

**ACCORD COLLECTIF DE GROUPE
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIE.E.S EN SITUATION DE
HANDICAP AU SEIN DU GROUPE COVEA
(dit « Accord Handicap COVEA »)**

Entre, d'une part,

- Les sociétés et Groupements du Groupe COVEA listés ci-dessous et ci-après dénommés « *les Entités* » :
- ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - ASSISTANCE PROTECTION JURIDIQUE (Société Anonyme),
 - FIDÉLIA ASSISTANCE (Société Anonyme),
 - FIDÉLIA SERVICES (Société Anonyme),
 - GMF ASSURANCES (Société Anonyme),
 - GMF VIE (Société Anonyme),
 - LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYÉS DE L'ÉTAT ET DES SERVICES PUBLICS ET ASSIMILÉS (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - TÉLÉASSURANCES (Société Anonyme),
 - ASSOCIATION POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (Association),
 - MAAF ASSURANCES (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - MAAF ASSURANCES SA (Société Anonyme),
 - MAAF SANTÉ (Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité),
 - MAAF VIE (Société Anonyme),
 - GIE ATLAS SERVICES ET DÉVELOPPEMENT (Groupement d'intérêt Économique),
 - GIE EURO GESTION SANTÉ (Groupement d'intérêt Économique),
 - GIE EURODEM (Groupement d'intérêt Économique),
 - GIE EUROPAC (Groupement d'intérêt Économique),
 - GIE EUROPEX (Groupement d'intérêt Économique),
 - EUROVAD (Groupement d'intérêt Économique),
 - GIE LOGISTIC (Groupement d'intérêt Économique),
 - GIE RCDI (Groupement d'intérêt Économique),
 - MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - MMA IARD (Société Anonyme),
 - MMA VIE (Société Anonyme),
 - DAS ASSURANCES MUTUELLES (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - DAS (Société Anonyme),

Représentées par **Monsieur Didier LEDEUR**, Directeur Affaires Sociales Groupe, dûment mandaté par les Entités aux fins du présent accord ;

Et, d'autre part,

- Les **Organisations Syndicales représentatives** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué.e Syndical.e de Groupe, dûment mandaté.e pour la négociation en cause :
-
- La **CFDT**, représentée par **Monsieur Éric GARREAU** ;

- La CFE-CGC, représentée par **Monsieur Pierre MEYNARD** ;
- La CFTC, représentée par **Monsieur Christophe YOU** ;
- La CGT, représentée par **Madame Françoise WINTERHALTER** ;
- L'UNSA, représentée par **Monsieur Philippe BABOIN**.

Les Entités et les Organisations Syndicales Représentatives sont ensemble dénommées « *les Parties* ».

Paraphes :

Accord Handicap COVEA

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| PRÉAMBULE | 5 |
| Chapitre 1 – CHAMP D’APPLICATION | 7 |
| Article 1.1. Entités concernées | 7 |
| Article 1.2. Salarié.e.s concerné.e.s | 7 |
| Chapitre 2 – LES PRINCIPAUX ACTEUR.TRICE.S DANS L’EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP | 8 |
| Article 2.1. La Mission Handicap COVEA | 8 |
| Article 2.2. Les services de santé au travail et coordination de la prévention des risques professionnels | 8 |
| Article 2.3. Les équipes des Ressources Humaines | 9 |
| Article 2.4. Le management..... | 9 |
| Article 2.5. Les salarié.e.s « engagé.e.s » | 9 |
| Article 2.6. Les Directions métiers..... | 10 |
| Article 2.7. Le réseau des acteur.trice.s du Handicap | 10 |
| Article 2.8. Les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales | 10 |
| Chapitre 3 – LE PLAN D’EMBAUCHE ET D’INCLUSION..... | 11 |
| Article 3.1. L’objectif d’embauches | 11 |
| Article 3.2. L’inclusion des salarié.e.s en situation de handicap | 12 |
| Chapitre 4 – LE PLAN D’INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L’EMPLOI | 14 |
| Article 4.1. Les démarches liées à la qualité de travailleur handicapé (RQTH ou autre titre répondant à l’OETH) et/ou à la réalisation d’examens ou soins médicaux | 14 |
| Article 4.2. Les aménagements de postes et situation de travail..... | 15 |
| Article 4.3. L’adaptation aux évolutions et aux mutations technologiques | 17 |
| Article 4.4. Les autres mesures d’accompagnement..... | 17 |
| Chapitre 5 – LE PLAN D’ADAPTATION ET DE FORMATION | 19 |
| Article 5.1. La formation des salarié.e.s en situation de handicap..... | 19 |
| Article 5.2. La formation des autres salarié.e.s, acteur.trice.s dans l’emploi des personnes en situation de handicap | 20 |
| Chapitre 6 – LE PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION | 21 |
| Article 6.1. La communication..... | 21 |
| Article 6.2. La sensibilisation | 21 |
| Chapitre 7 – LE RECOURS AUX ENTREPRISES DU SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE | 23 |
| Chapitre 8 – DISPOSITIONS FINALES | 24 |
| Article 8.1. Durée et date d’entrée en vigueur..... | 24 |
| Article 8.2. Financement des mesures du présent accord | 24 |
| Article 8.3. Conditions de suivi et clause de rendez-vous | 24 |
| Article 8.4. Principe de non cumul..... | 25 |
| Article 8.5. Substitution | 25 |

Article 8.6. Notification.....25
Article 8.7. Adhésion.....25
Article 8.8. Révision25
Article 8.9. Agrément et Publicité26

Annexe 1 – ETAT DES LIEUX 2015/2016 28

Annexe 2 – BUDGET ANNUEL DEDIE EN CAS D'AGREMENT DE L'ACCORD..... 36

PRÉAMBULE

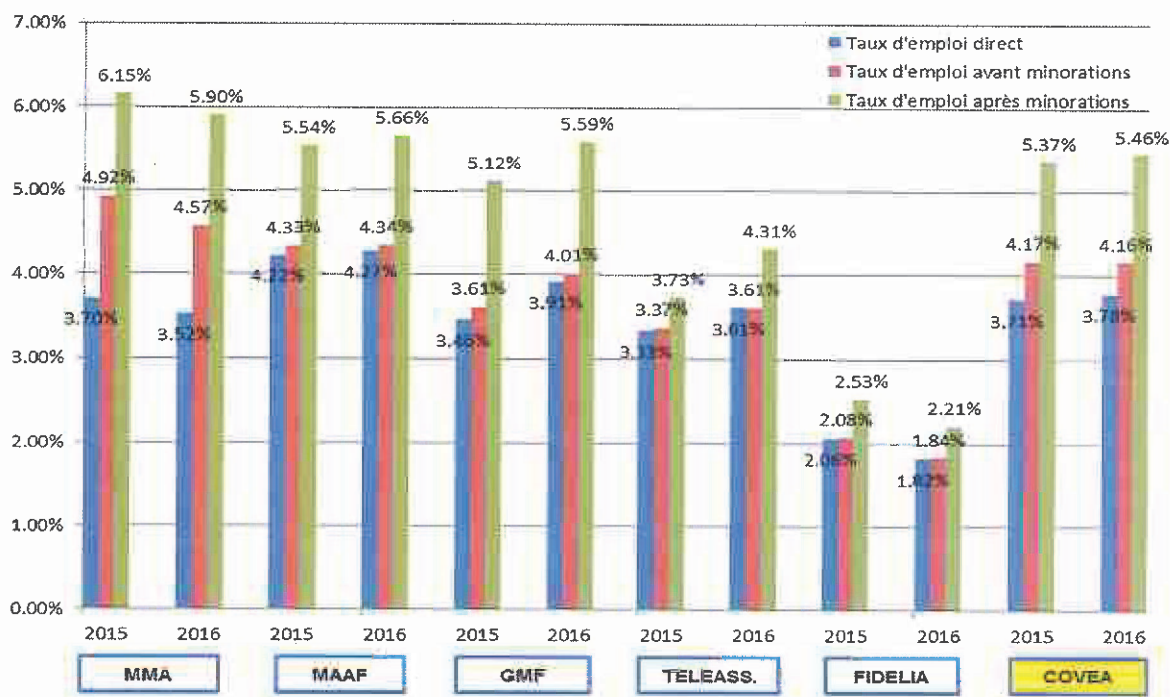
Le présent accord s'inscrit dans le cadre des lois des 10 juillet 1987 et 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ; si la première loi institue une obligation de résultat et de mise en œuvre de moyens dans l'insertion des salarié.e.s en situation de handicap en milieu ordinaire, la seconde redéfinit le handicap et réaffirme la non-discrimination en raison d'un handicap ou de l'état de santé.

Aussi indépendamment de l'obligation légale de compter un minimum de 6% de personnes en situation de handicap dans l'effectif total, les Parties au présent accord conviennent que l'emploi des personnes en situation de handicap répond à des enjeux de non-discrimination, d'engagement citoyen et de diversité, de gestion des Ressources Humaines, de performance auxquels n'échappe pas le Groupe COVEA.

Dans ce cadre et fort de l'accord collectif de Groupe sur la méthodologie relative aux négociations obligatoires du 11 avril 2017, les Parties ont initié des échanges visant à établir un état des lieux des dispositions conventionnelles en vigueur au sein des Entités.

Il est ainsi apparu nécessaire d'harmoniser les actions en faveur de l'égalité des chances et de l'inclusion et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et de tendre vers une démarche globale et cohérente au sein du Groupe comptant actuellement près de 1 000 salarié.e.s en situation de handicap.

Dans le prolongement des politiques des Entités déjà engagées en la matière, le Groupe COVEA réaffirme son engagement solidaire et citoyen en faveur des personnes en situation de handicap dont témoignent ci-après les différents taux d'emploi des personnes en situation de handicap et le taux d'emploi consolidé Groupe significatif.



COVEA confirme ainsi sa volonté de s'inscrire dans une politique Handicap volontariste et durable en cohérence avec sa politique Ressources Humaines et sa politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE).

Il est rappelé en outre l'existence des Fondations d'entreprises qui, en soutenant les projets ou initiatives d'intérêt collectif, agissent pour améliorer la qualité de vie des personnes en situation de handicap en participant à des projets novateurs et originaux.

Cet accord vise donc à renforcer les différentes actions existantes dans chacune des Entités relevant du périmètre Groupe et de mettre en place de nouvelles dispositions afin de favoriser et faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi, le développement professionnel et l'inclusion des personnes en situation de handicap de toutes les Entités du Groupe, en cohérence avec les valeurs humaines et les engagements d'employabilité qui sous-tendent l'action du Groupe.

Les parties signataires conviennent alors d'articuler les actions engagées autour des thématiques suivantes :

- ❖ Le recrutement et l'inclusion des salarié.e.s en situation de handicap,
- ❖ L'insertion et le maintien dans l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap
- ❖ La formation,
- ❖ La communication et la sensibilisation au handicap.
- ❖ Le recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA).

Naturellement, ces actions se feront dans le respect des règles d'information/consultation des instances représentatives du personnel dans les domaines qui leur sont propres.

Les Parties signataires souhaitent en outre rappeler que les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap s'inscrivent dans la démarche de qualité de vie au travail, dans le respect des objectifs de la lutte contre l'ensemble des discriminations et en faveur de la diversité et de l'égalité des chances auxquels reste attaché l'ensemble des Branches des Entités concernées.

Il est en tout cas retenu comme principe majeur, qu'à compétences professionnelles égales, tou.t.e.s les salarié.e.s, actuel.el.s et futur.e.s, ont les mêmes possibilités de parcours professionnel.

Il est exposé en annexe 1 un état des lieux portant sur la situation de l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap au sein des marques du Groupe COVEA, au cours des années 2015/2016.

Les engagements à venir, repris en annexe 2, ainsi que les actions prévues dans le présent accord sont issus de ce travail d'analyse.

Il a donc été convenu ce qui suit.

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 ENTITES CONCERNEES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Entités dont la liste figure en première page.

Article 1.2 SALARIE.E.S CONCERNE.E.S

L'accord s'applique à tou.te.s les salarié.e.s au sein des Entités entrant dans le champ d'application.

Au jour de la signature du présent accord, bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du Code du travail (C. trav. L. 5212-13) :

- 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.

Dans ce contexte, les Parties conviennent de rappeler que « constitue un handicap (...) toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychique, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » - Extrait de la loi du 11 février 2005.

CHAPITRE 2 - LES PRINCIPAUX ACTEUR.TRICE.S DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La mobilisation de certains acteur.trice.s dans le Groupe intervenant en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap fait directement l'écho aux engagements du Groupe dans ce domaine et conditionne en partie la réussite de la politique Handicap.

Article 2.1 LA MISSION HANDICAP COVEA

Rattachée à la Direction des Coopérations Humaines, la Mission Handicap, une équipe dédiée au sein du Pôle Diversité COVEA, assure le suivi des actions engagées et des salarié.e.s en situation de handicap ainsi que le suivi de la gestion du budget défini pour mener à bien l'ensemble des actions nécessaires au déploiement de cette politique notamment en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi et de formation.

Elle favorise la coordination des différents acteur.trice.s nécessaire à la réalisation du plan d'action défini au présent accord. Elle est ainsi l'interlocutrice privilégiée des salarié.e.s en situation de handicap et de leurs manager.euse.s pour les questions relatives à l'adaptation de leur poste de travail et leur évolution professionnelle.

La Mission Handicap COVEA est accompagnée dans l'analyse et le traitement des situations individuelles par le réseau de partenaires et d'experts internes et externes, permanents ou occasionnels qu'elle coordonne :

- ❑ Manager.euse.s opérationnel.elle.s,
- ❑ Service de santé au travail (médecin du travail, infirmier.e.s du travail),
- ❑ Ergonomes et préventeur.trice.s,
- ❑ Assistant.e.s des services sociaux,
- ❑ Représentant.e.s de la Formation,
- ❑ Représentant.e.s de la Direction informatique,
- ❑ Représentant.e.s des Achats,
- ❑ Représentant.e.s de la Direction immobilière,
- ❑ Représentant.e.s de la Communication interne,
- ❑ Représentant.e.s des Institutions Représentatives du Personnel.

Outre ses attributions relatives à l'accord, la Mission Handicap conduit par ailleurs une mission plus large de développement de la culture d'accueil et d'insertion des salarié.e.s en situation de handicap dans le Groupe.

Article 2.2. LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL ET COORDINATION DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Au-delà de la mission de suivi médical individuel et d'intervention sur le milieu du travail, les services de santé au travail ont un rôle de conseil et d'alerte auprès de l'employeur, des salarié.e.s et de leurs représentants. A ce titre, leur expertise peut être sollicitée notamment au sujet des actions de prévention qui visent à éviter toute altération de la santé physique et mentale des salarié.e.s du fait de leur travail.

Ceux-ci assurent ainsi la surveillance médicale renforcée nécessaire des salarié.e.s reconnu.e.s en situation de handicap afin de permettre notamment le maintien dans l'emploi. Ils accompagnent par ailleurs la Mission Handicap et le.la manager.euse dans la recherche de solutions adaptées aux situations individuelles.

De par la nature des informations détenues, les services de santé au travail ont également un rôle primordial dans la détection/l'identification des situations de handicap.

D'autres relais, tels que les salarié.e.s, désigné.e.s par le Groupe en vue de prendre en charge la prévention des risques professionnels, les infirmier.e.s de santé au travail, les assistant.e.s des services sociaux, peuvent être amené.e.s à intervenir.

Ils constituent en effet des interlocuteurs privilégiés, points d'appui pour les salarié.e.s, les manager.euse.s, la fonction RH de proximité et les IRP, étant précisé que leurs missions s'exercent dans le respect des règles déontologiques, du secret médical et professionnel inhérents à leur métier.

Article 2.3. LES EQUIPES DES RESSOURCES HUMAINES

Dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des manager.euse.s et des salarié.e.s, les équipes des Ressources Humaines constituent des interlocuteurs privilégiés, des liens centraux et indispensables avec les différents acteur.trice.s oeuvrant dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles ont un rôle de veille, d'alerte et de remontée d'informations. Face à une situation particulière, leur rôle est crucial en ouvrant un espace de dialogue et conseillant les salarié.e.s, et, si nécessaire, les orienter vers d'autres intervenants ou dispositifs appropriés (médecin du travail, acteur.trice.s sociaux, etc).

Plus généralement, les équipes Ressources Humaines veillent à apporter aux salariés conseil et accompagnement, notamment en matière de parcours professionnels, de développement des compétences et de formation.

Article 2.4. LE MANAGEMENT

Les manager.euse.s, entendu.e.s comme le management, de par leur mission d'encadrement (N+1 et N+2) veillent à rendre les situations de travail accessibles aux personnes en situation de handicap.

Leur action est notamment essentielle s'agissant de la réalisation de la compensation s'il y en a une (cf. chapitre 4 infra).

Article 2.5. LES SALARIE.E.S « ENGAGE.E.S »

Les salarié.e.s « engagé.e.s » aux côtés de la Mission Handicap sont des volontaires parmi l'ensemble des salarié.e.s des Entités relevant du périmètre Groupe, désireux de s'engager sur le sujet du handicap en interne.

Ils constituent au sein de leurs périmètres d'actions des soutiens privilégiés de la politique Handicap et peuvent à ce titre déployer une ou plusieurs actions concrètes de sensibilisation au handicap.

Réparti.e.s sur tout le territoire, les nouveaux.elles salarié.e.s « engagé.e.s » sont formé.e.s par la Mission Handicap.

Article 2.6. LES DIRECTIONS METIERS

Les Parties conviennent que l'ensemble des Directions métiers est au cœur de l'effectivité de la politique Handicap.

Ces directions ont un rôle primordial dans la promotion et le déploiement de la politique Handicap. Elles contribuent ainsi au maintien dans l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap.

Article 2.7. LE RESEAU DES ACTEUR.TRICE.S DU HANDICAP

La Mission Handicap COVEA anime le réseau des acteur.trice.s du handicap. Celui-ci réunit les acteur.trice.s internes qui participent à l'insertion et au maintien dans l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap ainsi que les salarié.e.s « engagé.e.s » aux côtés de la Mission Handicap pour sensibiliser les équipes en proximité.

Tou.te.s ces acteur.trice.s oeuvrent à la promotion et au déploiement de la politique Handicap du Groupe.

Article 2.8. LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) font partie des acteur.trice.s auquel.le.s les salarié.e.s en situation de handicap peuvent se référer. Elles sont, avec les organisations syndicales, forces de proposition pour la politique Handicap du Groupe. Elles participent en outre au suivi de l'accord.

Instances privilégiées de dialogue social, de consultation et de suivi des actions en matière de prévention des risques professionnels, les CHSCT constituent une réelle force de proposition.

D'une façon plus générale, et en complément des différents acteur.trice.s cité.e.s, les Parties s'accordent à reconnaître l'implication des salarié.e.s du Groupe COVEA dans les domaines du Handicap et de la diversité et les relais qu'ils constituent, par leur comportement au quotidien, de la politique menée en matière de Handicap.

CHAPITRE 3 - PLAN D'EMBAUCHE ET D'INCLUSION

Le recrutement de personnes en situation de handicap répond à la volonté de sélectionner les candidats sur le seul critère de compétence conformément à la politique de diversité et de non-discrimination du Groupe COVEA.

Le Groupe COVEA affirme donc sa volonté de poursuivre et de développer toutes les initiatives en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap afin de faire progresser son taux d'emploi à l'issue du présent accord et anticiper l'évolution de la pyramide des âges des salarié.e.s en situation de handicap.

Article 3.1 L'OBJECTIF D'EMBAUCHES

Le Groupe COVEA se fixe l'objectif sur les trois années couvertes par l'accord de recruter a minima 120 salarié.e.s en situation de handicap, tous types de contrats confondus (CDI/CDD/Contrats en alternance/Stagiaires comptabilisés dans l'OETH) et s'engage plus précisément à intégrer 30 salariés en situation de handicap en CDI.

Le Groupe COVEA mettra par ailleurs en œuvre l'ensemble des moyens et des dispositifs légaux en matière d'insertion professionnelle pour recruter des personnes en situation de handicap (CDD/ Contrats en alternance).

Les embauches peuvent et doivent être réalisées dans toutes les catégories d'emploi existant dans le Groupe et à tous les niveaux hiérarchiques.

Menant une réflexion globale sur le Handicap et bien que ces actions ne soient pas comptabilisées dans l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés), COVEA s'engage en outre à favoriser l'accueil de jeunes atteints de troubles psychiques et cognitifs (DYS, troubles autistiques, etc) pendant des périodes de stages d'une courte durée (1/2 journée à 2 journées) permettant d'une part à ces derniers de découvrir le monde du travail et d'autre part de sensibiliser les équipes accueillantes aux handicaps.

Tou.te.s les acteur.trice.s du processus de recrutement seront sensibilisés à ces dispositions.

La Mission Handicap COVEA maintiendra également ses liens privilégiés avec les équipes recrutement et sourcing du Groupe de sorte à pouvoir traiter toutes les demandes d'emploi de travailleurs en situation de handicap de façon individualisée.

Les conditions de recrutement des personnes en situation de handicap seront le cas échéant aménagées pour permettre à chacun de postuler à égalité de chances (par exemple, si la personne ne peut se déplacer > effectuer l'entretien par téléphone ; si elle est malentendante > prévoir un intermédiaire traducteur).

Indépendamment de leur lien permanent avec les réseaux institutionnels et associatifs spécialisés en recherche d'emploi pour les personnes en situation de handicap, la Mission Handicap et l'équipe sourcing du recrutement mèneront en outre des recherches de partenariats avec notamment des écoles et/ou universités dans l'objectif de diversifier les sources de recrutement et favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap.

De surcroît, la Mission Handicap participera à toutes initiatives et expériences, éventuellement avec d'autres entreprises, dont le but sera de favoriser les conditions d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

La politique Handicap de COVEA sera en tout état de cause communiquée sur les sites externes (institutionnel et recrutement) et au travers des sites internet de recrutement, des réseaux sociaux, etc afin d'augmenter le volume des candidatures de personnes en situation de handicap.

Article 3.2. L'INCLUSION DES SALARIE.E.S EN SITUATION DE HANDICAP

L'accueil et le suivi du.de la salarié.e en situation de handicap au sein du Groupe constitue une étape essentielle de son inclusion dans l'emploi.

La Mission Handicap s'assurera, préalablement à l'arrivée du.de la salarié.e, de la mobilisation de l'ensemble des acteur.trice.s concerné.e.s. Le responsable hiérarchique préparera, si besoin, cette étape avec le concours de la Mission Handicap.

En concertation et avec l'accord préalable de la personne en situation de handicap, une sensibilisation de l'ensemble de l'équipe de travail sera organisée et pourra être effectuée par la Mission Handicap COVEA ou un cabinet extérieur, selon les cas.

L'équipe Ressources Humaines veillera en particulier à la réussite de l'inclusion du.de la salarié.e en lien avec les services de santé au Travail et la Mission Handicap et mènera les actions d'adaptation ou d'aménagement nécessaires.

A cet égard, les Parties signataires soulignent l'importance de veiller à adapter la charge de travail de la personne en situation de handicap, de l'ajuster le cas échéant à l'évolution du handicap (suivant la fiche de suivi individuel, il pourra être par exemple envisagé une baisse de certains objectifs, un allègement du nombre de dossiers sinistres à traiter) et de maintenir dans une telle situation une charge de travail raisonnable pour l'ensemble de l'équipe.

Pour faciliter son inclusion, la personne en situation de handicap pourra également être accompagnée par un.e autre salarié.e référent.e tel.le que défini.e par ailleurs à l'article 4.3 du présent accord.

Un bilan d'intégration/d'activité ainsi que des points d'étape devront autant que de besoin être réalisés par la Mission Handicap.

Les outils nécessaires à la prise de poste d'un.e salarié.e en situation de handicap seront par ailleurs rendus accessibles au plus tôt (accessibilité des outils informatiques, facilitation des déplacements lors de rendez-vous fixés, etc).

Le.la salarié.e en situation de handicap recevra en outre une information sur le présent accord, sur le rôle et actions de la Mission Handicap COVEA grâce aux moyens mis à disposition au sein du Groupe. Un support de présentation sera à cet effet établi.

Il est entendu que ces actions ne se substituent pas aux autres dispositifs RH existants au sein du Groupe (cf. parcours d'intégration).

Indicateurs de suivi/mesure :

- Nombre d'embauches de salarié.e.s en situation de handicap par type de contrat (CDI/CDD/Contrats en alternance et Stagiaires F/H et / an,
- Nombre de stagiaires comptabilisés dans l'OETH et ayant perçu une gratification et ceux n'ayant rien perçu F/H et / an,
- Nombre de périodes d'essai validées et non validées de salarié.e.s en situation de handicap F/H et / an,
- Nombre de salarié.e.s référent.e.s identifié.e.s F/H et / an.

CHAPITRE 4 - LE PLAN D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Différents facteurs comme le vieillissement de l'effectif, l'allongement de la vie professionnelle font de l'insertion et du maintien dans l'emploi un enjeu majeur. Les situations de handicap peuvent survenir au cours de la vie professionnelle et doivent être incontestablement prises en compte pour ne pas pénaliser le déroulement de carrière et l'employabilité.

Aussi, le plan d'insertion et de maintien dans l'emploi a pour objectif de faire en sorte que chacun exerce son métier dans les meilleures conditions possibles.

Les aménagements/adaptations liés au handicap s'examineront suivant l'avis émis par les services de santé au travail, les contraintes liées au poste de travail et les conséquences du handicap de la personne et seront naturellement abordés sous l'angle d'une compensation professionnelle.

Compenser le handicap, c'est donc apporter des réponses individualisées et adaptées permettant de supprimer les désavantages ou au moins de les réduire, afin de rendre les situations « accessibles » aux personnes handicapées. Il faut ainsi entendre la recherche d'un équilibre entre les moyens fournis par l'employeur (matériels, humains et collaboratifs), et la contribution du.de la salarié.e en situation de handicap dans son univers de travail.

Pour ce faire, sans que cela ne remette en cause naturellement la confidentialité (nommée secret médical) de la nature de la pathologie ou du handicap notamment, ou des éléments médicaux relatifs au.à la salarié.e en situation de handicap, il apparaît nécessaire de travailler de concert et de relayer/communiquer à la Mission Handicap les conséquences de la pathologie ou du handicap du.de la salarié.e et ses compensations afin que cette dernière puisse entreprendre notamment avec le management les démarches de maintien dans l'emploi et mettre en œuvre la.les compensation.s adéquate.s.

Article 4.1. LES DEMARCHES LIEES A LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH OU AUTRE TITRE REpondant A L'OETH) ET/OU A LA REALISATION D'EXAMENS OU SOINS MEDICAUX

Si la démarche de reconnaissance reste une initiative personnelle et volontaire du.de la salarié.e, elle lui permet aussi de bénéficier des dispositions prévues par le présent accord, adaptées à sa situation.

Afin de limiter les freins liés aux démarches administratives du dossier (déposé auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées) et/ou examens ou soins médicaux en lien avec le handicap, le. la salariée bénéficiera du temps d'absence rémunéré nécessaire à celles-ci dans la limite de :

- 2 journées par an et sous condition de la production d'un justificatif correspondant et d'un délai de prévenance suffisant pour les démarches en vue de la reconnaissance ou du renouvellement de la qualité de travailleur handicapé ou d'un autre titre répondant à l'OETH,

ou

- 3 journées par an et sous condition de la production d'un justificatif correspondant et d'un délai de prévenance suffisant si le. la salarié.e effectue en outre des examens ou soins médicaux.

(Handwritten signatures and initials)

Ces journées venant naturellement en sus des journées d'absences rémunérées accordées par l'accord Groupe Temps de travail du 14 juin 2017 sont fractionnables en 4 ou 6 demi-journées.

Indicateurs de suivi/mesure :

- Nombre de RQTH ou de titres (1ères demandes) répondant à l'OETH F/H et / an,
- Nombre de renouvellements de RQTH ou de titres répondant à l'OETH F/H et / an,
- Nombre de demi-journées ou journées prises F/H et / an.

Article 4.2. LES AMENAGEMENTS DE POSTES ET SITUATION DE TRAVAIL

Il est primordial de lutter contre la désinsertion professionnelle des salarié.e.s en situation de handicap.

Pour ce faire et tout en déployant sa démarche GPEC, le Groupe COVEA convient de développer différents dispositifs pour assurer l'adaptation des salarié.e.s en situation de handicap aux mutations technologiques et plus largement à l'évolution d'un emploi pérenne adapté, concurrentiel et motivant.

L'objectif est en tout cas de maintenir dans l'emploi les personnes reconnues en situation de handicap par le déploiement de différentes actions soulignant l'importance d'une prise en charge globale de la personne confrontée directement ou indirectement à une situation de handicap.

Les Parties signataires rappellent à cet égard qu'une vigilance particulière sur les aménagements techniques et organisationnels, sur les besoins spécifiques en formation et sur l'intégration dans le collectif de travail est un facteur clé de réussite dans la durée.

Dans un tel cadre, la Mission Handicap veillera à ce que les postes de travail des salarié.e.s en situation de handicap soient adaptés en vue de faciliter au maximum l'exercice de leurs activités au sein de leur Entité.

L'analyse des fiches de suivi individuel réalisée par les services de santé au travail est un acte structurant de l'action de maintien dans l'emploi qu'ils réalisent dans sa globalité.

Ce travail pourra se faire avec l'aide des experts compétents (ergonomes, SAMETH...) et en collaboration notamment avec le/la manager.euse, le médecin du travail, les services de santé au travail, le Responsable Ressources Humaines et le/la salarié.e pour adapter au mieux les solutions envisagées au besoin individuel.

Les membres du réseau des acteur.trice.s COVEA du Handicap pourront aussi être sollicités dans l'aménagement du poste ou de l'environnement de travail, notamment les directions informatiques, achats, COVEA Immobilier, etc.

La Mission Handicap demeurera en ce sens un interlocuteur privilégié à l'identification de ces solutions individuelles et arbitrera si nécessaire dans le cadre de la compensation professionnelle.

La compensation s'envisagera sur des aménagements matériels lorsque la situation du/de la salarié.e en activité l'exigera.

- ☞ La Mission Handicap procédera à l'acquisition ou au remplacement du matériel de limitation/compensation du handicap au travail si le.la salarié.e en fait la demande (fauteuil, bureau, informatique...). Il est entendu que chaque prise en charge ne se fera qu'après une recommandation du médecin du travail et en complément des aides légales existantes.
- ☞ Il sera porté une attention particulière à la question de l'accessibilité des lieux de travail englobant l'accès aux locaux dans leur ensemble mais également l'accessibilité spécifique au poste de travail. Cette question constituera de surcroît un point de vigilance à tout changement individuel ou collectif de situation de travail.
- ☞ La Mission Handicap s'attachera aussi à travailler avec les services concernés pour rendre accessible les supports de communication ou de travail numérique (site web, intranet, applications métiers...) aux salarié.e.s en situation de handicap.
- ☞ Elle veillera à mettre en place, en complément des aides légales existantes, tous les moyens nécessaires au déplacement domicile/lieu de travail des salarié.e.s en situation de handicap lorsqu'ils ne peuvent le faire de manière autonome, après avis du médecin du travail. Pour cela, quand cela sera nécessaire, des organismes de transports spécialisés seront sollicités (PAM, taxi). Il en sera de même en cas de formations à l'extérieur de l'Entité ou sur un autre site que le lieu de travail habituel.

Dans l'objectif d'une prise en charge globale de la personne, COVEA s'engage aussi à proposer aux salarié.e.s en situation de handicap le financement d'aides spécifiques en complément des aides de droit commun ou de l'aide personnalisée apportée (sous condition d'attribution) le cas échéant par l'action sociale en santé et prévoyance par l'organisme assureur du Groupe.

Ces aides, qui facilitent la vie professionnelle mais aussi la vie privée, concernent des appareillages de compensation du handicap (appareil auditif, prothèse...) ou l'aménagement du véhicule.

- ☞ COVEA s'engage dans le cadre d'une gestion directe de la contribution au niveau du Groupe à participer forfaitairement au financement d'une prothèse auditive (maximum 700 euros après remboursement de la sécurité sociale et de la part des organismes assurant la protection sociale complémentaire) ou de deux prothèses (maximum 1 400 euros après remboursement de la sécurité sociale et de la part des organismes assurant la protection sociale complémentaire).
- ☞ Un aménagement du véhicule de fonction ou un changement de catégorie de véhicule, une adaptation du véhicule personnel, lorsque le handicap l'exige, sur justification médicale (maximum de 2 500 euros tous les 3 ans, sur facture) pourront être le cas échéant envisagés.

La compensation pourra aussi être envisagée sur des aménagements organisationnels.

- ☞ Les équipes des Ressources Humaines veilleront ainsi sur préconisation(s) des services de santé au travail à ce que les horaires des salarié.e.s en situation de handicap soient compatibles avec les spécificités de leur handicap (exemple : contraintes horaires dues à un suivi médical spécifique) et ce dans le cadre de formules individuelles d'organisation du temps de travail, à temps complet ou à temps partiel. Ces aménagements s'inscriront cependant dans le cadre des règles régissant l'organisation du temps de travail en vigueur dans les Entités.

Il sera à cet égard porté une attention particulière sur la répartition du travail de l'ensemble de l'équipe de sorte à ce qu'elle soit équilibrée.

- Les demandes de télétravail émanant des salarié.e.s en situation de handicap, lorsqu'il s'agit notamment d'une préconisation du médecin du travail, seront soumises à un examen de la Direction des Coopérations Humaines suivant les dispositions légales et/ou conventionnelles en vigueur.
- La Mission Handicap s'engage enfin à apporter une attention particulière aux salarié.e.s qui ont un enfant à charge en situation de handicap et en conséquence à compléter le cas échéant le dispositif légal du congé de présence parental par le maintien de salaire pendant 90 jours et la prise en charge durant cette période de la part employeur des organismes assurant la protection sociale complémentaire.

Indicateurs de suivi/mesure :

- Nombre et types d'aménagements F/H et / an,
- Nombre de demandes de télétravail F/H et / an,
- Nombre de refus/acceptation de demandes de télétravail F/H et / an,
- Nombre de journées entières et ½ journées prises F/H et / an.

Article 4.3. L'ADAPTATION AUX EVOLUTIONS ET AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

L'accord GPEC COVEA du 30 juin 2017 doit permettre notamment avec une attention toute particulière à leur égard qu'il prévoit, aux bénéficiaires de l'OETH, salarié.e.s des Entités du Groupe ou en cours de recrutement, de s'adapter aux évolutions techniques et technologiques envisagées ou réalisées, notamment dans le cadre de l'évolution de l'organisation des Entités.

Le cas des salarié.e.s en situation de handicap concerné.e.s par un projet de mutations technologiques ou d'évolutions technologiques fera alors l'objet d'une attention et d'une analyse particulière de la part des acteur.trice.s RH et de la Mission Handicap COVEA.

En lien avec les expert.e.s internes et externes compétent.e.s, ces derniers examineront les conséquences prévisibles sur les conditions d'emploi, les besoins de formation, les besoins d'adaptation du poste de travail mais aussi les opportunités que pourraient représenter l'utilisation de nouveaux matériels ou technologies pour les salarié.e.s.

Article 4.4. LES AUTRES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

- Pour faciliter la recherche de logement, le.la salarié.e en situation de handicap en mobilité interne ne résultant pas de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs bénéficiera pour elle.lui et sa famille, de la prise en charge d'un déplacement de 3 jours, hors temps de travail, sur le futur site (Trajet aller/retour + 9 repas + hébergement 2 nuit) dans les conditions fixées à l'article 3.3.3 de l'accord GPEC du Groupe COVEA du 30 juin 2017.
- Si le.la salarié.e en situation de handicap est en revanche en mobilité dite contrainte, elle.il bénéficiera dans le cadre de la recherche de logement, d'une absence autorisée rémunérée de 2 jours et de la prise en charge pour elle.lui et sa famille, de deux déplacements de 3 jours, sur le futur site (Trajet aller/retour + 9 repas + hébergement 2 nuits) x 2 dans les conditions fixées à l'article 4.1.3.2 de l'accord GPEC du Groupe COVEA du 30 juin 2017.

- ✎ S'inscrivant toujours dans le cadre des mesures GPEC, les Parties au présent accord entendent rappeler qu'avant toute proposition individuelle de mobilité interne, un entretien sera organisé entre le.la salarié.e concerné.e et un.e représentant.e des ressources humaines, pour examiner en concertation les conditions d'accompagnement pouvant être mises en oeuvre à cette occasion, notamment pour concilier au mieux la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé (cf. article 4.1 de l'accord relatif à la GPEC au sein du Groupe COVEA du 30 juin 2017).
- ✎ Tout.e salarié.e. en situation de handicap, se verra ainsi proposer un suivi personnalisé en lien avec la Mission Handicap notamment en vue de prendre les mesures appropriées au maintien dans l'emploi et à l'accompagnement dans le nouveau métier. Dans ce cadre, les dispositifs à mettre en oeuvre en fonction des besoins identifiés pourront être la mise en place de formations nécessaires, l'adaptation du temps d'apprentissage, etc pour assurer le maintien dans l'emploi.
- ✎ Si nécessaire, un bilan de compétences pourra être proposé et des actions de formation spécifiques pourront être financées.

Les Parties soulignent cependant que le.la salarié.e en situation de handicap bénéficiera, comme tout.e salarié.e du Groupe, de l'ensemble des outils et dispositifs nécessaires au bon déroulement de son activité professionnelle.

- ✎ En lien avec la Mission Handicap, le. la salarié.e pourra également être accompagné par un.e salarié.e référent.e. Ces missions seront pleinement intégrées dans l'évaluation de la charge de travail du. de la salarié.e. référent.e. Il sera en outre tenu compte de cette activité dans le cadre de l'entretien annuel afin de la valoriser dans son parcours professionnel.

Indicateurs de suivi/mesure :

- Nombre de personnes en situation de handicap concernées par une mobilité interne et accompagnées F/H et / an,
- Nombre de salarié.e.s référent.e.s identifié.e.s F/H et / an.

CHAPITRE 5 - PLAN D'ADAPTATION ET DE FORMATION

Le Groupe COVEA veille à garantir l'égal accès de tou.te.s les salarié.e.s à la formation professionnelle et à l'évolution professionnelle quelle que soit la situation de chacun.e et soutient que l'employabilité des personnes en situation de handicap demeure un enjeu majeur.

Article 5.1. LA FORMATION DES SALARIE.E.S EN SITUATION DE HANDICAP

En complément des formations offertes à l'ensemble des salarié.e.s, les salarié.e.s en situation de handicap bénéficieront d'une priorité pour l'accès à toute formation liée aux changements d'organisations ou aux mutations technologiques.

Concernant tout projet de nouvelle technologie induisant une mutation technologique, le plan de formation devra obligatoirement envisager les adaptations de postes et les formations nécessaires au maintien du.de la salarié.e en situation de handicap dans son métier. Les salarié.e.s en situation de handicap bénéficieront d'une formation prioritaire sur ces nouvelles méthodes de travail.

Dans le cas d'une inadéquation des moyens technologiques déployés dans le Groupe COVEA avec la situation de handicap du.de la salarié.e, des solutions alternatives internes seront recherchées. Un diagnostic sera alors posé en amont par la Mission Handicap.

Dans le cadre de la construction du parcours professionnel du.de la salarié.e, toute première demande d'un dispositif de formation existant (CPF, VAE, Formation qualifiante) sera acceptée si les conditions pour en bénéficier sont réunies.

Dans le cadre du déploiement du plan de formation du Groupe, les sessions de formation seront dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap ou, à défaut, le responsable de la formation se rapprochera du responsable de la Mission Handicap afin de convenir de mesures correctrices appropriées, afin de lever tous les obstacles d'accessibilité liés au handicap, dans l'accès à la formation.

Suite aux recommandations de la médecine du travail, les salarié.e.s reconnu.e.s en situation de handicap seront accompagnés lors de leur retour à l'emploi, par la mise en place de mesures spécifiques permettant d'assurer un retour dans les meilleures conditions.

Sous l'impulsion de la Mission Handicap Assurance de la Fédération Française de l'Assurance (FFA), le Groupe COVEA s'inscrit par ailleurs dans une démarche facilitant le retour à l'emploi des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi (de formation initiale BAC, niveau BAC ou inférieur) par la mise en place d'actions de formations spécifiques telles que :

- Le Certificat de qualification professionnelle (CQP) de Chargé de Relation Clientèle en Assurances
 - formation préparatoire + IFPASS,
- Le BTS, Diplôme Universitaire en Assurances ou autres :
 - formation préparatoire si besoin + Ecole spécifique.

Ces personnes bénéficieront à ce titre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'une durée d'un an pour le CQP et de deux ans pour le BTS et s'engageront dans une période de formation préparatoire de 4 ou 5 mois au sein de Centres de Réadaptation Professionnelle (CRP).

Indicateur de suivi/mesure :

- Nombre et types de formations mises en œuvre F/H et / an.

Article 5.2. LA FORMATION DES AUTRES SALARIE.E.S, ACTEUR.TRICE.S DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Autant que de besoin, la Mission Handicap interviendra en amont pour sensibiliser le management et ainsi faciliter l'insertion du.de la salarié.e en situation de handicap. La Mission Handicap demeurera à la disposition et à l'écoute de chacun au moment de l'accueil du.de la salarié.e en situation de handicap. La Mission Handicap assurera un suivi pendant la phase d'intégration en veillant à l'aménagement du poste et à l'accès au poste de travail.

Il sera mis en place également un dispositif Diversité incluant un volet Handicap et alliant formation présentielle et digitale, adaptée à chaque cible par le biais d'un parcours mixant distanciel (plus généraliste) et présentiel (plus opérationnel).

La formation des manager.euse.s de salarié.e.s en situation de handicap aura un caractère incontournable.

Par ailleurs, un module de formation adapté sera proposé aux opérationnels (acteur.trice.s RH, IRP, réseau handicap, acheteurs, etc) afin de les sensibiliser aux problématiques du handicap dans le cadre de leur métier ou de leur(s) missions.

Indicateurs de suivi/mesure :

- Nombre de manager.euse.s de salarié.e.s en situation de handicap formés F/H et / an,
- Nombre de salarié.e.s référent.e.s formé.e.s F/H et / an.

CHAPITRE 6 - PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION

La mise en place d'une culture autour du sujet du handicap n'est possible que si l'ensemble des acteur.trice.s est partie prenante de l'action. Les actions de sensibilisation viseront à donner aux relais de la politique Handicap les moyens d'agir pour prendre en compte les situations de handicap.

Les actions de communication déployées auprès de l'ensemble des salarié.e.s devront avoir pour objectif de maintenir une dynamique et de continuer à lutter contre les stéréotypes.

Article 6.1. LA COMMUNICATION

La Mission Handicap s'attachera particulièrement à faire connaître la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap encourageant, par voie de conséquence, les déclarations des situations de handicap.

Une communication spécifique sera ainsi réalisée auprès des salarié.e.s en situation de handicap, lors du lancement du nouvel accord mais également au gré des nouvelles déclarations de handicap afin de rappeler aux salarié.e.s la possibilité de bénéficier d'un accompagnement privilégié en cas de besoin.

COVEA souhaite en effet que ses salarié.e.s en situation de handicap puissent avoir connaissance et recourir, par une meilleure information en amont, aux dispositions de l'accord.

Des actions en direction de l'extérieur seront en outre réalisées afin de faire connaître la politique d'embauche et de maintien dans l'emploi du Groupe en faveur des personnes en situation de handicap et ainsi relayer sa politique RH dans le cadre de la Marque Employeur.

Le Groupe COVEA entend enfin développer les partenariats et mécénats mais aussi explorer en lien avec sa politique RSE et ses marques, en collaboration avec les Directions concernées, les moyens de rendre accessible certaines offres commerciales et services aux personnes en situation de handicap.

Durant les trois années de l'accord, les moyens de communication seront en tout cas diversifiés pour porter les messages auprès du plus grand nombre.

Indicateurs de suivi/mesure :

- Nombre de communications / an,
- Nombre de forums, salons métiers, interventions écoles / an.

Article 6.2. LA SENSIBILISATION

La sensibilisation a vocation à faire disparaître les réticences et préjugés qui existent encore, en vue de favoriser l'intégration de tous. Elle se doit d'être permanente et adaptée aux préoccupations du moment. La

mise en œuvre de ces actions de sensibilisation se poursuivra sur la durée du présent accord, en continuité de celles menées les années précédentes dans les différentes Entités du Groupe.

Dans le cadre des outils de communication à sa disposition, la Mission Handicap veillera à faire connaître la tenue de ces évènements. Les axes de sensibilisation seront de favoriser la perception puis la prise en compte tant de la multiplicité des formes de handicap que de la singularité de chacune d'elles, de lutter contre les représentations erronées, les stéréotypes et les préjugés sur le handicap en faisant connaître des expériences réussies dans le Groupe et ailleurs.

Pour pouvoir concerner l'ensemble des salarié.e.s du Groupe COVEA et acculturer ces derniers au handicap, la sensibilisation devra être portée dans les différentes Entités du Groupe. Les Parties signataires partagent en effet l'importance de maintenir une dynamique de sensibilisation tout au long de la période couverte par le présent accord.

La Mission Handicap organisera autant que de besoin des actions de sensibilisation auprès des manager.euse.s et de leurs équipes et s'assurera de l'animation de l'ensemble du réseau des acteur.trice.s Handicap (SST, acteur.trice.s RH, directions métiers, acheteurs, salarié.e.s engagé.e.s...).

Indicateurs de suivi/mesure :

- Nombre de journées de « sensibilisation au handicap » organisées / an,
- Nombre de vues One.net / an,
- Nombre de salarié.e.s sensibilisé.e.s / an.

CHAPITRE 7 – LE RECOURS AUX ENTREPRISES DU SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE

En sollicitant les structures du secteur protégé et adapté, le Groupe contribue à permettre l'emploi de personnes en situation de handicap. Le secteur protégé et adapté offre en effet à des personnes en situation de handicap, temporairement ou définitivement éloignées de l'entreprise classique, une activité professionnelle aménagée en fonction de leurs besoins et capacités :

- Les Entreprises Adaptées (EA) permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire peut demander du temps, exiger la définition d'un projet professionnel ou des adaptations spécifiques.

- Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) permettent de proposer une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif afin de favoriser l'autonomie et l'épanouissement des personnes en situation de handicap.

A cet effet, les Entités relevant du périmètre Groupe entendent maintenir leur positionnement en tant qu'entreprises socialement responsables et poursuivre leur engagement vis-à-vis de ces établissements car il constitue un des moyens efficaces d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les employeurs peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés (dans la limite de 50 %), en passant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec le secteur protégé et adapté.


La Mission Handicap continuera donc d'être le relai indispensable entre ces structures et les Achats du Groupe. La sensibilisation des structures d'achats et des commanditaires sera poursuivie (dans le but d'une identification des domaines d'activités et des fournisseurs dans ces domaines) afin de maintenir, de diversifier et de développer les relations commerciales avec le secteur protégé et adapté.

Les Parties rappellent dans ce cadre aux Institutions Représentatives du Personnel la possibilité de solliciter les EA et ESAT pour des prestations de service ou des achats de fournitures dans le cadre de leurs activités sociales.

Enfin, la Mission Handicap veillera à ce que les unités en provenance des EA et des ESAT soient intégralement reportées dans les DOETH, en lien avec la Direction des Achats COVEA.

Indicateur de suivi/mesure :

- Nombre de contrats EA/ESAT,
- Nombre d'unités bénéficiaires obtenues par la conversion du montant des contrats de fournitures ou de prestations de service passés avec des ESAT/EA correspondant à l'emploi EA/ESAT.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and the initials 'ML' and 'NA' on the right.

CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS FINALES

Article 8.1. DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020.

Il cessera donc automatiquement à son terme de produire tout effet.

Article 8.2. FINANCEMENT DES ACTIONS DU PRESENT ACCORD

Les actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord sont financées par le budget Handicap.

Ce budget correspond au montant total des contributions dues par les Entités entrant dans le champ d'application du présent accord, défini à l'article 1.1 au titre du financement des fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour les années 2018 à 2020, calculées conformément aux articles D. 5212-19 et suivants du Code du travail.

Article 8.3. COMMISSIONS DE SUIVI ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Une commission de suivi du présent accord est créée.

Elle est composée, par organisation syndicale représentative signataire, de quatre représentants et de membres représentants de la Direction des Coopérations Humaines, en nombre au plus égal à celui que peuvent désigner en théorie les organisations syndicales représentatives signataires.

La désignation des représentants doit permettre un suivi dans le temps de l'accord. A ce titre, leur remplacement se fera dans cette vigilance.

Elle suit les engagements de l'accord et la réalisation annuelle des actions qui en découlent. Lors de sa réunion, la Commission de suivi aura communication par la Direction, du bilan annuel des actions conduites dans le cadre de la réalisation du présent accord Handicap. Un suivi des indicateurs de suivi/mesure sera réalisé.

La Commission de suivi de l'accord Handicap se réunit, au moins, une fois par an, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, sur convocation de l'employeur, ou à la demande d'un des signataires dans l'hypothèse de la survenance d'une situation exceptionnelle ayant des impacts significatifs sur le déploiement de la politique Handicap.

Il est convenu que la première année, une seconde réunion sera organisée en vue de faire un premier point sur le déploiement des mesures.

Les travaux de la Commission de suivi Handicap peuvent notamment s'appuyer sur les informations/bilans déjà partagés périodiquement avec les Instances Représentatives du Personnel notamment via les BDES.

Dans le cadre du partage d'informations lié à l'existence de cette Commission, une exigence de confidentialité pourra être rappelée à l'ensemble des participant.e.s. en fonction de la nature des informations communiquées.

Article 8.4. PRINCIPE DE NON CUMUL

Les avantages accordés dans le cadre du présent accord ne peuvent en aucun cas se cumuler avec toutes autres dispositions ayant le même objet. Il est alors fait application de la disposition la plus favorable.

Article 8.5. SUBSTITUTION

Les Parties conviennent expressément que le présent accord se substitue à tous les accords collectifs, aux usages et aux décisions unilatérales produisant effet au sein des Entités, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et ayant le même objet.

Article 8.6. NOTIFICATION

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, par courrier recommandé ou courriel avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 8.7. ADHESION

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, une organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer. Cette adhésion se fera par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux signataires du présent accord et devra en outre faire l'objet à la diligence de son auteur des mêmes formalités de dépôt et de publicité que celles du présent accord.

Article 8.8. REVISION

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par voie d'avenant, notamment en raison d'évolution postérieure des textes législatifs et/ou conventionnels, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Les Entités, ou toute organisation syndicale représentative habilitée à engager la procédure de révision, qui souhaiterai(en)t s'engager dans cette voie, devra(ont) en informer les parties signataires, ainsi que les autres organisations syndicales représentatives, en joignant une note écrite précisant les dispositions du présent accord visées par la demande de révision d'une part, et proposant le rédactionnel afférent, d'autre part.

Les négociations devront alors être engagées dans un délai de trois mois suivant la réception de cette correspondance par lettre recommandée avec accusé de réception afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Article 8.9. AGREMENT ET PUBLICITE

A l'initiative du Groupe, le présent accord sera soumis à la procédure d'agrément auprès de l'autorité administrative, conformément aux dispositions des articles L. 5212-8 et R. 5212-15 et suivants.


Le présent accord sera en outre déposé en 2 exemplaires à la DIRECCTE (dont l'un sur support papier signé des parties et l'autre sur support électronique adressé par courriel) et au Conseil des prud'hommes compétents.

L'accord sera mis à disposition du personnel sur l'intranet.

GP *TH* *PH* *NH*

Fait à Paris, le 19 décembre 2017, en 9 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.


➤ **Pour les Entités,**



Monsieur Didier LEDEUR
Directeur Affaires Sociales Groupe


➤ **Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du périmètre du présent accord,**

CFDT,




Monsieur Eric GARREAU

CFE-CGC,




Monsieur Pierre MEYNARD

CFTC,




Monsieur Christophe YOU

CGT,



P. Patrick GOUSSARD
Madame Françoise WINTERHALTER

UNSA,



Monsieur Philippe BABOIN

ANNEXE 1 – ETAT DES LIEUX 2015/2016

❖ Le Groupe COVEA

Avec plus de onze millions de sociétaires et 21 000 collaborateurs, le Groupe mutualiste COVEA, regroupant les marques MAAF, MMA et GMF, figure en tête des assureurs de biens et de responsabilité en France.

Courant 2016, le Groupe COVEA crée la Direction Générale Ressources Humaines et Communication Interne et reGroupe au sein du Pôle diversité les missions Handicap existantes au sein de ses marques.

Il est à ce titre rappelé que les marques MAAF, MMA et GMF avaient toutes une approche proactive du Handicap et avaient développé des politiques Handicap structurées par des accords d'entreprise (agréés ou non) ou plans d'actions comme indiqué ci-après :

| Situation 2016 | MMA (MMA IARD / MMA VIE / DAS / DASAM / MMA IARD AM) | MAAF | GMF (GMF ASS / GMF RETRAIT / AM) | Téléass. | Fidélia | COVEA |
|---|--|--------------|----------------------------------|--------------|-------------|-----------|
| Taux d'emploi avant minorations / obligation d'emploi des 6% | 4,57% | 4,23% | 4,0% | 3,0% | 1,64% | 4,16% |
| Taux d'emploi après minorations / au calcul des contributions | 5,9% | 5,7% | 5,8% | 4,3% | 2,21% | 5,46% |
| CONTRIBUTION A REVERSER A L'AGEFIPH | 27207,31 | | 86990,36 | | 266195,76 | 390394,03 |
| CONTRIBUTION AGEFIPH MAIS NON REVERSEE | | 140060,2E | | 57826,5 | | 197886,88 |
| | SANS ACCORD | ACCORD AGREE | ACCORD NON AGREE | ACCORD AGREE | SANS ACCORD | |

L'objectif, pour COVEA et la Mission Handicap COVEA, est aujourd'hui d'avoir une politique Handicap Groupe qui aura naturellement pour conséquence de réduire l'hétérogénéité actuelle du diagnostic entre les sociétés employeuses du Groupe figurant en 1^{ère} page, reprises ci-dessous :

- ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE,
- ASSISTANCE PROTECTION JURIDIQUE,
- FIDÉLIA ASSISTANCE,
- FIDÉLIA SERVICES,
- GMF ASSURANCES,
- GMF VIE,
- LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYÉS DE L'ÉTAT ET DES SERVICES PUBLICS ET ASSIMILÉS,
- TÉLÉASSURANCES,
- ASSOCIATION POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES,
- MAAF ASSURANCES,
- MAAF ASSURANCES SA,
- MAAF SANTÉ,

- MAAF VIE,
- GIE ATLAS SERVICES ET DÉVELOPPEMENT,
- GIE EURO GESTION SANTÉ,
- GIE EURODEM,
- GIE EUROPAC,
- GIE EUROPEX,
- EUROVAD,
- GIE LOGISTIC,
- GIE RCDI,
- MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES,
- MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES,
- MMA IARD,
- MMA VIE,
- DAS ASSURANCES MUTUELLES,
- DAS.

Effectif COVEA (1) au 31.12 par type de contrat en 2015 et 2016

| Contrat | 2015 | 2016 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| CDI | 20 468 | 20 369 |
| <i>dont CDI Suspendu</i> | <i>678</i> | <i>617</i> |
| CDD | 825 | 696 |
| Alternant | 287 | 264 |
| Total | 21 580 | 21 329 |

(1): périmètre : MAAF, MMA, GMF, FIDELIA, hors SGAM

(1) Effectif en nombre de salariés

Effectif COVEA (1) au 31.12 par classe en 2015 et 2016

| Classe | Effectif au 31.12.2015 | Effectif au 31.12.2016 |
|--------------|------------------------|------------------------|
| Autres | 133 | 126 |
| Cl 1 | 105 | 87 |
| Cl 2 | 568 | 639 |
| Cl 3 | 3 991 | 3638 |
| Cl 4 | 7 786 | 7740 |
| Cl 5 | 5 150 | 5189 |
| Cl 6 | 3 108 | 3172 |
| Cl 7 | 601 | 595 |
| Directeurs | 138 | 143 |
| Total | 21 580 | 21 329 |

(1) Périmètre : MAAF, MMA, GMF, FIDELIA, hors SGAM

Effectif en nombre de salariés

(2) Autres : MMA CAP et concierges

- Pyramide des âges et des qualifications

Effectif COVEA (1) au 31.12 par genre et par tranche d'âge en 2015 et 2016

| Age | 25 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65 et + | Total |
|-------------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|-----------|---------------|
| Femme | 542 | 1 484 | 2 005 | 2 253 | 2 221 | 1 616 | 1 540 | 1 324 | 469 | 21 | 14 075 |
| Homme | 234 | 631 | 866 | 1 015 | 1 211 | 987 | 988 | 1 117 | 425 | 31 | 7 505 |
| Total 2015 | 776 | 2 115 | 2 871 | 3 268 | 3 432 | 2 603 | 2 528 | 2 441 | 894 | 52 | 21 580 |
| Femme | 474 | 1 398 | 1 930 | 2 265 | 2 258 | 1 688 | 1 589 | 1 823 | 515 | 19 | 13 958 |
| Homme | 200 | 594 | 816 | 1 005 | 1 202 | 1 026 | 962 | 1 086 | 451 | 29 | 7 371 |
| Total 2016 | 674 | 1 992 | 2 746 | 3 270 | 3 460 | 2 714 | 2 551 | 2 909 | 966 | 48 | 21 329 |

(1) : périmètre : MAAF, MMA, GMF, FIDELIA, hors SGAM
Effectif en nombre de salariés

- Situation de l'emploi actuelle : évolution des flux d'entrée et de sortie (embauches, suppression d'emploi, départs en retraite)

Départs COVEA (1) par motif et type de contrat en 2015 et 2016

| CONTRAT | MOTIF DE DEPART | 2015 | 2016 |
|--------------|-------------------------------------|--------------|--------------|
| CDI | Démissions | 186 | 212 |
| | Licenciements (*) | 134 | 150 |
| | Départs en retraite | 461 | 515 |
| | Départs en cours de période d'essai | 84 | 71 |
| | Décès | 19 | 22 |
| | Total départs CDI | 884 | 970 |
| CDD | Total départs CDD | 2 374 | 2 346 |
| ALTERNANTS | Total départs Alternant | 223 | 228 |
| TOTAL | | 3 481 | 3 543 |

(1): périmètre : MAAF, MMA, GMF, FIDELIA, hors SGAM

(*) y compris ruptures conventionnelles

- Types de contrats utilisés dans le cadre des embauches (CDI, CDD, alternance)

| | 2015 | 2016 |
|----------------------|------|------|
| Embauches CDI | 798 | 871 |
| Embauches CDD | 2353 | 2217 |
| Embauches alternants | 203 | 205 |

(1): périmètre : MAAF, MMA, GMF, FIDELIA, hors SGAM
Embauches CDI : nouveau contrat CDI et transformation de CDD vers CDI
Embauches CDD : nouveau contrat CDD

❖ Le bilan de la situation d'emploi des salariés en situation de handicap au sein du Groupe

- Nombre actuel de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et leurs caractéristiques (sexe, âge...)

Effectif collaborateurs en situation de handicap par genre en 2015 et 2016

| Exercice | Genre | Nombre de collaborateurs en situation de handicap | Répartition en % |
|----------|------------|---|------------------|
| 2015 | Femme | 658 | 69.6% |
| | Homme | 288 | 30.4% |
| | Total 2015 | 946 | 100.0% |
| 2016 | Femme | 663 | 69.5% |
| | Homme | 291 | 30.5% |
| | Total 2016 | 954 | 100% |

Effectif collaborateurs Covéa en situation de Handicap par tranche d'âge au 31.12.2015

| Tranche d'âge | Nombre de collaborateurs en situation de handicap | Répartition en % |
|---------------|---|------------------|
| < 25 | 3 | 0.3% |
| 25 / 29 | 25 | 2.6% |
| 30 / 34 | 53 | 5.6% |
| 35 / 39 | 88 | 9.3% |
| 40 / 44 | 128 | 13.5% |
| 45 / 49 | 118 | 12.5% |
| 50 / 54 | 173 | 18.3% |
| 55 / 59 | 279 | 29.5% |
| 60 / 64 | 74 | 7.8% |
| 65 et + | 5 | 0.5% |
| Total | 945 | 100.0% |

Effectif collaborateurs Covéa en Situation de Handicap par tranche d'âge au 31.12.2016

| Tranche d'âge | Nombre de collaborateurs en situation de handicap | Répartition en % |
|---------------|---|------------------|
| < 25 | 1 | 0.1% |
| 25 / 29 | 22 | 2.3% |
| 30 / 34 | 45 | 4.7% |
| 35 / 39 | 88 | 9.2% |
| 40 / 44 | 137 | 14.4% |
| 45 / 49 | 121 | 12.7% |
| 50 / 54 | 165 | 17.3% |
| 55 / 59 | 281 | 29.5% |
| 60 / 64 | 89 | 9.3% |
| 65 et + | 5 | 0.5% |
| Total | 954 | 100.0% |

- Nature des contrats, analyse des postes occupés par les Travailleurs Handicapés

Effectif collaborateurs Covéa en situation de handicap par type de contrat en 2015 et 2016

| Exercice | Type de contrat | Nombre de collaborateurs en situation de handicap | Répartition en % |
|----------|-------------------|---|------------------|
| 2015 | CDI | 911 | 96.3% |
| | CDD | 27 | 2.9% |
| | ALTERNANT | 8 | 0.8% |
| | Total 2015 | 946 | 100.0% |
| 2016 | CDI | 936 | 98.1% |
| | CDD | 13 | 1.4% |
| | ALTERNANT | 5 | 0.5% |
| | Total 2016 | 954 | 100% |

Effectif collaborateurs Covéa en situation de handicap par classe au 31.12.2015

| Classe | Nombre de collaborateurs en situation de handicap | Répartition en % |
|--------------|---|------------------|
| 1 | 22 | 2.3% |
| 2 | 82 | 8.7% |
| 3 | 256 | 27.1% |
| 4 | 371 | 39.3% |
| 5 | 135 | 14.3% |
| 6 | 58 | 6.1% |
| 7 | 14 | 1.5% |
| Autres* | 7 | 0.7% |
| Total | 945 | 100.0% |

*Autres : MMA CAP et concierges

Table de correspondance FIDELIA

| Classe/niveau Assistance | |
|--------------------------|---|
| Niveau A | 1 |
| Niveau B | 1 |
| Niveau C | 2 |
| Niveau D | 3 |
| Niveau E | 4 |
| Niveau F | 4 |
| Niveau G | 5 |
| Niveau H | 6 |
| Niveau I | 7 |

Effectif collaborateurs Covéa en situation de handicap par classe au 31.12.2016

| Classe | Nombre de collaborateurs en situation de handicap | Répartition en % |
|--------------|---|------------------|
| 1 | 19 | 2.0% |
| 2 | 76 | 8.0% |
| 3 | 245 | 25.7% |
| 4 | 390 | 40.9% |
| 5 | 135 | 14.2% |
| 6 | 66 | 6.9% |
| 7 | 13 | 1.4% |
| Autres* | 10 | 1.0% |
| Total | 954 | 100.0% |

*Autres : MMA CAP et concierges

Table de correspondance FIDELIA

| Classe/niveau Assistance | |
|--------------------------|---|
| Niveau A | 1 |
| Niveau B | 1 |
| Niveau C | 2 |
| Niveau D | 3 |
| Niveau E | 4 |
| Niveau F | 4 |
| Niveau G | 5 |
| Niveau H | 6 |
| Niveau I | 7 |

Effectif collaborateurs Covéa en situation de handicap par famille de métiers en 2015 et 2016

| Exercice | Famille de métiers | Nombre de collaborateurs en situation de handicap | Répartition en % |
|----------|---|---|------------------|
| 2015 | Distribution ⁽¹⁾ | NC | NC |
| | Gestion de contrats et prestations ⁽²⁾ | NC | NC |
| | Supports ⁽³⁾ | NC | NC |
| | Systèmes d'Information ⁽⁴⁾ | NC | NC |
| | Total 2015 | NC | NC |
| 2016 | Distribution ⁽¹⁾ | 384 | 40.3% |
| | Gestion de contrats et prestations ⁽²⁾ | 301 | 31.6% |
| | Supports ⁽³⁾ | 206 | 21.6% |
| | Systèmes d'Information ⁽⁴⁾ | 63 | 6.6% |
| | Total 2016 | 954 | 100.0% |

La famille n'est pas déterminée en fonction de l'affectation organisationnelle du collaborateur mais en fonction de son métier

(1) : Vente et soutien aux réseaux, Produits, Marketing

(2) : Prestations, Règlements et métiers supports des sinistres

(3) : Gestion économique et financière, Pilotage Technique, Ressources Humaines, Emplois de Direction, Présidence, Divers, Logistique, Accueil, Gestion administrative, Service généraux

(4) : Système d'Information et Organisation

Le recrutement de personnes en situation de handicap est un axe important de la politique du Groupe COVEA. C'est pour cela que le Groupe s'attachera à diversifier les moyens de recrutements : Sites internet de recrutement, cap emploi, forums virtuels et présentiels, réseaux sociaux, Mission Handicap Assurance au sein de la FFA, etc afin de rendre visible les offres pour que le plus grand nombre puisse y avoir accès.

Faisant par ailleurs le constat de délais de recrutement significativement plus longs, lorsqu'il s'agit de recruter une personne reconnue en situation de handicap, l'ensemble des équipes recrutement et sourcing sensibilisé sur le sujet, travailleront par anticipation les postes à pourvoir (anticiper les départs à la retraite, se positionner dès que possible sur les remplacements).

Tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

S'il n'existe pas de frein au recrutement de ces personnes en situation de handicap qui suivent de plus en plus un parcours de recrutement classique, il est encore fait le constat d'un faible nombre de personnes en situation de handicap qui candidatent.

Comme tout.e salarié.e, le. la salarié.e en situation de handicap a accès à la formation, dès son recrutement et au cours de sa vie professionnelle. De par la compensation nécessaire et en lien avec le contenu du présent accord, la formation pourra être le cas échéant adaptée.

❖ Bilan du recours au secteur adapté/protégé au sein du Groupe

Nature des contrats passés avec les entreprises adaptées et le secteur protégé en 2015 et 2016

| COVEA | 2015 | | 2016 | |
|------------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | Nombre | Taux (en %) | Nombre | Taux (en %) |
| Fournitures | 12 | 30% | 26 | 81,26% |
| Mise à disposition | 1 | 2,50% | 2 | 6,25% |
| Prestation de services | 27 | 67,50% | 4 | 12,50% |
| Total | 40 | 100% | 32 | 100% |

Montant en Euros et Unités Bénéficiaires en 2015 et 2016

| COVEA | 2015 | 2016 |
|-----------------------------------|----------------|----------------|
| Montant Total en Euros | 1 781 487.33 € | 1 465 113.94 € |
| Unités Bénéficiaires (UB) Totales | 92.59 | 75.45 |

Pourcentage du taux d'emploi représenté par la sous-traitance en 2015 et 2016

| COVEA | 2015 | 2016 |
|--|-------|-------|
| Taux d'emploi indirect (sous-traitance) | 0,45% | 0,38% |
| Taux d'emploi avant minoration (atteinte des 6%) | 4,08% | 4,16% |

ANNEXE 2 – BUDGET ANNUEL DEDIE EN CAS D'AGREMENT DE L'ACCORD

Le montant du budget prévisionnel ne peut être inférieur à la somme que le Groupe COVEA aurait dû verser à l'AGEFIPH, sur l'exercice n-1, conformément aux dispositions légales applicables aux entreprises dépourvues d'accord collectif conclu en application de l'article L. 5212-8 du Code du travail.

| | | PREVISIONNEL* BUDGET 2018 | PREVISIONNEL BUDGET 2019 | PREVISIONNEL BUDGET 2020 |
|---------------------------------|--|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Pilotage de la Mission Handicap | | maxi 20% des dépenses réalisées | maxi 20% des dépenses réalisées | maxi 20% des dépenses réalisées |
| Maintien dans l'emploi | Aménagement du poste et environnement de travail, étude ergonomique, aide aux transports, Accompagnement référents | 471 000 | 471 000 | 471 000 |
| Recrutement | Mission Handicap assurance (FFA), cabinet de recrutement, frais de mission, Accompagnement référents | 198 000 | 198 000 | 198 000 |
| Formation | Formation, MHA, frais de mission | 126 200 | 126 200 | 126 200 |
| Sensibilisation / Communication | Agence de communication, frais de mission, communication externe, réseau des collaborateurs engagés et référents | 167 000 | 167 000 | 167 000 |
| Partenariats et autres | Manifestions, partenariats, abonnements | 32 000 | 32 000 | 32 000 |
| | Total Budget prévisionnel de l'accord (hors pilotage, Accompagnement référents, cout recrutement MHA) | 994 200 | 994 200 | 994 200 |

* exprimé en euros. Ces données budgétaires sont présentées à titre indicatif et peuvent varier en fonction de la mise en œuvre de l'accord.

Pour information, le montant des contributions AGEFIPH en 2016 pour le Groupe était de 588 000 euros.