion professionnelle fait depuis de nombreuses années partie des priorités de notre Groupe qui s'est engagé dans une politique de recrutement de jeunes en apprentissage notamment.

L'objectif d'embauche en apprentissage de jeunes en situation de handicap entre dans le cadre de cette politique.

Afin de faciliter l'intégration de ces collaborateurs, tous les moyens humains et techniques sont mis en œuvre.

Le recours à l'apprentissage permet notamment de pallier les difficultés liées au niveau initial de formation des personnes handicapées en donnant une réelle opportunité d'acquérir des compétences et des connaissances et de favoriser ainsi l'accès à l'emploi à l'issue de l'apprentissage et de prévenir la désinsertion professionnelle.





### 2.1.3. Partenariats

Dans le cadre de ce plan d'embauche, la direction des ressources humaines coordonne la participation de l'entreprise aux différentes manifestations ainsi que les actions de communication destinées à favoriser des candidatures de personnes en situation de handicap.

Le Groupe accorde une place importante aux partenariats avec le service public de l'emploi, les écoles, les universités, les fédérations professionnelles, les associations et avec les organismes divers œuvrant dans le domaine du handicap, afin notamment :

- De mettre en œuvre des actions de recherche directe avec des organismes publics dédiés (Pôle Emploi – Cap Emploi et les missions locales) ou privés ;
- De favoriser le sourcing des candidatures de personnes en situation de handicap ;
- De développer des relations avec les écoles et les universités (notamment à travers des tutorats), en lien avec les métiers du Groupe ;
- D'améliorer le recueil de candidatures par une diffusion ciblée des offres d'emploi du Groupe ;
- De participer à des forums de recrutement dédiés sur l'ensemble des bassins d'emploi et/ou sur internet, avec l'appui éventuel des directions métier ;
- D'utiliser les réseaux sociaux en valorisant notre marque employeur ;
- De faciliter l'accès à la formation des personnes en situation de handicap ;
- De s'inscrire/participer aux projets déployés par les branches professionnelles et utiliser les bourses de l'emploi.

En outre, le Groupe encourage toutes les initiatives locales s'impliquant directement ou indirectement en faveur des personnes handicapées et y apporte son soutien à travers notamment le partage d'expériences et de bonnes pratiques entre les régions.

### 2.1.4. Accueil des stagiaires

Le Groupe entend poursuivre sa politique d'accueil de personnes en situation de handicap à la recherche d'un stage dans le cadre d'un cursus de formation, qu'il s'agisse de formations initiales ou de reconversions professionnelles.

La présence de stagiaires en situation de handicap dans l'entreprise permet de répondre à plusieurs objectifs :

- Leur permettre la découverte ou l'inclusion dans le monde du travail ;
- La sensibilisation des équipes accueillantes aux handicaps et la suppression des freins éventuels ;
- La sensibilisation des différentes strates de managers ;
- L'accompagnement personnalisé des stagiaires en situation de handicap ;
- Une plus large diffusion de la politique handicap.

Cette possibilité d'accueil de stagiaires concerne également les « stages de découverte » pour les élèves de 3<sup>ème</sup> en collège, en partenariat avec l'engagement social et les fondations.

De manière régulière, le Groupe participe à des groupes de travail visant à apporter conseil et expertise aux demandeurs d'emploi, pour les accompagner dans la construction de leur projet professionnel, et ainsi prévenir la désinsertion professionnelle.

### 2.1.5. Taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage permet notamment de faciliter l'accès à des formations pour des personnes en situation de handicap. À ce titre, le Groupe s'engage à favoriser dans l'attribution de ses versements, des organismes qui permettent l'accès des personnes handicapées à la formation initiale.

## **2.2. LE PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION**

### **2.2.1. Accueil et intégration des personnes en situation de handicap**

La qualité de l'accueil d'une personne en situation de handicap est de nature à favoriser l'ensemble de son parcours dans le Groupe et facilite son développement professionnel et personnel.

Les processus techniques, les outils et moyens liés aux entretiens d'embauche sont adaptés au handicap du candidat afin de lui assurer l'égalité des chances dans le parcours de recrutement et dans l'accès à la formation.

Pour les entretiens de recrutement, la mission handicap assiste les chargés de ressources humaines afin d'identifier les besoins et rechercher les solutions adaptées (traduction en langue des signes, entretien en visio-conférence, etc.).

Lors de l'embauche, outre les documents habituels, les informations ainsi que les différentes mesures prévues par le présent accord sont transmises par les correspondants handicap, qui sont le relai de la Mission Handicap Groupe en proximité des collaborateurs.

L'ensemble de ces documents sont également disponibles sur l'intranet Groupe.

Le justificatif de RQTH et les éventuels besoins d'aménagements sont transmis à la mission handicap, afin notamment d'étudier d'éventuelles mesures de compensation.

Les préconisations en termes d'aménagement des situations de travail émises par le médecin du travail doivent être transmises au correspondant handicap et/ou à la mission handicap.

### **2.2.2. Suivi médical et demande de reconnaissance et de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé**

Les collaborateurs en situation de handicap bénéficient d'une surveillance médicale spécifique dont la périodicité est définie en accord avec le médecin du travail.

Ils peuvent à tout moment demander à bénéficier d'un examen médical supplémentaire. Cette mesure a pour objectif d'évaluer les éventuelles difficultés qui pourraient se poser lors de la réintégration au poste de travail afin d'anticiper les solutions de compensation à mettre en œuvre, ainsi qu'une éventuelle démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les services de santé au travail, le service social et la mission handicap du Groupe sont les interlocuteurs privilégiés qui peuvent informer et accompagner les salariés dans leur démarche de reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé.

Des informations ainsi que les formulaires sont à disposition des salariés dans l'intranet du Groupe. Le service social a pour vocation d'accompagner de manière individualisée en toute confidentialité les salariés dans leurs démarches initiales ou de renouvellement.

En ce qui concerne les demandes de renouvellement, la mission handicap adressera plusieurs mois avant la date de fin de validité de la RQTH un mail personnel d'information au salarié concerné sur les mesures d'accompagnement mises en place au sein du Groupe.



## 2.3. LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

### 2.3.1. Mesures d'accompagnement individuel dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap constitue un objectif prioritaire pour le Groupe qui met en œuvre tous les moyens adaptés permettant le maintien dans leur poste de travail et/ou activité des salariés dont le handicap surviendrait ou viendrait à s'aggraver.

Le Groupe met également en place, en complément des dispositifs de la convention collective, des mesures spécifiques à destination des collaborateurs en situation de handicap afin de favoriser leur maintien dans l'emploi.

#### *2.3.1.1. Aide au transport entre le domicile et le lieu de travail*

Les collaborateurs en situation de handicap qui sont dans l'incapacité justifiée par un certificat médical d'utiliser les transports en commun bénéficient d'une allocation spéciale destinée à les dédommager partiellement de leurs frais de déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail (sous condition de ne pas bénéficier d'un service de transport spécial ou d'autre aide relative au transport).

Pour les collaborateurs en situation de handicap travaillant en région parisienne, le montant est fixé de manière forfaitaire et est égal à 50% du prix mensuel du Passe Navigo (RATP) que les intéressés devraient acheter si l'usage des transports en commun leur était possible. Cette allocation est mensuelle.

Pour les collaborateurs en situation de handicap dont le domicile et le lieu de travail sont situés hors région parisienne, les 50% sont appliqués sur la base de l'abonnement mensuel pour son trajet appliqué par la société de transport régional, en l'absence de société de transport régional le montant est égal à 50% du prix mensuel du Passe Navigo (RATP).

Les cas particuliers seront examinés au cas par cas par la mission handicap.

De façon exceptionnelle et dûment justifiée médicalement, des cas spécifiques pourront faire l'objet d'une étude dérogatoire et ce dans la limite d'un plafond annuel de 2 000 € et après sollicitation des aides de droit commun (PCH, AGEFIPH) :

- Prise en charge par la mission handicap des éventuels surcoûts liés à l'obtention d'un véhicule adapté, par exemple à boîte automatique, pour le personnel commercial et administratif itinérant ;
- Prise en charge effectuée par un transporteur extérieur pratiquant le transport de personnes handicapées ;
- Prise en charge de frais de transport sur justificatifs, uniquement pour les trajets domicile/travail, dans le cadre d'une convention intervenue avec un prestataire extérieur.

#### *2.3.1.2. Aménagement des horaires*

Les collaborateurs en situation de handicap peuvent bénéficier d'un aménagement individuel de la plage horaire fixe afin de leur permettre la résolution d'éventuels problèmes de transports, de transports en commun, pour le suivi d'un traitement médical particulier ou sur préconisation du médecin du travail. Ces aménagements sont étudiés au cas par cas par la mission handicap, le service de santé au travail et en concertation avec le responsable hiérarchique.

Les parents d'enfants en situation de handicap peuvent également sur justificatifs bénéficier d'un aménagement individuel de la plage horaire fixe, afin notamment d'accompagner leur enfant lors de soins ou de traitement médicaux.



### *2.3.1.3. Accès au temps partiel (hors budget de l'accord)*

La demande de passage à temps partiel d'un collaborateur en situation de handicap, ainsi que celle d'un collaborateur ayant à charge un parent proche gravement malade (appelé collaborateur aidant dont la définition est donnée à l'article 2.4 du présent chapitre) sera examinée avec une attention particulière et fera l'objet d'une priorisation.

Les collaborateurs en situation de handicap travaillant à temps partiel peuvent bénéficier à leur demande d'une prise en charge par l'entreprise du supplément de cotisation patronale de retraite (assurance vieillesse et régime complémentaire) résultant de la reconstitution à temps plein de l'assiette des cotisations (hors budget de l'accord cf. annexe 2).

La prise en charge par l'entreprise du supplément de cotisation patronale de retraite en cas de passage à temps partiel est considérée comme une aide à caractère social. Conformément à la décision de la DGEFP, ce supplément de cotisation patronale de retraite résultant de la reconstitution à temps plein de l'assiette des cotisations pour les collaborateurs visés à l'article c) de l'article 3.1 du Chapitre II du présent accord n'est pas imputé sur le budget de l'accord.

Les collaborateurs aidant un parent proche gravement malade et qui, pour ce faire, travaillent à temps partiel, peuvent bénéficier à leur demande de la prise en charge par l'entreprise du supplément de cotisations patronales et salariales de retraite (assurance vieillesse et régimes complémentaires) résultant de la reconstitution à temps plein de l'assiette des cotisations.

### *2.3.1.4. Exercice de l'activité professionnelle en télétravail*

Le télétravail au sein de Groupe AG2R La Mondiale est une organisation de travail qui se situe dans un objectif global d'amélioration de la performance à la fois économique, sociale et environnementale induisant une amélioration des conditions de travail en réduisant notamment les temps de déplacement limitant ainsi la pénibilité.

Dans le cadre de cet accord, les salariés en situation de handicap et les aidants (tels que définis à l'article 2.4 du présent chapitre) bénéficient d'un examen prioritaire de leur demande, sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité telles que prévues dans l'accord.

Dans le cas où le collaborateur télétravailleur en situation de handicap bénéficie d'un aménagement de son poste de travail préconisé par la médecine du travail, il peut bénéficier d'une étude de son poste de travail à son domicile en vue de son aménagement, sous le principe de « l'aménagement raisonné ». Cette étude est à l'initiative de la mission handicap, en collaboration avec des intervenants extérieurs missionnés (ergonome, SAMETH, préventeur...). Il est entendu que cette préconisation d'aménagement de poste de travail au domicile doit être délivrée par la médecine du travail.

Une boîte générique est mise à disposition des collaborateurs sur ces sujets :

- [drh.missionhandicap@ag2rlamondiale.fr](mailto:drh.missionhandicap@ag2rlamondiale.fr)

Il est rappelé que la réduction horaire conventionnelle prévue pour les collaborateurs en situation de handicap s'applique au télétravail.

### *2.3.1.5. Frais complémentaires liés au handicap non remboursés par la sécurité sociale et les régimes complémentaires santé*

La mission handicap étudiera la prise en charge complémentaire de frais engagés en vue de compenser le handicap en démontrant :

- Que l'aide est en lien avec l'exécution du contrat de travail (exemples : prothèses auditives, aides visuelles, fauteuil aménagé) ;



- Qu'une demande de financement de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) a déjà été faite, sur devis, auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du département du domicile du collaborateur ;
- Qu'une demande d'intervention a été réalisée auprès de l'AGEFIPH.

Sous réserve des conditions ci-dessus, la part restant à la charge du collaborateur après production des justificatifs de remboursement par la sécurité sociale, la complémentaire santé et les aides de droit commun (PCH, AGEFIPH), pourra faire l'objet d'un complément d'indemnisation total ou partiel par la mission handicap dans la limite de 1 500 €.

Le service social du personnel est à la disposition des collaborateurs pour les accompagner dans leurs démarches.

### 2.3.2. Aménagement du poste de travail

En cas de survenance ou d'aggravation d'une situation de handicap, la direction des ressources humaines ou la hiérarchie directe sollicitent la mission handicap en lien avec les services de santé au travail afin de recenser :

- Les besoins et difficultés identifiés par le médecin du travail ;
- Si la confidentialité est levée, les besoins spécifiques de l'équipe qui va intégrer le collaborateur en situation de handicap mais aussi dans le cas de la survenance d'une situation de handicap ;
- Toujours si la confidentialité est levée, les besoins du manager quant à l'accompagnement de la personne en situation de handicap ;
- Les besoins identifiés par d'éventuels intervenants extérieurs missionnés (ergonome, SAMETH, préventeur).

Un plan d'actions peut le cas échéant être mis en œuvre et porter sur :

- L'aménagement du poste de travail (par exemple : amplificateurs téléphoniques, bureaux et fauteuils adaptés en fonction du handicap, écrans informatique, télé-agrandisseurs et claviers, logiciels de grossissement de caractères, éclairages spécifiques, aménagements adaptés des véhicules concernant le personnel commercial) ;
- L'organisation du travail et/ou l'aménagement des horaires selon les règles définies par la convention collective applicable et par le présent accord ;
- L'accessibilité des locaux (hors budget de l'accord) ;
- L'accessibilité des outils et des supports de communication ;
- La mise en œuvre d'une action de formation/sensibilisation de l'équipe afin de faciliter au mieux l'intégration du collaborateur en situation de handicap. En tant que de besoin, il est fait appel à des intervenants externes spécialisés.

La mission handicap veille à ce que les postes de travail des salariés en situation de handicap soient accessibles et adaptés au handicap de chacun.

La mise en œuvre des mesures de compensation identifiées se fait avec l'aide d'ergonomes ou spécialistes (ergothérapeutes, orthoptiste), en collaboration avec les services de santé au travail, la hiérarchie et le correspondant handicap.

Lorsque la situation du collaborateur l'exige, la mission handicap procède à l'acquisition ou au remplacement du matériel visant à compenser le handicap.

La prise en charge ne se fait qu'après validation par la mission handicap et en complément des aides légales existantes.

Dans l'hypothèse où une organisation de travail dite en « flex office » venait à se mettre en place, il est précisé que l'aménagement des postes de travail et l'organisation du travail des collaborateurs en situation de handicap sera étudié et pris en compte dans le déploiement de cette organisation afin de leur garantir un poste de travail personnel et adapté.



### 2.3.3. Accompagnement et sécurisation du parcours professionnel

AG2R LA MONDIALE s'engage à assurer aux salariés en situation de handicap à compétence, qualification et expérience professionnelle équivalente, une évolution professionnelle et salariale égale à celles des autres salariés. Il est réaffirmé qu'un salarié en situation de handicap ne doit faire l'objet d'aucune discrimination directe ou indirecte au sein du Groupe.

Si des freins spécifiques liés à la situation de handicap sont identifiés, les dispositifs de l'accord GAPEC peuvent être sollicités. Au-delà, des actions de formation spécifiques peuvent être financées, en lien avec les Cap Emploi-Sameth et l'AGEFIPH pour solliciter les dispositifs de droit commun.

Le Groupe se fixe pour objectif de progression de résorber les éventuels écarts de rémunération constatés entre les personnes en situation de handicap et l'ensemble du personnel à compétences, qualifications et expérience professionnelle équivalentes, pour un même niveau de responsabilité et d'ancienneté. La méthodologie utilisée sera la suivante :

#### ✓ Analyse des dossiers individuels au regard de critères objectifs

L'examen approfondi des dossiers permet de prendre en compte plusieurs critères objectifs pour déterminer si, dans des situations professionnelles comparables, le salaire fixe d'un collaborateur en situation de handicap est équivalent à celui d'un collaborateur ne présentant pas de handicap.

Ces critères visent principalement les niveaux de formation (notamment initiale) et d'ancienneté (au niveau du poste, du niveau hiérarchique, de l'entreprise et professionnelle), les responsabilités exercées, les compétences mises en œuvre, les expériences professionnelles et, de façon plus large, tout élément distinctif du parcours professionnel (telle que, par exemple, l'intégration de primes dans le salaire de base).

Par ailleurs, dans ce cadre, le Groupe met en œuvre, outre cette procédure spécifique, un budget dédié afin de résorber les écarts pouvant être constatés entre les collaborateurs en situation de handicap et les collaborateurs ne présentant pas de handicap.

#### ✓ Identification des dossiers individuels

Afin d'identifier ces dossiers, la méthode suivante est mise en œuvre.

Elle consiste à comparer, au 31 décembre de chaque année, par emploi repère, par niveau de classification et par tranche d'ancienneté de 5 ans, le salaire de base de chaque personne en situation de handicap, par rapport à la médiane de salaire de base. Les salariés ayant moins de trois ans d'ancienneté sont exclues du ciblage. En effet, il n'est pas constaté d'écart sur cette population en raison du principe d'égalité lors du processus d'embauche.

La Direction des ressources humaines pilote l'ensemble du processus, identifie les dossiers des salariés en situation de handicap pour lesquels l'écart du salaire de base et de la médiane de l'ensemble du personnel concerné est supérieur à 5%.

Ces dossiers font alors l'objet d'une analyse approfondie au regard des critères définis au paragraphe précédent. En fonction de la situation objective des intéressés, la Direction des ressources humaines détermine alors :

- Le caractère justifié ou non de la situation ;
- Le cas échéant, la mesure de correction nécessaire, sachant que le pourcentage de 5% par rapport à la médiane des collaborateurs ne présentant pas de handicap ne représente pas un plafond pour les correctifs qui pourront être effectués.



Ces révisions ne se substituent pas aux augmentations attribuées dans le cadre des augmentations individuelles qui tiennent compte du principe d'égalité de traitement entre les collaborateurs de l'entreprise.

#### 2.3.4. Mesures liées au développement professionnel

Les actions de développement des compétences doivent bénéficier, de façon identique, à tous les salariés du Groupe.

Le Groupe veillera à favoriser l'accès à la formation des salariés en situation de handicap. En complément des formations proposées à l'ensemble des collaborateurs ces derniers bénéficient d'un accès privilégié à toute formation liée aux changements d'organisation et aux évolutions technologiques. Le Groupe veille également de façon toute particulière à l'accès aux formations qualifiantes des salariés en situation de handicap.

Le Groupe devra s'assurer que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles et organisationnelles compatibles avec le handicap concerné ou, à défaut rechercher, des mesures correctives appropriées en liaison entre le Centre de service Formation et la mission handicap et ce afin de lever tous les obstacles liés au handicap dans l'accès à la formation. Les collaborateurs en situation de handicap doivent mentionner leurs besoins auprès du Centre de service Formation.

Il est précisé que les formations relevant de l'adaptation spécifique de certaines actions du plan de développement des compétences ainsi que les formations spécifiques ne relevant pas du plan de développement des compétences relèveront du budget de l'accord.

Il est rappelé que les collaborateurs bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail bénéficient d'un abondement de leur droit à formation, sur leur compte personnel de formation. Cette majoration est automatique via les déclarations sociales pour les collaborateurs qui ont fait connaître leur situation. Dans le cas contraire, les collaborateurs ont la possibilité de déclarer leur situation sur le site [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr). Cette déclaration reste strictement confidentielle et n'est utilisée que dans le cadre de l'alimentation du CPF.

À leur demande, les collaborateurs en situation de handicap auront un accès facilité au bilan de compétences.

Enfin, il est rappelé qu'à l'instar de tous les collaborateurs d'AG2R LA MONDIALE les salariés en situation de handicap entrent dans le champ d'application de l'Accord sur la Gestion active et prévisionnelle des emplois et des compétences (GAPEC) du Groupe.

#### 2.3.5. Accessibilité des postes de travail (hors budget de l'accord)

Il est rappelé que la notion d'accessibilité inclut le fait pour les personnes handicapées d'accéder à ces locaux, d'y circuler, de pouvoir être évacuées, de se repérer et de communiquer avec la plus grande autonomie possible.

Pour ce faire, le travail d'accessibilité mis en œuvre depuis plusieurs années pour les personnes à mobilité réduite sera poursuivi.

En lien avec la Direction de l'immobilier d'exploitation (DIMEX), la mission handicap s'attachera à rappeler à tous les acteurs concernés les obligations légales et réglementaires applicables et



notamment l'accessibilité des différents espaces de l'entreprise pouvant accueillir des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, les dépenses liées à l'accessibilité des locaux professionnels ne sont pas prises en compte sur le budget de l'accord.

En revanche, l'aménagement du poste de travail peut être pris en charge dans le cadre du budget de l'accord.

## **2.4. ACCOMPAGNEMENT DES AIDANTS ET DES PARENTS D'ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP**

### **2.4.1. Aide aux parents d'enfants en situation de handicap (hors budget de l'accord)**

Lorsqu'un collaborateur a la charge d'un enfant en situation de handicap, une aide annuelle d'un montant de 1 650 € bruts est accordée et ce jusqu'au 25<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant. Cette aide est versée par trimestre, au collaborateur justifiant de la situation de son enfant par une attestation fournie par la MDPH ou percevant l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Ce droit est également accordé au collaborateur dont l'enfant de 25 ans et plus qui demeure à leur charge est atteint d'une incapacité permanente, d'au moins 80% reconnue par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Cette somme est imposable et est soumise à cotisations sociales.

Le collaborateur bénéficie de l'aide à partir de la date à laquelle il a formulé sa demande auprès de la mission handicap (date de transmission du justificatif).

Il est précisé que dans le cas où les deux parents de l'enfant en situation de handicap sont des collaborateurs du Groupe, une seule allocation est versée.

### **2.4.2. Rappel des dispositions en vigueur en faveur des aidants**

Certaines dispositions du présent accord et d'autres accord en vigueur prévoient des mesures d'accompagnement des aidants.

#### ***2.4.2.1. Définition du collaborateur proche aidant***

Est considéré comme aidant, le collaborateur ayant à charge un parent proche gravement malade.

La maladie grave recouvre deux situations :

- Handicap attesté par une décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanent au moins égal à 80 % ;
- Perte d'autonomie, attestée par une décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

Le parent proche vise l'une des personnes suivantes :

- Le conjoint ;
- Le concubin ;
- Le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;



- L'enfant dont le collaborateur ou le conjoint assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale ;
- L'ascendant ou le descendant ;
- L'ascendant ou le descendant de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

#### *2.4.2.2. Dispositions en faveur des collaborateurs aidants*

Le présent accord prévoit des mesures spécifiques d'accompagnement des collaborateurs aidants :

- Facilitation du passage à temps partiel et prise en charge de sur cotisations patronales et salariales article 2.3.1.3 du présent chapitre) ;
- Facilitation du passage en télétravail sous réserve d'en remplir les conditions d'éligibilité (article 2.3.1.4 du présent chapitre).

Par ailleurs, il est rappelé que l'Accord relatif à la durée du travail, au compte épargne temps, à la rémunération et au plan d'épargne entreprise des collaborateurs du GIE AG2R REUNICA du 23 juin 2016<sup>1</sup> à son chapitre III article 9.3 prévoit la possibilité pour les collaborateurs de faire don de jours de congés à un collaborateur ayant un parent proche gravement malade.

Le service social du personnel est compétent pour accompagner les collaborateurs aidants dans toutes leurs démarches.

Enfin, il est rappelé qu'une page de l'intranet Groupe est dédiée aux aidants à la rubrique Ressources humaines / Ma vie au travail / J'accompagne un aidant.

## **2.5. LES RELATIONS AVEC LE SECTEUR PROTEGÉ ET ADAPTÉ**

Le Groupe entend maintenir son positionnement d'entreprise socialement responsable. En effet, les entreprises du secteur protégé et adapté permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail est difficile en raison de la nature de leur handicap.

Le Groupe entend asseoir ces partenariats sur des principes déontologiques et éthiques et vérifier que la gestion humaine et sociale de ses interlocuteurs du secteur protégé et adapté est en accord avec les principes du Groupe notamment au travers de sa politique achat.

---

<sup>1</sup> En vigueur au sein de l'IRC AG2R en application de l'article 1.1.1. de l'Accord de transition signé le 18 décembre 2020



### 3. COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

La perception et la connaissance de la notion de handicap doit passer par une prise de conscience de tous les acteurs du Groupe. La communication représente un outil essentiel pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au handicap sous toutes ses formes et contribuer aux changements des représentations. Elle permet également de faire connaître et diffuser les mesures en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, tant en interne qu'à l'externe.

À ce titre, il est convenu de mener des actions de sensibilisation et de communication ayant pour ambition :

- Promouvoir l'accord et ses objectifs dès sa signature et le faire vivre tout au long de sa durée d'application, pour une appropriation continue et un effet à long terme ;
- Mettre en place une information claire et complète sur la notion de handicap et la rendre accessible à l'ensemble des collaborateurs ;
- Sensibiliser tout au long de l'année l'ensemble des managers, sur les sujets relatifs au handicap.

La mission handicap s'attache également à promouvoir la politique handicap du Groupe en coordination avec les actions pouvant être menées notamment par la direction de l'Action Sociale et par la direction de la Responsabilité Sociétale et Environnementale.

#### 3.1. PROMOTION DE L'ACCORD

Un dispositif particulier de communication interne sera déployé dans les premiers mois d'entrée en vigueur du présent accord.

Ces actions de communication permettront, dès la publication de l'accord, de poursuivre la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise à tous les niveaux de responsabilité sur la politique handicap Groupe.

Il s'agira de publications sur l'intranet du Groupe, faisant notamment la synthèse du présent accord et des ambitions qui l'animent.

#### 3.2. COMMUNICATION TOUT AU LONG DE L'ACCORD

La communication sur le handicap auprès de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise est un élément essentiel pour la compréhension des situations de handicap au travail et pour favoriser leur acceptation.

A ce titre, des communications dédiées à la thématique du handicap en entreprise seront réalisées de façon régulière pendant la durée du présent accord et à des temps forts de l'année :

- Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap ;
- Réseau et séminaire des Correspondants Handicap ;
- Duoday...



Des opérations de sensibilisation/formation à destination de l'ensemble du personnel sont menées régulièrement en liaison avec les équipes de la communication interne. Elles sont relayées en région par les correspondants handicap notamment lors de la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

### **3.3. INFORMATIONS CLAIRES ET ACCESSIBLES A L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS SUR L'INTRANET**

Dans la même logique, il est essentiel que les collaborateurs puissent avoir accès librement et à tout moment aux informations élémentaires relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe.

Au-delà d'une connaissance générale des notions et des mesures mises en place, une information claire et accessible peut encourager des collaborateurs à engager une démarche personnelle de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Dans ce sens, la rubrique consacrée au handicap de l'intranet du Groupe sera retravaillée pour la rendre plus claire et accessible.

Il sera mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs des informations pédagogiques principalement autour de :

- L'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap ;
- L'aménagement du poste de travail et des locaux
- L'aide au transport entre le domicile et le lieu de travail
- L'aménagement de l'organisation de travail
- ...

### **3.4. SENSIBILISATION DES ACTEURS INCONTOURNABLES**

#### **3.4.1. Les acteurs référencés de la politique handicap**

Premiers acteurs de l'emploi, de l'insertion et du maintien en poste des personnes en situation de handicap, les équipes en charge des ressources humaines doivent intégrer ces démarches et la politique handicap dans son ensemble, dans les priorités de la stratégie ressources humaines.

Dans la continuité des actions entreprises ces dernières années un effort particulier est mis en œuvre sur la formation des différents intervenants notamment des équipes du Centre de service Recrutements et mobilités, des correspondants handicap, du service social de l'entreprise.

Ces formations sont l'occasion de faire un rappel sur l'obligation de confidentialité relative à la qualité de bénéficiaire de l'OETH d'un collaborateur.

#### **3.4.2. Les managers**

Le Groupe s'engage à sensibiliser et former les managers, dans le cadre de leur parcours de formation, sur le thème de la diversité avec un volet lié au handicap.



La Direction s'engage à mettre à disposition des managers des outils (e-learning, SPOC, guide, ateliers, etc.) afin de les accompagner de l'entretien d'embauche jusqu'au management du collaborateur en situation de handicap.

Les parties sont conscientes des freins et réticences qui peuvent exister dans certaines directions métiers, du fait de la nature de l'activité exercée. Pour ces directions identifiées, et celles qui pourraient les solliciter, des actions renforcées de communication seront déployées, dans le but de déconstruire les préjugés et changer les représentations.

## 4. LE BUDGET DE L'ACCORD

Un budget spécifique est établi et présente par famille d'action les mesures qui peuvent être prises en compte sur le budget de l'accord.

	2022	%	2023	%	2024	%
Plan d'embauches, insertion, formation	38 000,00 €	16%	38 000,00 €	16%	38 000,00 €	16%
Plan de maintien dans l'emploi	117 000,00 €	49%	117 000,00 €	49%	117 000,00 €	49%
Relations avec le secteur adapté/protégé	1 000,00 €	0%	1 000,00 €	0%	1 000,00 €	0%
Sensibilisation (managers, collaborateurs...) & Communication	62 000,00 €	26%	62 000,00 €	26%	62 000,00 €	26%
Autres mesures	22 000,00 €	9%	22 000,00 €	9%	22 000,00 €	9%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>240 000,00 €</b>	<b>100%</b>	<b>240 000,00 €</b>	<b>100%</b>	<b>240 000,00 €</b>	<b>100%</b>



## 5. PILOTAGE ET ANIMATION

La structure transversale dédiée mise en place lors des accords est pérennisée afin de réaliser et de suivre l'ensemble des actions prévues au présent accord, sa composition est détaillée ci-dessous.

### 5.1. LA MISSION HANDICAP

La mission handicap du Groupe (au sein de la Direction des ressources humaines) a notamment en charge :

- De mettre en œuvre et suivre les actions prévues à l'accord et d'en mesurer les résultats ;
- De suivre les engagements budgétaires affectés directement au présent accord ;
- D'assurer la coordination du projet au sein de la DRH et d'assurer également la coordination avec l'ensemble des autres directions du Groupe intervenant sur le sujet (Engagement social, Fondations et RSE, DIMEX, Achats, etc.) ;
- De développer et de mettre en œuvre les actions avec les différents responsables concernés ;
- D'animer le réseau des partenaires extérieurs (associations, fédérations professionnelles, organismes divers, médecine du travail, partenaires du secteur protégé ou adapté, etc.) et des acteurs internes (services sociaux, infirmières, etc.) ;
- De réaliser, de diffuser et de présenter les documents de suivi ;
- De réaliser l'établissement des documents administratifs relatifs au handicap ;
- D'animer le réseau des correspondants handicap ;
- De promouvoir et diffuser à l'externe la politique handicap du groupe ;
- D'assurer la représentation du Groupe en externe sur tous les sujets relevant du handicap.

La mission handicap dispose d'une boîte mail dédiée : BG DRH Mission handicap  
[drh.mission-handicap@ag2rlamondiale.fr](mailto:drh.mission-handicap@ag2rlamondiale.fr)

### 5.2. LE SERVICE SOCIAL DU PERSONNEL

Le service social du Groupe, soumis au secret professionnel, offre un espace de parole protégé aux salariés qui souhaiteraient aborder librement le sujet du handicap (sous réserve du respect de la confidentialité). Il est l'interlocuteur privilégié de la mission handicap et a notamment en charge :

- De participer à la politique définie par l'entreprise en la matière ;
- De collaborer avec l'ensemble des acteurs (la mission handicap, le service des ressources humaines, les médecins du travail, les correspondants handicap, etc.) pour le maintien dans l'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- D'accompagner, conseiller et aider les salariés dans la constitution des dossiers de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ainsi que conseiller et participer à l'élaboration des dossiers d'aides.

Le service social dispose d'une boîte mail dédiée : BG Service social  
[servicesocialdupersonnel@ag2rlamondiale.fr](mailto:servicesocialdupersonnel@ag2rlamondiale.fr)



### **5.3. LE SERVICE SANTE AU TRAVAIL**

Les médecins du travail ainsi que les infirmières internes sont impliqués au travers de leur mission et jouent un rôle notamment :

- De conseil en matière de protection des risques auprès de l'entreprise ;
- D'interlocuteur privilégié pour les salariés qui éprouvent des difficultés au travail.

Ils collaborent également aux actions de sensibilisation et de prévention et participent activement aux actions d'intégration et de maintien dans l'emploi.

La cartographie des services de santé au travail ainsi que leurs coordonnées est disponible sur l'intranet.

### **5.4. LES REFERENTS HANDICAP**

Un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées est désigné dans le Groupe et travaille au sein de la mission handicap.

Le centre de service recrutements et mobilités a en charge les missions suivantes en relation avec la mission handicap :

- Développer une connaissance approfondie des postes à pourvoir et des profils correspondants afin d'effectuer des recherches ciblées ;
- Engager des actions de recrutement avec les réseaux, organismes, prestataires, partenaires en matière de sous-traitance ;
- Représenter le Groupe sur les salons de recrutement notamment spécialisés handicap, ainsi qu'auprès de partenaires et associations (Tremplin, Club Vivre Entreprise, Manny Rivers, etc.).

Un référent handicap achats est désigné au sein de la direction des achats et a notamment pour mission :

- De sensibiliser les autres acheteurs aux objectifs de recours au secteur protégé et adapté ;
- De veiller à la mise en œuvre de l'accord ;
- De faire partager les bonnes pratiques dans toutes les implantations du Groupe ;
- De participer au développement de la sous-traitance avec le secteur protégé ;
- D'assurer un suivi qualité des fournisseurs.

#### **5.4.1. Les correspondants handicap**

Les correspondants handicap, nommés sur les principaux sites (centres de gestion, direction régionale, sites centraux), sont le relai sur le terrain de la mission handicap Groupe (annexe 4).

#### **5.4.2. Les représentants du personnel**

Dans le cadre de l'article L. 2312-8 du Code du travail, les élus compétents en matière d'hygiène et de sécurité pourraient éventuellement être sollicités si un aménagement de poste de travail d'un collaborateur en situation du handicap présentait une particulière complexité. Cette sollicitation serait conditionnée à un accord express préalable du collaborateur.



## 6. DISPOSITIONS FINALES

### 6.1. SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi du présent accord est réalisé une fois par an, lors d'une commission spécifique .

La commission de suivi est composée :

- De deux membres par organisation syndicale représentative signataire ;
- De représentant(s) de la mission handicap ;
- D'un représentant du service social du personnel ;

Le rapporteur et rapporteur adjoint de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) sont invités à la réunion.

Elle a pour objectif de dresser le bilan des actions engagées au travers d'un certain nombre d'indicateurs déterminés et listés en annexe 4.

Le support est mis à disposition dans la BDES et est accessible par l'ensemble des représentants du personnel.

Six mois avant l'échéance du présent accord, les signataires conviennent de se réunir afin d'envisager de nouvelles négociations relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

### 6.2. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans jusqu'au 31 décembre 2024.

### 6.3. RÉVISION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par la loi.

### 6.4. FORMALITÉ DE DÉPÔT

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Cet accord fera l'objet d'une publication conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail.



Fait à Paris, le 23 décembre 2021

Pour l'UES AG2R  
Le Directeur général  
André RENAUDIN

Pour la CFDT

C. LINDREME

Pour la CGT

Manuel Grogny

Pour la CFE-CGC

A. ALBERT

Pour FO

Pour Solidaires CRCPM

C. RICHARD

Pour l'UNSA

## 7. ANNEXES

Annexe 1 – LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Annexe 2 – LES DÉPENSES LIÉES A L'ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX

Annexe 3 – LA MISSION DES CORRESPONDANTS HANDICAP

Annexe 4 – LE SUIVI DE L'ACCORD ET LE RAPPORT DE SITUATION « HANDICAP »

Annexe 5 – GLOSSAIRE

## 7.1. ANNEXE 1 – LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du code du travail :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.



## 7.2. ANNEXE 2 – LES DÉPENSES LIÉES A L'ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX

La circulaire DGEFP n°2006-16 du 27/05/2009 prévoit que les dépenses liées à l'aménagement à l'accessibilité des locaux professionnels ne peuvent pas être prises en charge par le budget de l'accord. La notion d'accessibilité (définie à l'article R. 4214-26 du Code du travail) inclut le fait pour les personnes handicapées d'accéder à des locaux, d'y circuler, de pouvoir être évacués, de se repérer, de communiquer avec la plus grande autonomie possible.

En revanche peut être pris en charge dans le budget de l'accord, tout ou partie du coût de l'aménagement du poste de travail et des aménagements nécessaires à l'accessibilité de ce poste réalisés selon les besoins du bénéficiaire de l'OETH recruté dans le cadre du plan d'embauche ou dans le cadre des actions de maintien dans l'emploi prévus par l'accord.

Les justificatifs suivants seront disponibles et pourront être présentés dans le cadre du bilan annuel :

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'OETH ;
- Avis du médecin du travail ;
- Avis des représentants du personnel compétents ;
- Le cas échéant tout autre document justifiant la réalisation de la nature des aménagements effectués (avis d'ergonome, d'expert consulté, etc.).



## 7.3. ANNEXE 3 – LA MISSION DES CORRESPONDANTS HANDICAP

### 7.3.1. Missions et activités principales

- Participer à l'accueil des nouveaux collaborateurs bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) ou assimilé lorsqu'un accueil spécifique est nécessaire ;
- Informer, communiquer sur la politique Handicap du Groupe auprès des salariés de son périmètre, notamment sur les dispositifs mis en place par la mission handicap en matière d'insertion, de maintien dans l'emploi, de formation, de sensibilisation ;
- Aider et orienter les salariés vers les services compétents : Mission handicap, service social, médecine du travail ;
- Contribuer aux actions de maintien dans l'emploi ;
- Contribuer au développement du recours au secteur protégé auprès de la Direction de site ;
- Contribuer à la préparation et à la réalisation de manifestations de sensibilisation dans le domaine du Handicap soit en support des actions nationales, soit sur la base d'initiative locale impulsée par le correspondant ;
- Être un relais entre son ou ses sites de rattachement, la mission handicap et les interlocuteurs externes (ergonomes, secteur protégé, fournisseurs) et internes (assistant(e)s sociales(aux), Dimex, etc.).

### 7.3.2. Champs de relations

#### Lien hiérarchique :

- Ceux de l'emploi occupé

#### Lien fonctionnel :

- Mission handicap

#### Liens internes :

- Mission handicap ;
- Service social du Groupe ;
- Correspondants RH ;
- Collaborateurs de l'unité en situation de handicap ou ayant besoin d'information en lien avec le handicap ;
- DIMEX et direction des achats.

#### Liens externes :

- Médecin du travail ;
- Service de santé au travail ;
- Ergonomes ;
- Fournisseurs de matériel ;
- Intervenants extérieurs.

Le réseau des correspondants handicap est détaillé sur l'intranet du Groupe à l'onglet « vos interlocuteurs dédiés » au sein de la rubrique dédiée à la diversité et au handicap dans le Groupe.

## 7.4. ANNEXE 4 – LE SUIVI DE L'ACCORD

Sont pris en considération l'ensemble des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L. 5212-13 du Code du Travail).

Les indicateurs suivants sont produits lors de la réunion de suivi de l'accord.

### 1- Les effectifs en situation de handicap au 31/12

- Les effectifs en CDI
- Les effectifs en CDD

### 2 - Les mouvements de l'année

- Entrée de collaborateurs en situation de handicap
  - Entrées en CDI
  - Entrées en CDD
- Sorties de collaborateurs en situation de handicap
  - Sorties de CDI
  - Sorties de CDD

### 3- Analyse des CDI et CDD en situation de handicap

- Répartition par genre
- Répartition par direction
- Répartition selon le temps de travail (temps plein/temps partiel)
- Pyramide des âges
- Pyramide des anciennetés
- Répartition selon l'emploi
- L'accès à la formation professionnelle des collaborateurs en situation de handicap
- L'évolution professionnelle et la promotion des collaborateurs en situation de Handicap
- Les nouvelles reconnaissances

### 4- Les opérations de maintien dans l'emploi

- Selon la nature de l'action (changement d'emploi, aménagement de poste, etc.)

### 5- Les autres contributions à l'insertion

- Les stagiaires accueillis pendant l'année par Direction
- Selon le type/niveau/durée
- Les actions menées auprès des associations, écoles...

### 6- Le recours au secteur protégé et adapté

- Répartition selon le type de produit/prestation
- Chiffre d'affaire hors taxe réalisé avec STPA

### 7- L'organisation et la participation des manifestations ouvertes à l'extérieur

- Forum de recrutement
- Rencontres d'information ou de sensibilisation
- Participation aux manifestations qui seraient organisées par la Branche

### 8- Les actions de prévention, d'information, de sensibilisation à destination du personnel

- Actions d'information/sensibilisation générale sur le thème du handicap
- Actions de prévention autour d'un thème précis
- Action d'information liée à l'intégration d'un collaborateur et centrée sur le thème de handicap concerné
- Actions renforcées de communication qui ont été déployées dans les Directions qui l'ont sollicité

### 9 – Le suivi annuel du budget par grand domaine d'action

## 7.5. ANNEXE 5 – GLOSSAIRE

AEEH	Allocation d'éducation de l'enfant handicapé
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
CDAPH	Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
PCH	Prestation compensatoire du handicap
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
CAP EMPLOI SAMETH	Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
SPOC	Small private online course

