

**ACCORD UES RELATIF AUX SALAIRES EN SITUATION DE HANDICAP
OU ACCOMPAGNANT UN MEMBRE DE LEUR FAMILLE
TOUCHE PAR LA MALADIE OU LE HANDICAP**

Entre d'une part,

- Les sociétés et groupement de l'Unité Économique et Sociale, constituée entre Groupama Assurances Mutuelles, Gan Assurances, Groupama Gan Vie, Gan Patrimoine, Gan Prévoyance et le GIE Groupama Supports et Services, représentés par Bénédicte Créte-Dambricourt, Directrice des Ressources Humaines Groupe, dûment mandatée à cet effet,

Et d'autre part,

- la CFDT, représentée par le Délégué Syndical Central, Thomas COMITI-CLEMENCON
- la CFE-CGC, représentée par le Délégué Syndical Central, Ludovic MALLET
- la CGT, représentée par le Délégué Syndical Central, Eric VRAIN

Sommaire

Préambule	4
Article 1 : Champ d'application de l'accord	5
Article 1.1 : Bénéficiaires de l'accord	5
Article 1.2 : Entreprises concernées	5
Article 2 : Plan de recrutements	5
Article 2.1 : Nombre de recrutements.....	6
Article 2.2 : Calcul des seuils d'effectifs	7
Article 2.3 : Recrutement d'alternants et de stagiaires en situation de handicap.....	7
Article 2.4 : Moyens associés au plan de recrutement.....	7
Article 2.5 : Visite d'information et de prévention et modalités de suivi.....	8
Article 3 : Plan d'insertion et de formation des salariés en situation de handicap.....	8
Article 3.1 : Accompagnement personnalisé	8
Article 3.2 : Mode d'organisation du temps de travail	9
Article 3.3 : Formation des salariés en situation de handicap	9
Article 3.4 : Taxe d'apprentissage	9
Article 4 : Formation de l'environnement professionnel du salarié en situation de handicap	9
Article 5 : Sensibilisation interne.....	10
Article 6 : Plan d'adaptation et de maintien dans l'emploi.....	10
Article 6.1 : Autorisations d'absence.....	11
Article 6.2 : Suivi du salarié en situation de handicap	11
Article 6.3 : Aménagements permettant le maintien dans l'emploi.....	12
Article 6.4 : Accompagnements matériels permettant le maintien dans l'emploi	13
Article 6.5 : Plan de maintien dans l'établissement en cas de projet collectif.....	14
Article 7 : Mesures spécifiques d'aide aux salariés dont le(s) enfant(s) ou le conjoint sont en situation de handicap.....	14
Article 7.1 : Aménagement des horaires et du lieu de travail	15
Article 7.2 : Travail à temps partiel	15
Article 7.3 : Autorisations d'absence particulière	15
Article 7.4 : Allocation pour enfant en situation de handicap.....	16
Article 8 : Renforcement des dispositifs de congés légaux	16
Article 9 : Don de jours de repos	17
Article 9.1 : Bénéficiaires du don de jours de repos	17
Article 9.2 : Donateurs et jours de repos cessibles	18
Article 9.3 : Recueil des dons	18
Article 9.4 : Consommation des dons	19
Article 9.5 : Gestion des fonds.....	20
Article 10 : Mise en œuvre et suivi de l'accord	20
Article 10.1 : Acteurs chargés de la mise en œuvre de l'accord	20
Article 10.2 : Suivi de l'accord	22

Article 11 : Dispositions générales	22
Article 11.1 : Dispositions antérieures	22
Article 11.2 : Entrée en vigueur, durée et révision de l'accord	22
Article 11.3 : Dépôt et publicité de l'accord	23

Considérant :

- les articles L5212-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'emploi des travailleurs en situation de handicap ; les articles L.130-1, D.241-1-1 et L.512-1 du code de la sécurité sociale ;
- la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap ;
- la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant ;
- la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ;
- la loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité ;
- la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi ;
- l'accord de branche du 2 octobre 2020 relatif à la Mixité-Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances (signé par la Fédération Française de l'Assurance (FFA) et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO et UNSA) ;
- l'accord de Groupe du 4 juin 2021 relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances au sein du Groupe Groupama.

Les signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L5212-1 et suivants du Code du travail sur la politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, et plus généralement dans une démarche globale, menée au niveau de la profession et du Groupe, de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Au sein de l'UES, cette démarche a fait l'objet d'actions volontaristes et concrètes formalisées dans les accords collectifs successifs signés à l'unanimité au niveau de l'UES depuis 2011.

La négociation de ce nouvel accord démontre la volonté commune des parties de poursuivre, conforter et développer les actions entreprises depuis plusieurs années.

Ainsi, les partenaires sociaux entendent par ce présent accord confirmer leur volonté de :

- développer l'emploi direct des salariés en situation de handicap,
- faciliter, pour le salarié, la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap,
- continuer à accompagner les salariés en situation de handicap ou dont la famille est en situation de handicap par un renforcement des dispositifs existants.

Par ailleurs, cet accord a pour objet de développer auprès des salariés la communication sur les divers dispositifs et avantages offerts par celui-ci.

Dans ce cadre, les parties ont souhaité s'inscrire dans la continuité des accords précédents et réaffirment ainsi les principaux objectifs liés à cette thématique au sein de l'UES :

- renforcer les actions déjà menées en termes de recrutement de personnes en situation de handicap sur tous types d'emplois ;
- renforcer l'intégration des salariés en situation de handicap par l'alternance ou par le biais de stages, afin de leur permettre d'accéder à une première expérience professionnelle et à un accroissement de leur qualification ;

- mettre en place et poursuivre en interne les mesures visant à faire cesser toutes causes de maladies professionnelles ou de dégradation de la santé des salariés ;
- poursuivre le développement des compétences des salariés en situation de handicap à travers des actions d'insertion et de formation conciliant vie privée et vie professionnelle ;
- anticiper, dans la mesure du possible, les inaptitudes et favoriser le maintien dans l'emploi ;
- accentuer les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel, sur la thématique du handicap, et valoriser l'image et l'apport du handicap afin de permettre une meilleure intégration des personnes en situation de handicap à la communauté de travail ;
- poursuivre la démarche d'accompagnement des salariés parents et conjoints de personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'ensemble des acteurs de l'entreprise est concerné par cette thématique, qui s'inscrit dans une démarche citoyenne à laquelle chacun se doit de participer.

La dynamique de cet accord repose à la fois sur un engagement fort de la Direction et de l'ensemble des autres acteurs concernés.

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Article 1.1 : Bénéficiaires de l'accord

Sont bénéficiaires du présent accord tous les salariés des établissements composant l'UES visés par les dispositions de l'article L5212-13 du Code du travail, à savoir de manière non exhaustive :

- les travailleurs reconnus handicapés par les organismes habilités,
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente,
- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- 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.

Sont également bénéficiaires du présent accord les salariés dont l'enfant, le conjoint ou un autre membre de la famille, tels que définis par le présent accord, sont en situation de handicap, ou touchés par la maladie, ouvrant droit aux mesures d'aides prévues aux articles 7 à 9 du présent accord.

Article 1.2 : Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des établissements composant l'UES.

Article 2 : Plan de recrutements

Le recrutement de personnes en situation de handicap constitue l'axe majeur du présent accord.

Les parties signataires expriment une volonté d'atteindre, voire de dépasser, au niveau des établissements de l'UES concernés, le taux d'emploi de 6% des effectifs prévu par la réglementation, cela en cohérence avec la politique générale de recrutement du Groupe Groupama.

Les établissements ont la possibilité de recourir à différents types de contrat de travail que sont les contrats à durée indéterminée, les contrats à durée déterminée, les contrats en alternance, les contrats de travail temporaire ainsi que les stages.

Tous les emplois existants dans les établissements définis à l'article 1.2 sont ouverts aux personnes en situation de handicap dont le profil professionnel est en adéquation avec les descriptifs de fonctions, conformément à l'article L1132-1 du Code du travail. La démarche en faveur des travailleurs en situation de handicap menée par les établissements de l'UES s'intègre dans l'offre globale d'emploi des entités.

Ainsi, toutes les offres d'emploi des établissements de l'UES sont publiées sur le site de l'Agefiph.

A l'issue des contrats de travail à durée déterminée ou en alternance, l'entreprise s'engage à retenir prioritairement les candidatures des personnes en situation de handicap dont le profil correspond aux compétences recherchées par l'entreprise.

Par ailleurs, les établissements de l'UES tiennent à rappeler que tout salarié de l'entreprise a la possibilité de coopter une personne en situation de handicap si celle-ci correspond au profil d'un poste à pourvoir au sein de son établissement donnant lieu le cas échéant au bénéfice d'une prime dans les conditions déterminées par l'établissement.

Article 2.1 : Nombre de recrutements

A compter du 1^{er} janvier 2024 et sur les trois années civiles couvertes par le présent accord, les établissements membres de l'UES ont pour objectif d'accueillir des personnes en situation de handicap selon la répartition et la méthodologie suivantes :

- dans les établissements de moins de 100 salariés au sens de l'AGEFIPH, accueillir sur la durée de l'accord au moins une personne en situation de handicap (en contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat en alternance, contrat de travail temporaire ou en stage) ;
- dans les établissements d'au moins 100 salariés et de moins de 300 salariés au sens de l'AGEFIPH, accueillir tous les ans au moins une personne en situation de handicap (en contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat en alternance, contrat de travail temporaire ou en stage) ;
- dans les établissements de 300 à 999 salariés au sens de l'AGEFIPH, accueillir une personne en situation de handicap par an, de préférence dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou, d'un contrat en alternance, voire à défaut, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou de travail temporaire, et ce quelle que soit la durée du travail prévue (temps plein ou temps partiel), ou encore, en stage ;
- dans les établissements de 1000 salariés et plus au sens de l'AGEFIPH, accueillir deux personnes en situation de handicap par an, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat en alternance, voire à défaut, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou de travail temporaire, et ce quelle que soit la durée du travail prévue (temps plein ou temps partiel), ou encore, en stage.

Dans les établissements de plus de 300 salariés, le recrutement par contrat à durée indéterminée ou par le biais de l'alternance doit être priorisé.

Article 2.2 : Calcul des seuils d'effectifs

Le plan de recrutements étant triennal, le calcul de l'effectif de l'établissement pour la mise en œuvre de l'objectif d'emploi mentionné à l'article 2-1 s'effectue au 31 décembre de l'exercice précédent chacune des trois années civiles d'application du présent accord. Ce calcul s'effectue selon les mêmes modalités que celles prévues par l'article L.130-1 du code de la sécurité sociale s'agissant de l'obligation légale d'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Article 2.3 : Recrutement d'alternants et de stagiaires en situation de handicap

L'accueil de personnes atteintes d'un handicap, dans le cadre d'un contrat en alternance ou d'un stage permet de répondre à différents objectifs :

- permettre à ces personnes d'entrer dans le monde de l'entreprise, et leur offrir l'acquisition progressive d'une première expérience professionnelle nécessaire à une insertion durable future, ou de se reconvertir, et d'enrichir leur expérience professionnelle,
- identifier de futures candidatures
- sensibiliser les salariés de l'ensemble des entités concernées,
- sensibiliser le management des établissements sur les compétences de ces profils et favoriser par conséquent leur recrutement futur.

Les parties ont conscience que l'alternance présente un intérêt majeur pour les personnes en situation de handicap et pour l'entreprise.

Elles accordent une importance toute particulière à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap par le biais de la formation en alternance qui est un excellent moyen d'intégrer dans l'entreprise une personne en situation de handicap mais également de la former, de la faire progresser et de lui permettre d'exploiter toutes ses compétences.

Ainsi, dans les objectifs de recrutement visés à l'article 2.1 du présent accord, le recrutement de salariés en alternance est priorisé dans les établissements de plus de 300 salariés.

Article 2.4 : Moyens associés au plan de recrutement

Dans la perspective d'embauche de travailleurs-en situation de handicap, les Directions des Ressources Humaines de chacun des établissements composant l'UES mènent des rapprochements avec les opérateurs institutionnels et associatifs œuvrant à l'insertion et à l'emploi en milieu ordinaire des personnes atteintes d'un handicap et consulteront chaque fois que cela est nécessaire, les réseaux généralistes ou spécialisés de l'emploi (notamment, CAP Emploi, France Travail, l'association TREMLIN, l'Association pour Faciliter l'Insertion des Jeunes diplômés- AFIJ, les représentants locaux tels que les plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) et les conseils régionaux et généraux, les écoles et universités).

Ce rapprochement se traduit notamment par la participation à des forums de recrutement et la transmission des offres d'emploi aux organismes spécialisés dans le placement de personnes en situation de handicap.

Les établissements reconnaissent, par ailleurs, que la cooptation peut s'avérer un mode de recrutement pouvant faciliter l'emploi de personnes en situation de handicap.

De la même façon, les établissements s'engagent à étudier la possibilité d'un recours aux ESAT à chaque fois que celui-ci est envisageable. Il permet en effet aux travailleurs en situation de handicap, ayant des difficultés à s'intégrer en milieu ordinaire, d'exercer des activités professionnelles dans un environnement protégé. Ces mêmes établissements veillent à porter une attention particulière, notamment lors de l'examen de la grille d'évaluation des prestataires, aux conditions de travail des travailleurs handicapés dans les ESAT sélectionnés.

Article 2.5 : Visite d'information et de prévention et modalités de suivi

En application des articles L.4624-1, R4624-10 et suivants du Code du travail, tout travailleur nouvellement recruté bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés par le Code du travail, dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Cette visite est individuelle et a notamment pour objet :

- d'interroger le salarié sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Lors de cette visite, si le travailleur déclare être considéré comme travailleur en situation de handicap ou titulaire d'une pension d'invalidité, il est orienté sans délai vers le médecin du travail qui pourra alors préconiser des adaptations de son poste de travail, et il bénéficiera d'un suivi individuel adapté à son état de santé selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Article 3 : Plan d'insertion et de formation des salariés en situation de handicap

Article 3.1 : Accompagnement personnalisé

Afin de réussir pleinement le recrutement d'une personne en situation de handicap ou son maintien dans l'emploi et d'assurer une meilleure insertion dans son environnement professionnel, une réunion ou plusieurs réunions seront organisées à l'issue du recrutement du salarié en situation de handicap avec ledit salarié et le référent handicap de l'établissement afin de déterminer les différents aménagements nécessaires à une insertion optimale du nouveau recruté, le cas échéant au regard des préconisations du médecin du travail.

Il sera fait appel en cas de besoin au médecin du travail et à un ergonome.

A cet égard, un suivi sera effectué par le référent handicap pour anticiper les éventuels besoins d'aménagement de poste de travail.

Par ailleurs, tout salarié en situation de handicap peut au cours de sa carrière professionnelle évoquer avec le référent handicap ses besoins en termes d'accompagnement pour une meilleure intégration dans l'entreprise.

Les établissements s'engagent à porter à la connaissance des salariés en situation de handicap ce dispositif d'accompagnement personnalisé.

Article 3.2 : Mode d'organisation du temps de travail

Le salarié en situation de handicap, nouvellement recruté ou dont le handicap vient d'être reconnu, voit son temps de travail automatiquement décompté en heures (pour celui pouvant relever de ce mode de décompte du temps de travail).

Toutefois, à sa demande et lorsque son emploi entre dans une des catégories permettant le recours au forfait en jours, il peut opter pour ce régime.

Article 3.3 : Formation des salariés en situation de handicap

Les parties signataires tiennent à rappeler l'égalité d'accès entre les personnes en situation de handicap et les autres salariés, à l'ensemble des dispositifs de formation existants : plan de développement des compétences, CPF de transition professionnelle et autres dispositifs (période de professionnalisation, compte personnel de formation (CPF)...). Il appartient, notamment, au référent handicap de rappeler au salarié en situation de handicap l'existence de ces dispositifs.

Les personnes en situation de handicap bénéficient lors des entretiens d'une attention particulière sur le volet formation à mettre en œuvre.

La nature du handicap est prise en compte afin que chaque formation soit adaptée (exemples de mesures qui peuvent être prises : langage des signes, braille, équipements spécifiques au dispositif de formation, formations à distance...).

A cet effet, il sera systématiquement demandé, en amont, aux participants à une formation, si des mesures d'adaptation sont nécessaires.

Enfin, la formation prévue à l'article 4 du présent accord sera portée à la connaissance des formateurs, qui pourront en bénéficier à leur demande.

Article 3.4 : Taxe d'apprentissage

Conscientes que l'insertion des personnes en situation de handicap est fortement liée à leur accès à la formation initiale, les entités de l'UES s'engagent à verser, dans la mesure du possible, une partie de leur taxe d'apprentissage aux établissements œuvrant en faveur des personnes en situation de handicap, et plus particulièrement à ceux qui accueillent des enfants du personnel en situation de handicap, dans le cas où ces derniers le font savoir à la direction des ressources humaines au plus tard avant le 31 décembre de chaque année pour l'année suivante.

Article 3.5 : Evènements à destination des salariés au sein des établissements

Lors d'évènements organisés à destination des salariés au sein des établissements, tels que les vœux annuels ou les conventions, des mesures permettant de rendre accessible l'évènement aux salariés en situation de handicap seront mises en œuvre (remise de la présentation en version papier, emplacement proche des intervenants etc.).

Article 4 : Formation de l'environnement professionnel du salarié en situation de handicap

Pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et avoir une meilleure connaissance du handicap, des sessions de formation spécifiques seront dispensées, en cas de besoin, en faveur du référent handicap visé à l'article 10.1.1 du présent accord, du personnel du service de santé au travail, des assistantes sociales,

des salariés et des managers en contact direct avec des personnes en situation de handicap.

Ces sessions seront également ouvertes, sur leur demande, à chacun des membres du comité social et économique, amenés dans le cadre de leur mandat à accompagner des salariés en situation de handicap. Ces sessions ne sont pas décomptées, ni du crédit de jours de formation légal prévu par les textes en vigueur, ni des crédits d'heures légaux attribués à cette instance.

Ces formations ont pour objectif d'apporter une meilleure connaissance des handicaps et de permettre à ces différents acteurs de dispenser un accompagnement éclairé du salarié en situation de handicap dans toutes les étapes de sa vie professionnelle.

Article 5 : Sensibilisation interne

Chaque établissement informe ses salariés des mesures mises en place dans le cadre du présent accord.

Des actions diverses et fréquentes de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés des entités de l'UES seront engagées afin de faciliter l'accueil et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, différentes actions pourront être menées :

- réaliser, au travers des supports internes de communication de l'établissement, des pages d'informations ponctuelles, numéros spéciaux dédiés au handicap et fiches d'information insérées dans le dispositif d'accueil ;
- dispenser, comme le prévoit l'article 4 du présent accord, auprès de certains salariés en contact direct avec des travailleurs en situation de handicap, des formations spécifiques sur la thématique du handicap en milieu professionnel et de sa gestion ;
- sensibiliser l'ensemble des salariés de l'UES par des actions communes sur les handicaps, le management d'une personne en situation de handicap et sur l'ergonomie et la santé au travail ;
- participer à des forums et manifestations pour l'emploi des personnes en situation de handicap et à des actions de sensibilisation sur le handicap ;
- participer à la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap, en développant des actions sur les sites principaux des établissements ;
- informer les salariés sur la procédure de reconnaissance d'un handicap, notamment via un module de e-learning.

L'ensemble des moyens permettant de collaborer au développement de différentes actions avec la Fondation Groupama pour la santé seront examinés.

Les parties conviennent que, dans tous les projets présentés pour information-consultation au comité social et économique, il soit rappelé qu'une attention particulière doit être portée aux salariés en situation de handicap dans le cadre du projet et que le référent handicap sera consulté.

Article 6 : Plan d'adaptation et de maintien dans l'emploi

Les entités composant l'UES s'engagent à faire bénéficier les salariés en situation de handicap, au sens de l'article L5212-13 du Code du travail, de dispositifs spécifiques visant à permettre le maintien dans leur poste de travail ou en cas d'impossibilité, de mesures de reclassement dans le Groupe.

Ainsi, les établissements s'engagent à porter une attention particulière aux salariés amenés à connaître des difficultés d'adaptation liées à la survenance ou à l'évolution d'un handicap en vue de permettre leur maintien dans l'emploi.

Ces mesures sont complétées, le cas échéant, de dispositions particulières s'appliquant aux salariés seniors en situation de handicap prises au sein des établissements de l'UES dans le cadre des accords relatifs à la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Article 6.1 : Autorisations d'absence

Les salariés en situation de handicap bénéficient, sur justificatif, de cinq journées d'absence autorisées au maximum par année civile, considérées comme du temps de travail effectif avec maintien de salaire.

Ces absences doivent être dûment justifiées et peuvent être prises par journée entière ou demi-journées, au choix du salarié. En cas de non-utilisation l'année considérée, ces jours ne sont pas reportés.

Les cinq journées d'absence autorisées par an sont utilisables pour les démarches de première reconnaissance pour les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs en situation de handicap, ou de renouvellement du statut de travailleur en situation de handicap.

Elles peuvent être également utilisées pour les démarches administratives ou des examens médicaux liés au handicap sur justificatifs (renouvellement de la carte d'invalidité...).

Concernant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap, celle-ci relève de la volonté individuelle du salarié et de son initiative personnelle. Cette démarche doit pouvoir s'exercer dans un contexte favorable.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent que la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé soit facilitée pour les personnes qui le désireraient.

Une information est faite auprès de l'ensemble du personnel sur les procédures de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L5212-13 du Code du travail par les organismes compétents et sur les avantages qui peuvent en découler.

La demande de reconnaissance auprès de ces organismes qui relève de la seule initiative du salarié ne peut porter un quelconque préjudice à la carrière du salarié demandeur. La Direction des Ressources Humaines via le référent handicap, si nécessaire en collaboration avec l'assistante sociale et le médecin du travail, apporteront leur concours à la constitution des dossiers des salariés volontaires.

Article 6.2 : Suivi du salarié en situation de handicap

Les établissements, dans le respect du principe de l'égalité de traitement des salariés en situation de handicap, porteront une attention particulière à l'évolution salariale et professionnelle et/ou au déroulement de carrière des salariés en situation de handicap. Il en est de même lors de la fixation des objectifs.

Ainsi, le salarié en situation de handicap peut bénéficier d'entretiens de suivi avec la Direction des Ressources Humaines, accompagné le cas échéant du référent handicap, et dont la périodicité sera fixée d'un commun accord.

En cas de besoin et sur demande du salarié concerné, il pourra être fait appel à différents dispositifs afin de permettre une compréhension optimale de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel (langue des signes, braille...).

De plus, au cours de sa carrière professionnelle, tout salarié en situation de handicap a la possibilité de faire part au référent handicap de ses besoins en termes d'accompagnement pour conserver de bonnes conditions d'emploi nécessaires à son maintien dans l'entreprise.

Par ailleurs, il sera porté une attention particulière à la tenue des objectifs du manager de salariés en situation de handicap afin d'anticiper d'éventuelles difficultés.

Article 6.3 : Aménagements permettant le maintien dans l'emploi

En fonction des situations rencontrées, peuvent être mises en œuvre une ou plusieurs des actions suivantes :

Article 6.3.1 : Aménagements de postes

Chaque fois que cela est nécessaire et possible, des aménagements individuels des postes de travail sont réalisés en partenariat avec la médecine du travail, un ergonome et l'assistante sociale. Un suivi de ces aménagements de poste est présenté au Comité social et économique dans le cadre du rapport visé à l'article 10-2-2 du présent accord.

En Flex-office, le poste adapté à un salarié en situation de handicap avec des aménagements lourds doit être identifié au sein de l'équipe, afin de ne pas être dérégulé lorsque le salarié en situation de handicap souhaite l'utiliser.

Par ailleurs, l'employeur prend les mesures nécessaires pour s'assurer que le poste du salarié en situation de handicap soit accessible au télétravail, en tenant compte des prescriptions du médecin du travail, sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées.

Les établissements de l'UES veillent à développer l'accessibilité des supports et outils numériques utilisés par les salariés en situation de handicap.

Article 6.3.2 : Aménagements des horaires ou de l'organisation du travail

Des modalités particulières d'aménagement du temps de travail et de son organisation en accord avec le responsable hiérarchique, le médecin du travail, et la Direction des Ressources Humaines sont proposées aux personnes en situation de handicap.

Ces dispositions sont notamment prises pour faciliter le suivi de leurs traitements médicaux et permettre la prise de repos que pourrait rendre nécessaire le handicap.

Les salariés en situation de handicap qui le souhaitent bénéficient, dans ce cadre, d'un accès au temps partiel, hors quota.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap recrutés ou passant à temps partiel bénéficient d'une prise en charge par l'établissement du supplément de cotisations salariales et patronales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, calculées sur la base de la durée d'activité à temps plein, à compter de l'avenant à leur contrat de travail, ou de son renouvellement, spécifique à la prise en charge de ce supplément de cotisations, ou de la signature de l'avenant de passage à temps partiel, comprenant la clause spécifique afférente à la prise en charge de ce supplément de cotisations.

Sont cependant exclus de ce dispositif par la réglementation en vigueur les salariés au forfait jour réduit dont la rémunération est égale ou supérieure au plafond déterminé par à l'article D241-1-1 du code de la sécurité sociale.

Le recours au télétravail ou au travail en business center, en tenant compte des prescriptions du médecin du travail, notamment sur le nombre de jours, peut être envisagé, si l'emploi occupé le permet et sur accord du salarié, de son manager et de la DRH. En effet, conformément à l'accord relatif au télétravail au sein des établissements de l'UES signé le 26 mai 2023, l'accès au télétravail sera facilité pour les salariés en situation de handicap.

Les instances représentatives du personnel compétentes seront informées annuellement des modalités spécifiques d'aménagement du temps de travail et de son organisation mises en œuvre dans le cadre de cet article, au moyen du bilan visé à l'article 10.2.2 du présent accord.

Article 6.3.3 : Reclassement ou reconversion

Le médecin du travail et, le cas échéant le référent handicap et/ou l'assistante sociale sont sollicités à l'occasion de l'examen de situations particulières nécessitant un reclassement professionnel.

En cas d'inaptitude, et selon l'impact sur le poste de travail, la Direction des Ressources Humaines de l'établissement s'engage à rechercher conformément aux obligations légales, le reclassement le plus adéquat dans l'ensemble des entités du Groupe Groupama, situées sur le territoire national, avec aménagement du nouveau poste de travail le cas échéant.

Par ailleurs, dans les situations où le salarié en situation de handicap souhaite, du fait de son handicap, rapprocher son domicile de son lieu de travail, la Direction des Ressources Humaines de l'établissement s'engage également à rechercher un reclassement auprès des entreprises du Groupe dont les implantations sont proches du domicile du salarié.

Article 6.4 : Accompagnements matériels permettant le maintien dans l'emploi

Le salarié en situation de handicap à mobilité réduite ou présentant des problèmes de fatigabilité constatés par le médecin du travail, qui souhaite rapprocher son domicile de son lieu de travail, bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déménagement. Cette prise en charge s'effectue à hauteur des frais réels engagés après présentation de trois devis à la direction.

Les établissements porteront une attention particulière à la disponibilité de places de parking en cas de demande d'un salarié en situation de handicap à mobilité réduite.

Lorsque le salarié en situation de handicap n'est plus en mesure, sur constat du médecin du travail, d'utiliser les transports en commun ou son véhicule personnel, un co-voiturage pour se rendre du domicile au lieu de travail peut être envisagé avec des salariés volontaires de l'établissement, avec prise en charge des frais par l'employeur sous forme de remboursement d'indemnités kilométriques, sans préjudice de l'examen par le référent handicap d'autres solutions éventuelles de transport (structures associatives régionales...) pouvant s'y substituer.

Par ailleurs, le salarié en situation de handicap à mobilité réduite éprouvant des difficultés pour des raisons extérieures (grèves, intempéries...) à utiliser les transports en commun ou son véhicule personnel pour se rendre sur son lieu de travail, peut à sa demande, à titre exceptionnel, bénéficier de la prise en charge financière par l'employeur d'un autre moyen de transport (prise en charge d'IK en cas de co-voiturage envisageable, Taxi...). De

plus, si l'emploi occupé le permet, et sur accord du salarié et de son manager, le recours au télétravail de manière ponctuelle peut être envisagé.

Le référent handicap, en lien avec l'assistante sociale, apporte par ailleurs au salarié en situation de handicap le conseil nécessaire à la réalisation des démarches administratives en vue de l'obtention d'aides diverses auprès des différents organismes compétents (AGEFIPH, Caisses de Prévoyance...).

Article 6.5 : Plan de maintien dans l'établissement en cas de projet collectif

Dans l'éventualité d'un projet de licenciement collectif pour motif économique, il sera fait application de l'article L1233-5 du Code du travail :

« Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique. Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille, en particulier celles des parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes en situation de handicap et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie ».

Les personnes fragilisées, notamment du fait d'un handicap, feront l'objet d'une attention toute particulière et ne devront bien entendu ne faire l'objet d'aucune discrimination.

L'objectif principal sera de maintenir au maximum dans l'emploi les salariés en situation de handicap.

Dans le cadre d'opération de fusion, cession, filialisation..., entraînant l'application de l'article L1224-1 du Code du travail, la direction s'engage à traiter de façon spécifique les dossiers des personnes en situation de handicap, en tenant compte de la nature du handicap et les conséquences de cette opération sur leur handicap.

Article 7 : Mesures spécifiques d'aide aux salariés dont le(s) enfant(s) ou le conjoint sont en situation de handicap

Conscientes des difficultés rencontrées au quotidien par les salariés dont le(s) enfant(s) ou le conjoint sont en situation de handicap, les parties signataires souhaitent, par les mesures décrites ci-après, continuer à favoriser la conciliation de la vie professionnelle et personnelle de ces salariés.

Sauf exceptions visées directement dans certains articles, les salariés visés dans ce chapitre sont :

- les parents d'enfant(s) reconnu(s) handicapé(s) par la législation sociale ou atteints d'une affection longue durée avec prise en charge à 100% par un régime de protection sociale obligatoire, à charge du salarié ;
- les parents d'adulte(s) handicapé (s), dont le handicap nécessite la présence d'une tierce personne ;
- ceux dont le conjoint, la personne liée par un PACS ou le concubin, est reconnu handicapé au sens de la législation sociale.

Article 7.1 : Aménagement des horaires et du lieu de travail

Afin de permettre aux salariés de mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale, les établissements de l'UES s'engagent à aménager, autant que possible, au regard des contraintes liées à l'activité du service, leurs horaires de travail en fonction des contraintes liées au handicap de l'enfant ou du conjoint.

En cas de difficultés, la Direction des Ressources Humaines est saisie pour examiner les solutions envisageables.

Par ailleurs, en cas de modification du lieu de travail du salarié, les établissements s'attacheront à étudier toutes solutions, internes à l'entreprise ou au Groupe, pouvant permettre aux parents d'enfants en situation de handicap, mineurs ou majeurs, et aux conjoints de personnes en situation de handicap, de rester proches de leur domicile, dès lors que le handicap nécessite la présence d'une tierce personne et est incompatible avec des allongements de trajets ou un déménagement du domicile personnel.

Article 7.2 : Travail à temps partiel

Pour l'application des accords relatifs au temps partiel en vigueur au sein des établissements de l'UES, aucun quota n'est opposable quant au bénéfice d'un horaire à temps partiel et ce quelle que soit la formule de travail à temps partiel envisagée, aux salariés dont le(s) enfant(s) sont reconnu(s) en situation de handicap ou dont le conjoint, la personne liée par un PACS ou le concubin, est reconnu en situation de handicap, tels que visés à l'article 7 supra.

Les établissements prendront en compte la situation de handicap dans le dispositif de priorisation pour le choix du jour non travaillé, au regard des spécificités du service.

Par ailleurs, ces salariés recrutés ou passant à temps partiel bénéficient, sur leur demande expresse, d'une prise en charge par l'établissement du supplément de cotisations salariales et patronales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, calculées sur la base de la durée d'activité à temps plein, à compter de l'avenant à leur contrat de travail spécifique à la prise en charge de ce supplément de cotisations, ou de son renouvellement, ou de la signature de l'avenant de passage à temps partiel, comprenant la clause spécifique afférente à la prise en charge de ce supplément de cotisations.

Sont cependant exclus de ce dispositif par la réglementation en vigueur les salariés au forfait jour réduit dont la rémunération est égale ou supérieure au plafond déterminé par l'article D241-1-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire est un salarié parent d'enfant en situation de handicap travaillant à temps partiel, la proratisation de l'allocation d'éducation au titre de cet enfant n'est pas applicable.

Article 7.3 : Autorisations d'absence particulière

Article 7.3.1 : Pour les salariés parents d'un enfant ou d'un adulte en situation de handicap

Afin de permettre aux salariés parents d'enfant(s) en situation de handicap tels que visés à l'article 7 supra de concilier leur vie professionnelle et les contraintes liées au handicap de leur enfant (séances chez le médecin, cours de rééducation, accompagnement à des activités périscolaires...), l'ensemble des établissements de l'UES s'engage à faire bénéficier ces derniers d'autorisations d'absence.

Ces autorisations d'absence, limitées à 8 jours par an, peuvent être prises par journée ou demi-journée et devront s'accompagner des justificatifs nécessaires. Elles donnent lieu à maintien de salaire et sont assimilées à du temps de travail effectif. En cas de non-utilisation, elles sont reportables d'une année sur l'autre dans la limite de 16 jours par an.

Article 7.3.2 : Pour les salariés dont le conjoint ou concubin est en situation de handicap

Les salariés dont le conjoint, la personne liée par un PACS ou le concubin, est reconnu en situation de handicap au sens de la législation sociale, bénéficient d'autorisations d'absence pouvant être prises par journée ou demi-journée, dans la limite de 3 jours par an, afin d'effectuer les démarches administratives ou examens médicaux, liés au handicap reconnu du conjoint. Ces autorisations d'absence donnent lieu à maintien de salaire et sont assimilées à du temps de travail effectif. En cas de non-consommation, ces jours ne font pas l'objet d'un report d'une année sur l'autre.

Article 7.4 : Allocation pour enfant en situation de handicap

Une allocation d'un montant annuel brut de 1440 € est versée en 12 mensualités et sur présentation d'un justificatif, à chaque salarié parent d'enfant(s) à charge en situation de handicap au sens de la législation sociale à savoir à la date du présent accord, pour tout enfant reconnu handicapé par la législation sociale de moins de 20 ans dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 80% ou à 50 % s'il fréquente un établissement d'enseignement adapté ou si son état exige le recours à des soins. En cas de présence des deux parents dans l'un des établissements de l'UES, une seule allocation sera servie par enfant.

Cette allocation ne saurait se cumuler avec toute nouvelle allocation qui pourrait avoir le même objet.

La révision du montant de cette allocation est examinée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ou dans le cadre d'une prochaine négociation de l'accord relatif à l'emploi et l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap.

Article 8 : Renforcement des dispositifs de congés légaux

L'accord relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances au sein de Groupama, signé au niveau du Groupe, prévoit un certain nombre de mesures à destination des salariés aidants dont l'information des salariés aidants sur leurs droits, des possibilités d'aménagement d'horaires ou encore une journée d'absence rémunérée.

A ces mesures s'ajoutent celles relatives au renforcement des dispositifs de congés légaux :

- *Le congé de proche aidant*

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé de proche aidant, dans les conditions définies aux articles L3142-16 et suivants du Code du travail, afin de pouvoir s'occuper, notamment, d'un enfant à charge en situation de handicap ou d'un conjoint, partenaire de PACS ou concubin ou encore d'un ascendant, en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

- *Le congé de présence parentale*

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé de présence parentale, dans les conditions définies aux articles L1225-62 et suivants du Code du travail, afin de pouvoir s'occuper d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

- Le congé de solidarité familiale

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé de solidarité familiale, dans les conditions définies aux articles L3142-6 et suivants du Code du travail, afin de pouvoir s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Pour les trois congés précités, les salariés bénéficieront, au cours des deux premiers mois d'absence, d'une indemnisation égale à la moitié du salaire qu'ils auraient perçu en travaillant, sous déduction, pour les congés qui y ouvrent droit, des allocations journalières éventuellement perçues par ailleurs.

Par ailleurs, le salarié pourra, avec l'accord de son employeur, fractionner ces congés.

Les règles relatives à l'indemnisation et au cumul d'indemnisation entre ces trois congés sont celles en vigueur en application de l'accord relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances au sein de Groupama signé au niveau du Groupe.

Article 9 : Don de jours de repos

Les parties signataires considèrent opportun de maintenir dans le cadre du présent accord relatif à l'emploi et l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap le dispositif de don de jours de repos.

Ce dispositif est pris en application des dispositions des lois du 9 mai 2014, du 13 février 2018, du 8 juin 2020 et du 23 décembre 2021 permettant respectivement le don de jours de repos à un parent d'un enfant ou dont le conjoint est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ainsi qu'au bénéfice des salariés proche aidant et aux parents dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé.

Le don de jours est un dispositif géré au niveau de chaque établissement de l'UES.

Article 9.1 : Bénéficiaires du don de jours de repos

Peuvent bénéficier du don de jours, les salariés suivants titulaires d'un CDI ou d'un CDD :

Article 9.1.1 : Dons de jours à un parent d'enfant ou dont le conjoint est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité

Peut bénéficier du don de jours, tout salarié dont :

- l'enfant, qu'il soit mineur ou majeur,
- l'ascendant direct,
- le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin,

est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Article 9.1.2 : Dons de jours au bénéfice des salariés proche aidant

Conformément aux dispositions de l'article L.3142-25-1 du code du travail, peut bénéficier du don de jour, tout salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap lorsque cette personne est :

- un conjoint, un partenaire lié par un PACS ou un concubin,

- un ascendant,
- un descendant,
- un enfant dont il assume la charge au sein de l'article L.512-1 du code de la sécurité sociale,
- un collatéral jusqu'au quatrième degré,
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS,
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Article 9.1.3 : Dons de jours au bénéfice des parents dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé

Conformément aux dispositions de l'article L.1225-65-1 du code du travail, peut bénéficier du don de jours, tout salarié de l'entreprise dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé.

Cette possibilité est également ouverte au bénéficiaire du salarié au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

Le don de jours peut intervenir au cours de l'année suivant la date du décès.

Article 9.1.4 Dispositions communes

S'agissant d'un salarié en CDD, la durée du congé pris au titre du don de jours ne pourra excéder la date d'échéance du contrat.

Au préalable à l'entrée dans le dispositif, le salarié devra avoir à sa disposition un maximum de 10 jours ouvrés de repos, quelle qu'en soit la nature, par exemple : congés payés (y compris jours de fractionnement), JRTT, jours de repos compensateurs, jours horaires variables, jours anniversaire, jours supplémentaires pour ancienneté, CET, jours enfants malades, jours enfant ou conjoint en situation de handicap.

En tout état de cause l'anonymat des salariés sollicitant un don devra être respecté.

Article 9.2 : Donateurs et jours de repos cessibles

Afin de préserver le repos des salariés et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, les parties conviennent que tout salarié, titulaire d'un CDI ou d'un CDD, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire don d'au maximum 10 jours de repos par année civile.

Il doit pour cela être volontaire et disposer de jours de repos pouvant faire l'objet d'un don : JRTT dès lors qu'ils sont acquis ainsi que l'ensemble des jours placés sur son CET. Conformément à la loi, les dons sont anonymes et réalisés sans contrepartie.

Les jours donnés sont considérés comme consommés à la date du don. Les dons étant définitifs, les jours donnés ne pourront pas être réattribués au salarié donateur.

Article 9.3 : Recueil des dons

Lorsqu'un salarié manifeste sa volonté de bénéficier de jours une campagne de communication adaptée est organisée au sein de l'établissement.

Pour formaliser le don, un processus sera mis en place via un formulaire, qui sera mis à la disposition des salariés.

Les jours donnés sont réceptionnés via le formulaire par le référent handicap, par ordre chronologique, en fonction de la date du don.

Les jours donnés en excédent du nombre de jours dont demande à bénéficier le salarié demandeur (au maximum égal à 30 jours) sont déversés dans un fonds créé à cet effet au sein de chaque établissement.

Une fois que le plafond du fond, égal à 30 jours (hors abondement), est atteint, les dons seront refusés.

Par ailleurs, sous réserve que le plafond du fond ne soit pas atteint, les salariés pourront faire don de leurs jours de repos tout au long de l'année.

Une nouvelle campagne de communication est organisée dès lors que le solde du fonds est insuffisant pour répondre soit à une demande de renouvellement soit à une nouvelle demande.

Enfin, afin de participer à la solidarité des salariés donneurs de jours de repos, les établissements abonderont les dons reçus lors de chaque campagne de 10%.

Article 9.4 : Consommation des dons

Le salarié fait une demande d'absence auprès du référent handicap de son établissement en respectant, dans la mesure du possible, un délai de prévenance de deux semaines avant la prise des jours.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin au titre de la pathologie en cause, justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants. Dans la mesure du possible, la durée prévisible du traitement sera également indiquée.

Dès réception de ce document, le référent handicap déclenche la mise en œuvre du processus auprès de la fonction RH de l'établissement.

La prise des jours d'absence se fait par journée entière, ou par demi-journée, afin de couvrir la durée du traitement, dans la limite de 30 jours par évènement générateur, renouvelables une fois en cas de besoin.

Sur demande du médecin, la prise de ces jours pourra se faire de manière fractionnée. Dans tous les cas, un calendrier prévisionnel sera établi avec la fonction RH qui informera la hiérarchie.

La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, un jour donné par un salarié, quel que soit son salaire, correspond à un jour d'absence pour le salarié bénéficiaire, quel que soit son salaire.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et RTT.

Les établissements s'engagent à ouvrir une concertation en leur sein, avec les organisations syndicales représentatives, afin de définir le mode de calcul de la rémunération maintenue des salariés commerciaux pendant les jours d'absence au titre du don de jours.

Un salarié pouvant, pour l'accompagnement d'une même personne, cumuler les congés légaux visés à l'article 8 du présent accord avec le congé au titre du don de jours ; l'articulation du congé au titre du don de jours avec ces congés légaux sera étudiée pour permettre, le cas échéant, une continuité entre ceux-ci, que le congé au titre du don de jours soit pris préalablement ou postérieurement aux congés légaux.

Si l'ensemble des dispositifs légaux et conventionnels mis en place n'étaient pas suffisants pour répondre aux besoins des salariés, les directions des établissements s'engagent à réexaminer les situations des salariés au cas par cas afin de trouver, dans la mesure du possible, une solution adéquate.

Article 9.5 : Gestion des fonds

Les fonds sont gérés par les Directions Ressources Humaines de chaque établissement, via le référent handicap, en lien avec le CERH.

Afin de ne pas stocker un nombre trop important de jours dans le fonds, celui-ci sera plafonné à 30 jours, hors abondement de l'employeur.

Dès lors que le plafond du fonds sera atteint, une information aux salariés de l'établissement sera diffusée.

Le solde de jours constaté en fin d'année sera systématiquement reporté sur l'année suivante. De même, le solde de jours restants dans le fonds à la fin du présent accord sera automatiquement transféré dans le fonds de jours prévu dans le cadre de l'accord suivant.

Un bilan du dispositif du don de jours sera présenté dans le cadre de l'article 10.2 du présent accord.

Article 10 : Mise en œuvre et suivi de l'accord

Article 10.1 : Acteurs chargés de la mise en œuvre de l'accord

Article 10.1.1 : Le rôle des référents handicap au niveau des établissements

Ont été désignés, au niveau de chacun des établissements de l'UES visé par l'accord, un référent handicap qui a pour rôle de décliner, au niveau de l'établissement, la politique définie par le présent accord.

La diversité comprenant la thématique du handicap, les missions du référent handicap sont effectuées par le correspondant diversité.

Les missions du référent handicap qui figurent dans sa fiche de poste consistent à animer la politique de l'établissement pour l'emploi et l'insertion des salariés en situation de handicap et ainsi à effectuer ou coordonner la réalisation des actions permettant de remplir les objectifs fixés par le présent accord.

Les actions nécessaires à la mise en œuvre de l'accord sont notamment :

- le développement des partenariats avec les associations et organismes spécialisés en vue de rechercher, pour chaque offre d'emploi, en priorité des candidatures de personnes en situation de handicap ;
- la participation à des forums ou des salons d'emploi de personnes en situation de handicap ;
- la coordination nécessaire avec le service de santé au travail et l'assistante sociale ;

- la sensibilisation du management au travers notamment d'actions de communication et/ou de formation ;
- la réalisation d'un suivi de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap dans l'entreprise ;
- l'organisation et l'animation de réunions afin d'identifier des situations particulières liées au handicap, reconnu ou susceptible de l'être au sens de la loi, et de mettre en place des actions appropriées à chaque cas. Ces actions sont construites en collaboration avec les partenaires internes à l'entreprise, à savoir : le médecin du travail, un ergonome (si besoin), l'assistante sociale et l'accompagnant éventuel. Les comités sociaux et économiques des établissements de l'UES sont informés des actions menées dans ce cadre.

Le référent handicap est également amené à représenter son établissement au réseau Groupe des correspondants diversité. Les parties souhaitent ainsi rappeler l'importance de ce réseau et son rôle dans l'échange de bonnes pratiques entre les différentes entreprises du Groupe.

Afin de renforcer le rôle du référent handicap, celui-ci pourra tenir des permanences sur les sites principaux des établissements, afin de pouvoir se faire connaître et répondre aux éventuelles questions des salariés.

Par ailleurs, et afin d'être connu des salariés en situation de handicap nouvellement recrutés ou reconnus, une communication sera effectuée au moins une fois par an sur l'existence de ce référent ainsi que sur son rôle.

Enfin, le référent handicap sera l'interlocuteur privilégié des salariés en situation de handicap pour les différentes difficultés qu'ils seraient amenés à rencontrer au cours de leur activité professionnelle ou dans le cadre de la vie courante dans l'entreprise. A ce titre, il sera destinataire de toute demande visant à prendre en compte les différentes situations de handicap, à l'occasion par exemple du suivi d'une formation, la participation à des réunions rassemblant tout ou partie du personnel, etc.

Pour l'exécution de ses missions, les établissements s'engagent à permettre au référent de disposer du temps nécessaire à leur prise en charge pleine et entière.

De même, en cas d'absence prolongée du référent handicap, les établissements de l'UES s'engagent à nommer un remplaçant chargé d'animer la politique définie par le présent accord.

Article 10.1.2 : Le rôle du référent handicap au niveau de l'UES

Un référent handicap est également désigné, au niveau de l'UES, en vue d'assurer l'appui technique et juridique nécessaire aux établissements de l'UES. Celui-ci représentera l'UES au sein du réseau des correspondants diversité.

Le référent handicap désigné au niveau de l'UES disposera du temps nécessaire à l'exécution de ses missions.

Les parties souhaitent rappeler que les acteurs concernés, tant au niveau des établissements qu'au niveau de l'UES, doivent respecter une obligation de confidentialité sur les informations individuelles à caractère personnel qui seront portées à leur connaissance dans le cadre de leurs missions.

Article 10.1.3 : Le rôle du Comité social et économique au niveau des établissements

Le comité social et économique est un acteur essentiel dans la mise en œuvre d'une politique en faveur de l'intégration des salariés en situation de handicap au sein des établissements.

Les parties souhaitent donc rappeler l'importance du rôle de cette instance dans la protection de la santé physique et mentale, de la sécurité des salariés et dans l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il sera ainsi particulièrement vigilant et veillera à aborder ces thématiques dans le cadre des actions et travaux mis en œuvre au sein des établissements. Il participera également à l'observation des prescriptions légales relevant de son domaine de compétence et sera destinataire du bilan prévu à l'article 10.2.2 du présent accord.

Article 10.2 : Suivi de l'accord

Article 10.2.1 : Suivi de l'accord au niveau de l'UES

Afin d'assurer un suivi régulier des actions engagées dans le cadre des dispositions du présent accord, un bilan est présenté, une fois par an au comité social et économique central.

Article 10.2.2 : Suivi de l'accord au niveau des établissements

Afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre des plans d'actions fixés par le présent accord, il est convenu de faire un point d'étape une fois par an lors du comité élargi de la diversité, institué par l'accord groupe relatif à la diversité et à l'égalité des chances au sein de Groupama, signé le 4 juin 2021 et ses avenants.

A l'occasion de ce point d'étape, le médecin du travail ainsi que toute autre personne dont la présence peut être souhaitable (correspondant diversité, assistance sociale), peuvent être conviés.

Cette instance est destinataire d'un bilan annuel leur fournissant une information sur la situation des personnes en situation de handicap dans l'établissement, les embauches réalisées en application de l'accord ainsi que les actions corrélatives.

Par ailleurs, dans le cadre des modalités de suivi de l'accord au niveau de l'UES définies à l'article 10.2.1, les établissements transmettront annuellement à l'UES toutes les informations nécessaires à la réalisation du bilan annuel.

Article 11 : Dispositions générales

Article 11.1 : Dispositions antérieures

L'ensemble des dispositions envisagé dans le présent accord se substitue intégralement à l'ensemble des dispositions résultant de l'accord relatif aux salariés en situation de handicap ou accompagnant un membre de leur famille touché par la maladie ou le handicap au sein des établissements de l'UES du 20 novembre 2020, ainsi qu'aux accords collectifs, engagements unilatéraux, usages ou toute autre pratique ayant le même objet.

Article 11.2 : Entrée en vigueur, durée et révision de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2027.

Les parties signataires de l'accord conviennent de se rencontrer au moins trois mois avant son terme afin de procéder à son évaluation et d'étudier les suites éventuelles à donner à la démarche ainsi déployée.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, notamment en cas d'évolutions législatives importantes, par voie d'avenant conclu entre l'ensemble des parties signataires ou ayant adhéré, dans les conditions prévues aux articles L2222-5, L2261-7-1 et L2261-8 du Code du travail.

Article 11.3 : Dépôt et publicité de l'accord

En application de l'article L2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié, après signature de la direction et d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, par la direction aux organisations syndicales représentatives par l'intermédiaire des délégués syndicaux centraux.

Puis, conformément aux articles L2231-6 et D2231-2 du Code du travail, il sera déposé par les soins de la direction sur la plateforme « TéléAccords » mise en ligne par le Ministère du travail, et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 29 février 2024.

Pour les Sociétés et Groupement de l'UES
concernés par le présent accord,
représentés par Bénédicte Créte-Dambricourt,
Directrice des Ressources Humaines Groupe

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT