

**ACCORD AXA FRANCE EN FAVEUR DES SALARIES HANDICAPES
POUR LES ANNEES 2011 – 2012 – 2013**

Entre les sociétés AXA France IARD et AXA France Vie, ci-dessous dénommées l'entreprise AXA France, représentée par Monsieur Jad ARISS en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives signataires

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord.

P R E A M B U L E

L'insertion professionnelle durable des travailleurs handicapés constitue un enjeu important de responsabilité sociale et comporte également des aspects économiques et sociaux sensibles sur le plan sociétal.

Les entreprises peuvent s'acquitter des obligations légales d'emploi des travailleurs handicapés selon les modalités alternatives et/ou cumulatives suivantes :

- emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- conclusion de contrats avec des entreprises adaptées ou le secteur protégé,
- versement d'une contribution au fonds d'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph),
- application d'un accord collectif en faveur des travailleurs handicapés.

Les lois du 10.07.1987 et du 11.02.2005 ont ainsi placé l'emploi des personnes handicapées dans le champ de la négociation collective :

- d'une part en permettant qu'un accord collectif agréé, visant l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, devienne une modalité d'accomplissement de l'obligation d'emploi,
- d'autre part en instaurant une obligation de négocier au niveau de l'entreprise, dans l'objectif de sensibiliser les partenaires sociaux à la thématique du handicap.

C'est dans cet objet qu'est intervenu l'accord professionnel du 18 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances.

AXA France attachant une importance particulière à l'insertion des travailleurs handicapés a, de longue date, fait le choix d'un accord collectif.

Ainsi, dans la continuité des cinq précédents accords conclus en ce sens entre 1994 et 2010 soit par AXA Assurances soit par AXA France, les parties signataires confirment leur volonté :

- de maintenir et développer, avec tous les acteurs de l'entreprise, une politique concertée d'emploi et de formation des travailleurs handicapés qui soit adaptée aux besoins spécifiques de l'entreprise,
- d'affirmer la cohérence et la visibilité de cette politique dans le cadre de la gestion des ressources humaines,
- de contribuer ainsi à favoriser les conditions d'une insertion durable des personnes handicapées dans le monde du travail et plus spécialement dans AXA France.

Accord AXA France du 17 novembre 2010 en faveur des salariés handicapés
pour les années 2011 – 2012 – 2013

JA
UB
GS
1
OF
LR

Dans cette optique, les signataires souhaitent choisir des actions qui :

- > feront progresser l'emploi des travailleurs handicapés tout en étant cohérentes avec la situation interne de l'entreprise, sa stratégie économique, ses compétences propres et sa culture,
- > inciteront ainsi les personnes handicapées à postuler en son sein, en toute clarté, car le travailleur handicapé est avant tout embauché pour ses compétences et son potentiel,
- > permettront le maintien dans l'emploi des salariés handicapés dans les conditions que prévoit la loi.

Les parties signataires marquent leur volonté de s'engager dans une démarche active favorisant la mobilisation de l'ensemble des salariés d'AXA France autour d'une politique dynamique, dans l'objectif de dépasser les représentations erronées par rapport aux handicaps, susceptibles de constituer un frein à l'insertion et à l'emploi des travailleurs handicapés.

Les contributeurs dans cette action commune sont tout à la fois :

- la Direction d'entreprise, déterminante pour inciter au développement de l'insertion des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise,
- la Mission Handicap, structure dédiée, chargée de la conduite de cette politique et de sa mise en œuvre opérationnelle, dont la dynamique est d'autant plus forte qu'elle est intégrée dans les objectifs de la politique des ressources humaines,
- les correspondants locaux, dans les établissements, qui servent d'appui à la mise en œuvre de l'accord et permettent son adaptation aux caractéristiques locales,
- les personnels compétents en matière de santé et relations sociales (médecin du travail, service formation, service social),
- tous les partenaires et managers qui contribuent à la mise en œuvre de ce dispositif
- les institutions représentatives du personnel.

Dans cette perspective, pour favoriser l'emploi durable des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, les parties à l'accord sont convenues d'intégrer une démarche de sécurisation des parcours professionnels de ces salariés en leur offrant une large palette de mesures personnalisées.

C'est ainsi que le présent accord détermine, pour la période 2011/2013 :

- un Plan d'embauche,
- un Plan de formation,
- et un Plan de maintien dans l'emploi.

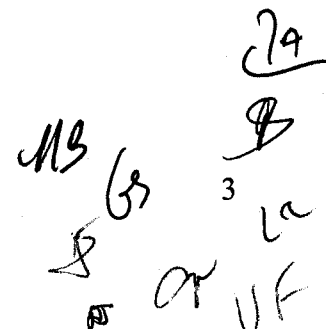
L'ensemble de ces actions devra du mieux possible s'inscrire dans les principes de management développés au sein d'AXA France, afin de sensibiliser chaque collaborateur sur la compensation au handicap que l'entreprise peut apporter aux salariés handicapés.

La mise en œuvre et le suivi de ces actions au sein d'AXA France est à même de favoriser l'insertion durable des travailleurs handicapés dans le monde du travail.

JA
MB
AS
ON
2
LF

SOMMAIRE

	Page
TITRE I : ETAT DES LIEUX	4
TITRE II : OBJET DE L'ACCORD	4
ARTICLE 1 : Champ d'application	4
ARTICLE 2 : Conditions générales de mise en œuvre de l'accord	4
TITRE III : PRINCIPES ET DEFINITIONS	6
ARTICLE 3 : Plan d'embauche en milieu ordinaire	6
3.1 Embauches	6
3.2. Stagiaires	7
3.3 Moyens de soutien lors de l'embauche	7
3.4 Développement des partenariats	7
ARTICLE 4 : Plan de formation	7
4.1 Formation des collaborateurs handicapés et des nouveaux embauchés handicapés	7
4.2 Accueil de stagiaires handicapés	7
4.3 Actions d'informations et de formations à l'environnement professionnel	8
4.3.1 Formations à l'environnement professionnel	8
4.3.2 Communication	8
4.4 Actions de formation envers des personnes handicapées extérieures à l'entreprise	8
ARTICLE 5 : Plan de maintien dans l'emploi	8
5.1 Adaptation à l'évolution de l'entreprise et aux mutations technologiques	9
5.2 Locaux et accessibilité	9
5.3 Etudes et aménagements des postes de travail	9
5.4 Prise en charge globale du handicap (maintien dans l'emploi)	10
5.4.1. Principes	10
5.4.2. Mesures de maintien dans l'emploi	10
5.5 Clauses particulières concernant le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés d'AXA Assurances bénéficiaires du protocole d'accord AXA Assurances 2000/01/02 prorogé par avenant du 18 novembre 2002	12
ARTICLE 6 : Secteur Adapté / Protégé	12
TITRE IV : AIDES COMPLEMENTAIRES hors budget de l'accord (article D 5212-19 du CT)	12
ARTICLE 7 : Actions de formation envers des personnes handicapées extérieures à l'entreprise	13
ARTICLE 8 : Aides au logement	13
TITRE V : CLAUSES GENERALES	14
ARTICLE 9 : Durée, effet, dépôt	14
ANNEXE 1 : Engagement Financier	15
ANNEXE 2 : Liste des ALD (Affections de Longue Durée)	16
ANNEXE 3 : Liste des bénéficiaires de la loi du 11 février 2005	17
ANNEXE 4 : Périmètres des correspondants locaux des Ressources Humaines	18



 MB
 GS
 3
 UF
 29

TITRE I : ETAT DES LIEUX

AXA France et les entreprises dont elle est issue au sein du groupe ont très tôt porté un regard attentif à l'égard des personnes handicapées.

Accord réalisé dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 :

Les initiatives entreprises au sein d'AXA France ont permis de renforcer les actions de formation envers l'environnement professionnel et de développer le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en s'appuyant sur l'expérience des accords précédents et les différentes problématiques des collaborateurs handicapés.

Lors de la mise en œuvre des précédents accords au sein d'AXA, l'entreprise a pu augmenter régulièrement son pourcentage de salariés handicapés¹ en embauchant et en maintenant dans l'emploi des salariés handicapés.

Accord réalisé dans le cadre des lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005 pour l'égalité des Droits et des Chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées :

Le calcul du quota de travailleurs handicapés, qui progresse chaque année, s'est trouvé modifié par la loi du 11 février 2005. Cette nouvelle réglementation a changé le pourcentage de salariés handicapés qui est passé à 2,92 % en 2006, 2,93 % en 2007, 3,13 % en 2008 et 3,21 % en 2009.

TITRE II : OBJET DE L'ACCORD

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Conformément aux termes de la loi du 10 juillet 1987, et de la nouvelle loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le présent accord s'applique à tous les bénéficiaires dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de leurs capacités dans les conditions ci-après déterminées.

ARTICLE 2 : CONDITIONS GENERALES DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente.

2.1. Information des instances :

L'application du présent accord sera suivie par les instances représentatives du personnel :

- Bilan annuel au C.C.E.
- Information annuelle aux C.E.
- Information ponctuelle aux CHSCT

2.2. Suivi de l'accord

Pour le suivi du présent accord, il est mis en place une commission de suivi, dont le fonctionnement et les missions sont définies ci-après.

¹ Le pourcentage des personnes handicapées d'AXA Assurances a augmenté de la manière suivante depuis le début de la mise en place des différents accords : 3,00 % en 1994, 3,80 % en 1995, 4,90 % en 1996, 5,24 % en 1997, 3,60 % en 1998 (fusion AXA/UAP), 4,07 % en 1999, 4,72 % en 2000, 5,40 % en 2001 et 5,39 % en 2002.

Lors de la réorganisation des entreprises du Groupe autour d'AXA France (1^{er} janvier 2003), le changement de périmètre a déterminé le nouveau quota à hauteur de 3,93 %.

L'accord pour la période 2003 à 2006 a permis d'augmenter le quota de la façon suivante : 4,28 % en 2004 et 6,21 % en 2005.

Handwritten signatures and initials: YLB, AB, JF, GS, CN, 4, LL, AS, VF, F.

2.2.1. Composition

La Commission de suivi Handicap sera composée des représentants des organisations syndicales représentatives signataires, des représentants de la Mission Handicap et des représentants de la Direction :

- Les représentants des organisations syndicales représentatives signataires, qui comprennent 3 membres par organisation syndicale représentative signataire,
- Les représentants de la Mission Handicap,
- Les représentants de la Direction.

2.2.2. Rôle

La commission de suivi Handicap est appelée à se réunir, pendant la durée du présent accord :

- une fois par an
- éventuellement complété d'une autre séance exceptionnelle sur accord conjoint de la Direction et d'au moins une organisation syndicale représentative signataire, notamment en cas de changement législatif important susceptible d'avoir des incidences sur la situation du handicap au sein d'AXA France.

La commission de suivi Handicap aura pour mission de :

- faire le bilan des actions menées ; à ce titre, elle se verra présenter une synthèse annuelle.
- et promouvoir les bonnes pratiques identifiées au sein de l'entreprise.

2.3. Pilotage et coordination des actions à mener :

Les signataires de l'accord estiment que la réussite des actions à mener, en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, passe par une organisation dotée des moyens humains et matériels et qu'elle s'appuie d'autre part, sur l'implication la plus large possible des acteurs de l'entreprise : hiérarchie, ressources humaines, représentants du personnel, médecins du travail et services sociaux.

A ce titre, l'entreprise se donne les moyens de fonctionnement suivants :

- Un poste à temps complet d'une personne Responsable de l'Insertion des Personnes Handicapées, secondée d'un temps complet d'assistante. Les principales missions de la personne Responsable de l'Insertion des personnes handicapées sont dans le cadre de la mise en place et du suivi de l'accord :
 - Animer et coordonner les actions menées par l'entreprise,
 - Etre l'acteur principal d'une politique incitative interne à l'entreprise,
 - Participer comme conseil en partenariat avec le service des Ressources Humaines au recrutement et au suivi de l'emploi des personnes handicapées,
 - Effectuer annuellement le suivi professionnel des personnes handicapées de l'entreprise et notamment le suivi administratif des demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ainsi que de leur renouvellement,
 - Conseiller les services dans tous les domaines favorisant l'emploi des travailleurs handicapés et initier les projets à entreprendre,
 - Assurer un rôle de conseil, en tant que de besoin, aux personnes handicapées de l'entreprise ou aux salariés ayant des enfants ou des proches handicapés (documentation, orientation...)
 - Suivre le budget, et à ce titre, recevoir les règlements par l'intermédiaire du contrôle de gestion,
 - Représenter l'entreprise dans les structures extérieures.
- Un correspondant local des Ressources Humaines a pour mission d'être un véritable relais sur le terrain.
Il est désigné par entité à Paris et Région Parisienne et par site en région. Leur répartition à la date d'effet de l'accord figure en **Annexe 4**. La liste des correspondants locaux des Ressources Humaines pour la Mission Handicap est accessible sur le site intranet de la Mission Handicap (sur le Portail AXA).

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'UB', 'GS', 'AN', and a signature 'JA'.

Le correspondant local des Ressources Humaines est en contact direct avec la « Mission Handicap » qui l'aide à concrétiser l'embauche et la prise en charge du suivi de l'ensemble des personnes handicapées en apportant les aides nécessaires prévues par l'accord d'entreprise ainsi que toute l'information pouvant favoriser l'insertion professionnelle. Il contribue à l'optimisation du plan d'embauche prévu. Il contribue au plan d'embauches prévu et s'appuie à cet effet sur le responsable RH local et, au sein de l'équipe de la DRH en charge des recrutements, sur la personne désignée pour participer au forum et développer les relations propices au recrutement des personnes handicapées. Il doit également accompagner les personnes handicapées d'AXA France dans leurs souhaits de mobilité en concertation avec la Mission Handicap afin que celle-ci puisse apporter les aides techniques et humaines nécessaires à une bonne intégration des collaborateurs handicapés. Afin d'être le plus efficace possible dans son approche concernant l'intégration des personnes handicapées, ce correspondant suivra une sensibilisation appropriée et dispensée par la Mission Handicap.

Il est précisé que chacun des acteurs doit observer un devoir de réserve sur les informations individuelles à caractère confidentiel qui sont portées à sa connaissance dans le cadre de cette mission.

- Mise à disposition, par la « Mission Handicap », à tous les acteurs concernés, d'une documentation spécifique tant sur les actions à entreprendre que sur les organismes susceptibles d'apporter leur soutien.

- Des moyens financiers permettant la mise en œuvre des diverses actions initiées. Ce budget est géré par la Mission Handicap.

L'état des dépenses et des actions engagées fera l'objet d'un bilan qui sera présenté chaque année au C.C.E.

En appui des différentes actions prévues au Titre III du présent accord, l'entreprise s'engage à mobiliser au moins l'équivalent de la contribution qui serait due à l'AGEFIPH en l'absence d'accord, et exclusivement au bénéfice d'actions visant l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés (Voir **Annexe 1**).

En outre, des aides complémentaires interviennent hors budget de l'accord (article D 5212-19 du CT) pour certains salariés handicapés qui en bénéficiaient précédemment dans les conditions définies au Titre IV.

TITRE III : PRINCIPES ET DEFINITIONS

ARTICLE 3: PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

3.1. Embauches

Sur les trois années couvertes par cet accord (2011/2012/2013) AXA France s'engage à réaliser des embauches de personnes handicapées qui pourront s'effectuer en CDI, en CDD et en contrats de professionnalisation et d'apprentissage (contrats en alternance), de façon à augmenter le taux d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue du présent accord.

A ce titre, AXA France s'engage sur un volume global de recrutements de personnes handicapées bénéficiaires de l'OETH correspondant à minima à **50 embauches**.

Ces embauches seront effectuées :

- en priorité, sous forme de CDI (au moins 50%)
- en CDD, en privilégiant ceux d'une durée au moins égale à 6 mois, permettant de prendre ou de reprendre un véritable contact avec le milieu professionnel.

Ces CDD pourront se transformer en CDI si des postes sont ouverts à cet effet conformément aux autorisations budgétaires

- et également sous toute autre forme de contrat (contrats en alternance), l'objectif étant, en cas d'impossibilité de fournir un emploi stable à toutes les personnes handicapées ainsi recrutées, de leur permettre d'acquérir une formation solide afin de les aider à trouver un emploi stable.

JA
UB
6
L2
AN
VK
J

En tout état de cause, les jeunes handicapés embauchés dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, ayant obtenu leur diplôme, ont vocation à être embauchés en CDI à l'issue de leur formation, conformément aux autorisations budgétaires.

3.2. Stagiaires

Cf. article 4.2 infra.

3.3 Moyens de soutien lors de l'embauche

Afin d'aider à la réalisation de ces objectifs, la « Mission Handicap » s'engage à apporter aux collaborateurs des Ressources Humaines qui le souhaiteraient toute l'aide nécessaire, notamment les informations relatives aux organismes spécialisés dans l'insertion des salariés handicapés (adresses, candidatures, réalisation d'entretiens).

Pour pouvoir atteindre cet objectif d'insertion, chaque correspondant des Ressources Humaines sera épaulé par la « Mission Handicap » d'AXA France et tous les partenaires concernés par la politique mise en œuvre sur le sujet du handicap.

Mesures d'accompagnement proposées : accessibilité, aménagement de poste, formations adaptées au handicap etc.

3.4 Développement des partenariats :

Dans le cadre du plan d'embauche, la Mission Handicap s'engage à développer des partenariats extérieurs, notamment avec le réseau CAP Emploi, les sites Internet mettant en ligne des CV de personnes handicapées, les Job Dating (Système de rencontre organisée en groupe et en temps limité pour des personnes à la recherche d'un emploi) qui devront s'étendre dans les régions et toute collaboration susceptible d'aider la Mission Handicap dans son objectif d'insertion professionnelle de personnes handicapées au sein d'AXA France, l'Association APESA (Association pour l'Emploi dans les Sociétés d'Assurances) en coordination avec l'IFPASS (Institut de Formation de la Profession de l'Assurance) afin de développer les contrats en alternance dans la profession.

ARTICLE 4 : PLAN DE FORMATION / SENSIBILISATION

4.1 Formation des collaborateurs handicapés et des nouveaux embauchés handicapés :

Des actions de formation adaptée seront proposées. Ces actions auront pour objet :

- l'adaptation au poste,
- l'évolution du métier et l'élargissement professionnel,
- l'évolution de carrière au sein de l'entreprise,
- les bilans professionnels ou d'évaluation approfondie.

Ces formations pourront être dispensées à l'extérieur ou dans le cadre des formations internes de l'entreprise.

4.2 Accueil de stagiaires école / recherche de stage et travailleurs handicapés extérieurs à l'entreprise :

De nombreux jeunes handicapés sont, dans le cadre de leur cursus de formation, à la recherche de stages en entreprise. Aussi AXA France accueillera, pendant la durée de l'accord, des stagiaires, notamment en provenance de centres de réinsertion professionnelle (CRP), pour leur dispenser une formation complémentaire sur des postes de travail.

Des partenariats entre l'entreprise et ces CRP pour les personnes handicapées pourront être passés pour :

- développer les stages professionnels des stagiaires du centre (soit pendant leur stage de formation, soit à la fin de leur formation)
- ces actions permettent d'une part à des personnes qui doivent se recycler suite à des problèmes de santé de pouvoir reprendre contact avec le milieu professionnel et d'autre part de sensibiliser les salariés de l'entreprise au handicap.

Handwritten signatures and initials: UB, AN, UF, 7A, 7LR

4.3 Actions d'informations et de formations à l'environnement professionnel :

4.3.1 Formations à l'environnement professionnel des collaborateurs de l'entreprise :

Afin d'avoir une meilleure connaissance du handicap en général, les formations à l'environnement professionnel seront poursuivies pour permettre une bonne réussite des intégrations qu'AXA France met en œuvre et des actions permettant le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés dans l'entreprise.

Ces formations seront dispensées avec l'aide d'organismes extérieurs. Elles s'adresseront plus particulièrement aux managers, aux inspecteurs managers commerciaux, aux gestionnaires de l'emploi, aux CHSCT, aux services médico-sociaux, aux tuteurs désignés, aux collaborateurs en contact direct avec des personnes handicapées et aux partenaires sociaux élus aux CE. La Mission Handicap fournira des supports aux collaborateurs qui participeront aux journées de formation afin qu'ils démultiplient l'information auprès de leurs équipes.

Par ailleurs, afin d'aider les entreprises du Groupe AXA à mettre en œuvre une politique dans le domaine du handicap, la Mission Handicap d'AXA France pourra dispenser des formations générales concernant ce domaine (parties juridique et pédagogique) aux entreprises d'AXA en France qui le souhaitent.

4.3.2 Communication :

Une brochure présentant les dispositions du présent accord sera réalisée et distribuée à tous les salariés de l'entreprise.

D'autre part, des informations ponctuelles via la messagerie intranet pourront être réalisées, en partenariat avec la Direction de la Communication, afin de renseigner les salariés d'AXA France sur les aides possibles de l'accord d'entreprise.

Dans le même esprit, le site Intranet de la Mission Handicap poursuivra, au sein du site AXA France, la démultiplication de l'information concernant la politique de l'entreprise dans le domaine du Handicap auprès de tous les collaborateurs.

4.4 Actions de formation envers des personnes extérieures à l'entreprise :

Des partenariats avec l'IFPASS (Institut de Formation de la Profession Assurance), des Universités ou des Grandes Ecoles proposant un enseignement proche des métiers de l'assurance seront mis en œuvre afin d'intensifier l'accueil de stagiaires handicapés dans l'entreprise.

Par ailleurs, la Mission Handicap d'AXA France pourra financer :

- des formations extérieures pour des spécialisations l'intéressant dans le cadre de ses recrutements.
- des formations permettant à des personnes handicapées extérieures à l'entreprise de s'intégrer durablement dans le monde du travail (parcours d'insertion, stages pour des personnes handicapées psychiques, développement des savoirs pour les personnes handicapées du Secteur Adapté / Protégé etc.)

En outre, des aides complémentaires peuvent intervenir hors budget de l'accord (article D 5212-19 du CT). Elles sont mentionnées au Titre IV ci-après.

ARTICLE 5 : PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

AXA France s'engage à mettre en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires afin de favoriser le maintien de salariés handicapés, soit dans leur poste, soit dans l'entreprise.

Chacune des demandes au bénéfice des mesures ci-dessous fait l'objet d'une étude spécifique. Il est précisé que l'Affectation de Longue Durée (ALD) qui figure dans certaines des dispositions du présent article s'entend au sens du Code de la sécurité Sociale (et suivra ses éventuelles évolutions) : Articles D322-1, L324-1 et R324-1 – La liste des 30 affectations de longue durée de l'article D 322-1 figure en **Annexe 2**.

Handwritten signatures and initials: JA, UB, G, B, AN, 8, LA, AS, VF.

5.1 Adaptation à l'évolution de l'entreprise et aux mutations technologiques :

Il est rappelé qu'à l'instar de tout collaborateur d'AXA France, les salariés handicapés entrent dans le champ d'application de l'accord du 16.07.2010 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, lequel définit une démarche de développement de l'employabilité, de sécurisation des parcours professionnels et d'accompagnement de l'évolution professionnelle.

Adaptation au poste de travail et recherche d'activités compatibles avec un handicap :

Si du fait de l'évolution de son handicap ou de changements dans l'entreprise par rapport à ce handicap, un salarié éprouvait de grandes difficultés à s'adapter, l'entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour réorganiser son poste ou si cette réorganisation s'avérait impossible, à ce qu'il puisse retrouver au sein de l'entreprise un emploi compatible avec cette nouvelle situation.

La Mission Handicap se mettrait alors en contact avec la DRH pour analyser les besoins du salarié en matière d'adaptation de son poste de travail avec une étude précise et, le cas échéant, les solutions envisageables.

5.2 Locaux et accessibilité :

Le travail d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite sera poursuivi sur les sites qui ont bénéficié des études de faisabilité engagées ces dernières années dans le cadre des précédents accords en faveur des travailleurs handicapés.

Ces actions seront entreprises en liaison avec les C.H.S.C.T. et la Direction de l'Immobilier, Sécurité, Environnement.

D'une manière générale, la situation sera examinée au cas par cas.

En tout état de cause, les travaux d'accessibilité en relation directe avec l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé relevant de la loi du 10 juillet 87 et de la nouvelle loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, seront prioritaires.

La Mission handicap pourra intervenir, avec un ergonome spécialisé, en qualité de conseil sur les problématiques d'accessibilité et d'aménagement de locaux.

5.3 Etudes et aménagements des postes de travail :

Ces aménagements de poste qui ont pour but d'améliorer le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle seront pilotés par la « Mission Handicap » et seront réalisés en liaison avec les médecins du travail, les responsables de service, les ressources humaines, les CHSCT et les services Logistique.

A titre d'exemple :

- Amplificateurs téléphoniques
- Bureaux adaptés pour les personnes handicapées ayant des difficultés de rapport à l'espace
- Ecrans informatiques, télé-agrandisseurs et claviers adaptés aux problèmes visuels
- Logiciels de grossissement de caractères
- Eclairages spécifiques
- Fauteuils adaptés pour les personnes handicapées ayant un handicap moteur ou une pathologie dorsale
- Aménagements adaptés des véhicules concernant les salariés handicapés du personnel administratif dans le but d'effectuer des trajets dans le cadre professionnel
- Aménagements adaptés des véhicules concernant le personnel commercial (boîte automatique, siège adapté etc.)
- Etc.

113 CN 69 3
9
VF
AS
LA

En outre, il pourra être étudié, pour les salariés administratifs bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la possibilité d'exercer leur activité professionnelle en télétravail, en concertation avec les services suivants : DRH, hiérarchie, Mission Handicap, Médecine du Travail et CHSCT. Le bénéfice du dispositif de télétravail ne sera pas cumulable, le cas échéant, avec le bénéfice d'un dispositif d'aménagement horaire, tel que défini à l'article 5.4.2 ci-dessous.

5.4 Prise en charge globale du handicap pour les personnes bénéficiaires des lois du 10 juillet 87 et du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées:

5.4.1. Principes :

Les mesures de prise en charge globale du handicap ont pour objet exclusif de faciliter l'insertion professionnelle ou d'assurer un maintien dans l'emploi. Elles sont donc réservées aux salariés handicapés présents dans l'entreprise. Les personnes handicapées en absence de longue durée ne pourront donc pas bénéficier d'une prise en charge au titre du présent accord.

Par ailleurs, conformément à leur objet et à leur philosophie, ces actions n'ont aucun caractère systématique et ne peuvent constituer des droits définitifs.

Ces aides seront attribuées pour une durée déterminée et en tout état de cause prendront fin au plus tard le 31 décembre 2013, date d'échéance du présent accord. Elles seront délivrées au moment de la demande et ne pourront pas faire l'objet d'une rétroactivité.

Elles ne pourront être renouvelées que si le budget de la Mission Handicap le permet.

Ceux des salariés qui bénéficiaient d'une aide pour une durée déterminée au titre d'un précédent accord en faveur des salariés handicapés venu à échéance pourront demander le bénéfice des aides dans le cadre du nouvel accord, aux conditions qu'il détermine.

Ces aides doivent faire l'objet d'un entretien préalable entre l'intéressé et la « Mission Handicap » qui décideront ensemble de la meilleure solution permettant, pour l'avenir, une intégration professionnelle réussie.

5.4.2. Mesures de maintien dans l'emploi :

• **Transports adaptés :**

Cette aide pourra être accordée aux personnes handicapées ayant des difficultés de déplacements liées au handicap entraînant des problèmes importants d'accessibilité.

Cette aide devra, sur demande de la Mission Handicap, faire l'objet d'un certificat médical du médecin du travail.

Exemples :

- Prise en charge de taxis aux frais réels sur justificatifs ; en Région Parisienne, dans le cadre de la convention intervenue avec un prestataire extérieur
- Prise en charge des frais kilométriques (trajet domicile/travail aller et/ou retour) selon les barèmes de remboursement en vigueur pour les personnes ne pouvant pas ou partiellement utiliser les transports en commun et qui doivent, de ce fait, utiliser un véhicule personnel. Les transports adaptés mis en place dans le cadre des frais kilométriques seront attribués aux personnes handicapées ayant une Affection de Longue Durée.
- Prise en charge des surcoûts liés à l'obtention d'un véhicule automatique pour le personnel commercial de l'entreprise
- Prise en charge effectuée par un transporteur extérieur pratiquant le transport de personnes handicapées.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "JA", "UB", "AS", "UF", and "L2", along with a circled "10".

- **Aménagements d'horaires :**

La Mission Handicap pourra financer des aménagements horaires pour les personnes handicapées ayant une ALD bénéficiaires d'un justificatif loi du 10 juillet 1987 et loi du 11 février 2005 dans le cadre suivant :

Pour le personnel administratif, possibilité pour les salariés handicapés ayant une Affection de Longue Durée, à partir de 55 ans, de bénéficier d'un aménagement horaire aux 4/5^{ème} pendant un an, renouvelable éventuellement dans la limite du budget de l'accord d'entreprise en faveur des travailleurs handicapés.

Pour le personnel commercial, possibilité d'abaisser les OMP (obligations minima de production) de 20 % pour les salariés handicapés ayant une Affection de Longue Durée à partir de 55 ans pendant un an, renouvelable éventuellement dans la limite du budget de l'accord d'entreprise en faveur des travailleurs handicapés. Pendant la durée de cet aménagement, les éléments fixes de la rémunération seront maintenus, l'abaissement de 20% correspondant étant pris en charge par la Mission Handicap. Cette mesure est éventuellement renouvelable si le budget de l'accord d'entreprise en faveur des travailleurs handicapés le permet.

Pour bénéficier de ces compensations, le salarié handicapé devra fournir à la Mission Handicap un certificat médical du Médecin du Travail ; ces mesures ne pourront pas faire l'objet d'une rétroactivité. Les aménagements horaires seront mis en place en concertation avec la hiérarchie, l'Administration du Personnel et les Médecins du Travail.

Les personnes handicapées qui bénéficieront d'un aménagement horaire octroyé par la Mission Handicap, ne pourront pas bénéficier des absences spécifiques autorisées décrites ci-après.

Les autres motifs d'absences (congrés, crédits horaires, JRTT, JRA) restent gérés comme précisé dans l'accord OATT d'AXA France.

Le coût/temps chargé de ces mesures sera pris en charge par le budget de la « Mission Handicap ».

Les aménagements horaires ne pourront pas être accordés aux collaborateurs ayant une invalidité Sécurité Sociale ou un temps partiel thérapeutique dans la mesure où cet organisme accorde un aménagement du temps spécifique lié à l'invalidité. De même, les collaborateurs qui bénéficient d'une formule de travail à temps partiel ou d'une convention de forfait jours réduit ne pourront pas cumuler plusieurs aménagements du temps de travail.

Il est expressément précisé, pour ceux des salariés handicapés qui auraient bénéficié de cette aide dans le cadre de l'accord du 31.01.07 sur l'emploi en faveur des salariés handicapés, que le renouvellement de cette mesure est accessible exclusivement à ceux des salariés handicapés ayant une ALD et qui seraient âgés de 55 ans et plus à la date de prise d'effet du présent accord.

- **Absences spécifiques autorisées :**

Il est admis qu'une personne handicapée s'absente de façon exceptionnelle, dans les conditions suivantes :

- une demi-journée ou une journée entière
- pour une raison médicale directement en rapport avec son handicap (sur présentation de justificatifs comportant la raison sociale de la structure ainsi que la date et les horaires d'arrivée et de départ de la structure)
- ou en cas de grève dans les transports en commun en référence aux dispositions de l'accord d'adhésion AXA France du 05.03.2004 à l'accord RSG du 12.10.2001 (article 7.3).

Cette disposition ne peut être accordée aux collaborateurs ayant une invalidité Sécurité Sociale ou un temps partiel thérapeutique dans la mesure où cet organisme accorde un aménagement du temps spécifique lié à l'invalidité. De même, les collaborateurs qui bénéficient d'une formule de travail à temps partiel ou d'une convention de forfait jours réduit ne pourront pas cumuler plusieurs aménagements du temps de travail.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "UB", "G", "N", "AS", "VF", and a date "11" with a signature above it.

- **Frais complémentaires au handicap non remboursés par la sécurité sociale et les régimes complémentaires maladie :**

La Mission Handicap, sur présentation des justificatifs, peut rembourser à concurrence de 100 % les aides compensatoires au handicap qui s'avèrent directement en lien avec l'exécution du travail et qui n'auraient pas pu être prises en charge par la sécurité sociale, le BCAC, le contrat AXA et la PCH (par exemple : prothèses auditives, aides visuelles, etc.).

- **Aide au logement dans le cadre d'un rapprochement domicile/travail**

Une prise en charge des frais de déménagement pourra être accordée aux salariés handicapés dès lors que ce déménagement est de nature à réduire de façon importante leur temps de transport quotidien.

L'entreprise prendra en charge la totalité des frais de déménagement sur présentation de justificatifs et après acceptation par la Mission Handicap de l'un des trois devis établis à la demande du salariés par trois sociétés de déménagement différentes, en vue de se rapprocher de l'établissement d'affectation.

Cette aide ne pourra toutefois être accordée qu'aux salariés qui :

- > comptent une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 12 mois au jour de la présentation de leur demande
- > ne demanderont pas la liquidation de leur retraite dans les 12 mois qui suivent cette demande d'aide.

En outre, des aides complémentaires peuvent intervenir hors budget de l'accord (article D 5212-19 du CT). Elles sont mentionnées au Titre IV ci-après.

5.5 Clauses particulières concernant le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés d'AXA Assurances bénéficiaires des dispositions du protocole d'accord AXA Assurances 2000/01/02 du 9 mars 2000 prorogé par avenant du 18 novembre 2002 :

Par exception, les salariés qui bénéficiaient au 31 décembre 2002 d'une mesure de réduction de leur temps de travail liée à leur handicap et rémunérés à 100 %, prévue par l'accord AXA Assurances en faveur des travailleurs handicapés du 9 mars 2000 en son article 5.4, continuent à bénéficier de cette mesure, dans les mêmes conditions que précédemment et jusqu'à la fin du présent accord.

ARTICLE 6 : SECTEUR ADAPTE / PROTEGE

AXA France s'engage, dans le cadre des prestations externes, à favoriser le recours au secteur adapté / protégé. Dans ce cadre, des partenariats nouveaux seront étudiés et engagés avec ce secteur.

Le budget global correspondant pour la période 2011-2013 tel qu'il figure en annexe 1, représente de l'ordre de 60 UB par an.

La sensibilisation des acheteurs sera effectuée lors des formations à l'environnement professionnel (cf article 4.3 ci-dessus).

TITRE IV : AIDES COMPLEMENTAIRES hors budget de l'accord (article D 5212-19 du CT)

Compte-tenu :

- d'une part des nouvelles orientations de la réglementation (Circulaire du 27.05.09) et des observations de l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) relatives à la prise en charge, par le budget de l'accord en faveur des salariés handicapés, des seules aides ayant un lien direct avec l'emploi de ces personnes,
- et d'autre part des contrecoups possibles pour les salariés précédemment bénéficiaires de certaines mesures d'aide,

la Direction a accédé à la demande des Organisations Syndicales signataires et accordé à la Mission Handicap, pour la période couverte par le présent accord, un budget complémentaire à celui de l'accord dévolu dans le cadre du calcul de la contribution AGEFIPH (article D 5212-19 du CT), afin de permettre certaines modalités de maintien pour des aides qui figuraient dans l'accord précédent ; une enveloppe

Handwritten notes and signatures: "2A", "UB 12", "Lr", "S", "UK".

budgétaire complémentaire est ouverte pour mener à bien les actions ci-après, à concurrence d'1,2 million d'€uros bruts charges patronales incluses pour l'ensemble de la période 2011-2013.

Ces aides pourront être accordées :

- tant qu'ils rempliront les conditions déterminées ci-après,
- aux seuls salariés qui en étaient précédemment bénéficiaires au 31.12.2010 au titre de l'accord AXA France en faveur des salariés handicapés daté du 31.01.2007 et dès lors que leur contrat de travail se poursuit
- pour une durée déterminée ne pouvant excéder en tout état de cause la durée du présent accord,
- et dans la limite du budget complémentaire déterminé par le présent Titre.

Dès lors, aucune demande nouvelle en vue de l'attribution de ces aides ne sera recevable.

L'utilisation et la destination de cette enveloppe budgétaire feront l'objet d'un contrôle attentif lors de la commission de suivi du présent accord.

ARTICLE 7 : ACTIONS DE FORMATION envers des personnes handicapées extérieures à l'entreprise

Parallèlement au financement d'actions de formation pour des personnes handicapées extérieures à l'entreprise (cf supra article 4.4), la Mission Handicap pourra utiliser le budget complémentaire en vue de financer des aides pour les enfants handicapés des collaborateurs d'AXA France.

Ces aides aux enfants handicapés dépendront de la situation de l'enfant au regard de la formation, et seront octroyées selon les critères suivants :

➤ Premier cas : l'enfant suit une formation :

Attribution, pour le parent concerné, si le budget le permet, d'une somme forfaitaire de 300 € bruts par mois sous forme de prime, dans les conditions suivantes :

- l'enfant, âgé de moins de 26 ans et à la charge de son parent, devra suivre un cursus scolaire dans une structure classique, dans un centre spécialisé, un cursus universitaire ou une formation lui permettant d'intégrer le monde professionnel.
- il devra également avoir un justificatif AEEH (Allocation d'Education pour l'Enfant Handicapé), une carte d'invalidité à 80 % minimum, une allocation adulte handicapé ou une reconnaissance de travailleur handicapé provenant de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) et fournir à la Mission Handicap un certificat de scolarité ou de formation pour l'année en cours.

Le parent concerné devra rendre un bilan qualitatif des actions réalisées pour son enfant au 31 décembre de l'année en cours.

➤ Second cas : l'enfant n'est pas en situation de suivre un cursus de formation en raison d'un handicap lourd : attribution, pour le parent concerné, si le budget le permet, d'une somme forfaitaire de 120 € bruts par mois sous forme de prime, à condition que l'enfant, sans limite d'âge, mais à la charge de son parent, soit en mesure de fournir un justificatif AEEH (Allocation d'Education pour l'Enfant Handicapé) de la CDAPH, une carte d'invalidité à 80 % minimum, une allocation adulte handicapé ou une reconnaissance de travailleur handicapé provenant de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

Cette aide permettra aux parents d'être plus opérationnels sur le plan professionnel.

Dans les deux cas, le bénéfice de cette aide doit faire l'objet d'un entretien préalable entre le collaborateur et la « Mission Handicap ».

Ces aides seront versées en brut, et assujetties à cotisations sociales, CSG/CRDS et impôts sur le revenu. En tout état de cause, ces aides attribuées pour une durée déterminée viendront à échéance au 31.12.2013.

ARTICLE 8 : AIDES AU LOGEMENT

En complément de la possibilité de prise en charge des frais de déménagement visée à l'article 5.4.2 ci-dessus, la Mission Handicap pourra maintenir dans le cadre du budget complémentaire les aides au logement dont bénéficiaient au 31.12.2010 des personnes handicapées à mobilité réduite ou ayant des problèmes de fatigabilité dus à une ALD au titre de l'accord du 31.01.2007. JA

Accord AXA France du 17 novembre 2010 en faveur des salariés handicapés
pour les années 2011 - 2012 - 2013

UB 13
G AN
VF