



AG2R LA MONDIALE

ACCORD
SUR LES MESURES
TRANSITOIRES RELATIVES À
L'INSERTION PROFESSIONNELLE
ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

11 ES AG2R

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

L'UES « AG2R », représentée par Madame Claire SILVA agissant en qualité de Membre du Comité de direction Groupe en charge des Ressources Humaines et des Relations Sociales du Groupe AG2R La Mondiale 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 au sein de l'UES AG2R :

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 Yves COUTANTIC, 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

I. AIDE AU TRANSPORT ENTRE LE DOMICILE ET LE LIEU DE TRAVAIL	5
II. AMÉNAGEMENT DES HORAIRES	6
III. ACCES AU TEMPS PARTIEL.....	7
IV. PRISE EN CHARGE DES FRAIS COMPLEMENTAIRES	8
V. AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL	9
VI. AIDE FINANCIÈRE AUX PARENTS D'ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP	10
VII. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD.....	11

PRÉAMBULE

Le Groupe 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. Les parties signataires ont souhaité, dans un accord triennal (2022 - 2024), poursuivre la dynamique en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Cet accord arrivant à échéance le 31 décembre 2024, le présent accord a pour objet de maintenir les mesures individuelles issues de l'accord de 2021 dont bénéficient les salariés en situation de handicap, les parents d'enfants en situation de handicap et les collaborateurs aidants. Ces mesures seront maintenues pendant une période permettant de négocier un éventuel nouvel accord.

Des réunions de négociations sont fixées dans ce cadre avec les partenaires sociaux sur le début de l'année 2025.

Les parties signataires conviennent du maintien des mesures suivantes :

- I. Aide au transport entre le domicile et le lieu de travail
- II. Aménagement des horaires
- III. Accès au temps partiel
- IV. Prise en charge des frais complémentaires
- V. Aménagement du poste de travail
- VI. Aide financière aux parents d'enfant en situation de handicap

I. AIDE AU TRANSPORT ENTRE LE DOMICILE ET LE LIEU DE TRAVAIL

L'article 2.3.1.1 « Aide au transport entre le domicile et le lieu de travail » de l'Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap du 23 décembre 2021 est maintenu en l'état pour la durée du présent accord :

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.

II. AMÉNAGEMENT DES HORAIRES

L'article 2.3.1.2 « Aménagement des horaires » de l'Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap du 23 décembre 2021 est maintenu en l'état pour la durée du présent accord :

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.



III. ACCES AU TEMPS PARTIEL

L'article 2.3.1.3 « Accès au temps partiel (hors budget de l'accord) » de l'Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap du 23 décembre 2021 est maintenu en l'état pour la durée du présent 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.

IV. PRISE EN CHARGE DES FRAIS COMPLEMENTAIRES

L'article 2.3.1.5 « Frais complémentaires liés au handicap non remboursé par la sécurité sociale et les régimes complémentaires santé » de l'Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap du 23 décembre 2021 est maintenu en l'état pour la durée du présent accord :

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.

V. AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

L'article 2.3.2 « Aménagement du poste de travail » de l'Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap du 23 décembre 2021 est maintenu en l'état pour la durée du présent accord :

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, SAMETH¹, 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.

¹ SAMETH renvoie à Cap Emploi.

VI. AIDE FINANCIÈRE AUX PARENTS D'ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP

L'article 2.4.1. « Aide aux parents d'enfants en situation de handicap (hors budget de l'accord) » de l'Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap du 23 décembre 2021 est maintenu en l'état pour la durée du présent 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 25ème 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.

VII. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 mars 2025.

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

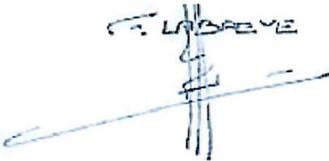
Il sera également déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Paris,
Le 19 décembre 2024

Pour l'UES AG2R

Claire SILVA,
Membre du Comité de direction Groupe en charge
des Ressources Humaines et des Relations
Sociales du Groupe AG2R La Mondiale

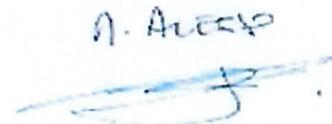
Pour la CFDT

F. LAURENTE


Pour la CGT



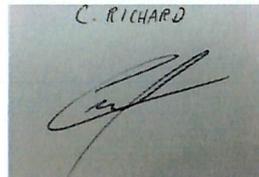
Pour la CFE-CGC

A. ALBERT


Pour FO

YVES COUATINIC


Pour Solidaires CRCPM

C. RICHARD


Pour l'UNSA

