

**Accord AXA France
En faveur des salariés handicapés pour les années
2017 – 2018 – 2019**

Handwritten signatures and initials:
A large signature at the top right.
Below it, initials "G.S." and "S.M." with a checkmark.
At the bottom, initials "NF" and "rec" next to a small box containing "1/28".

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

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté le présent accord AXA France en faveur des salariés handicapés pour les années 2017 – 2018 – 2019

HA

 Cg F sm
S nee
NF

PREAMBULE

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.

Au niveau de la Branche de l'Assurance, le handicap fait l'objet d'engagements ambitieux et concrets des partenaires sociaux à travers notamment :

- l'accord professionnel du 18 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,
- l'accord du 8 décembre 2014 relatif au Pacte de responsabilité et de solidarité dans les sociétés d'assurances, qui comporte des objectifs de développement de l'insertion de personnes en situation de handicap et de reconnaissance et de prise en compte du handicap.

En outre, suite au rapprochement le 8 juillet 2016, des deux syndicats professionnels de la branche assurance (GEMA et FFA), la Fédération Française de l'Assurance a annoncé son intention de faire évoluer le dispositif GEMA handicap, en l'ouvrant à toute la branche et de lui confier de nouvelles missions, notamment d'information-communication- sensibilisation et de développement du partenariat avec le secteur adapté. AXA France assure actuellement la présidence de ce nouveau dispositif.

Au niveau d'AXA France, dans le même esprit, l'accord du 13 juillet 2005 sur les Droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle au sein d'AXA en France marque son attention à l'égalité des droits et des chances de l'ensemble des salariés du groupe.

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 sept précédents accords conclus en ce sens soit par AXA Assurances soit par AXA France et couvrant les périodes 1994 à 2016, les parties signataires confirment leur volonté de :

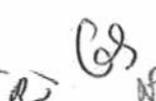
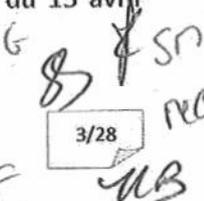
- développer, avec tous les acteurs de l'entreprise, une politique concertée d'emploi et de formation des travailleurs handicapés qui soit adaptée aux besoins spécifiques de l'entreprise,
- affirmer la cohérence et la visibilité de cette politique dans le cadre de la gestion des ressources humaines,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

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

- feront progresser l'emploi des travailleurs handicapés tout en étant cohérentes avec la situation interne de l'entreprise et notamment l'évolution de son organisation, sa stratégie économique et sociale intégrant le déploiement des nouvelles formes d'organisation du travail au sens de l'accord AXA France du 15 avril

Accord AXA France en faveur des salariés handicapés pour les années 2017 - 2018 - 2019



3/28

2016, la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, le contrat de génération, 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,
- inciteront ainsi les personnes en situation de handicap à postuler en son sein, en toute clarté, nos actions d'insertion étant guidées par la recherche de compétences indispensables à l'évolution de nos métiers et la potentialité des candidats,
- 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, après avoir dressé l'état des lieux et précisé le champ d'application de l'accord (Titres I et II), d'intégrer une démarche de sécurisation des parcours professionnels des salariés handicapés en leur offrant des mesures personnalisées.

C'est ainsi que le présent accord détermine, pour la période 2017/2019 (Titre III) :

- un Plan d'embauche en milieu ordinaire,
- un Plan d'insertion et de sensibilisation / formation,
- un Plan de maintien dans l'entreprise y compris un plan d'adaptation aux mutations technologiques,
- et un volet consacré au Secteur Adapté / Protégé.

En outre, le présent accord prévoit le maintien, dans le cadre d'un budget complémentaire accordé par la Direction d'AXA France, du financement de certaines aides précédemment attribuées conventionnellement à certains salariés, sous certaines conditions (Titre IV).

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.



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right, and a small box containing the number 4/28 at the bottom right.

Sommaire

Préambule

TITRE I ETAT DES LIEUX

TITRE II OBJET DE L'ACCORD

Article 1. Champs d'application

Article 2. Budget de l'accord

- 2.1. Le budget global dédié à la Mission Handicap
- 2.2. En outre, des aides complémentaires

Article 3. Conditions générales de mise en œuvre de l'accord

- 3.1. Information des instances
- 3.2. Suivi de l'accord
 - 3.2.1. Composition
 - 3.2.2. Rôle
- 3.3. Pilotage et coordination des actions à mener

TITRE III PLAN D'ACTION 2017 / 2018 / 2019 en faveur des SALARIES HANDICAPES

CHAPITRE I PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

Article 4. Embauches

Article 5. Moyens de soutien lors de l'embauche

Article 6. Développement des partenariats

CHAPITRE II PLAN D'INSERTION et SENSIBILISATION / FORMATION

Article 7. Formation des collaborateurs handicapés et des nouveaux embauchés handicapés

Article 8. Actions d'informations et de sensibilisation / formation à l'environnement professionnel

- 8.1. Actions de sensibilisation / formation à l'environnement professionnel des collaborateurs de l'entreprise
- 8.2. Appui aux entreprises du groupe
- 8.3. Communication

Article 9. Actions de formation envers des personnes extérieures à l'entreprise

CHAPITRE III PLAN DE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE

Article 10. Adaptation à l'évolution de l'entreprise et aux mutations technologiques

Article 11. Locaux et accessibilité

Article 12. Etudes et aménagements des postes de travail

Article 13. Mesure de facilitation : le télétravail

Article 14. 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

- 14.1. Principes
- 14.2. Mesures destinées à compenser le handicap
 - 14.2.1. Transports adaptés
 - 14.2.2. Aménagements d'activité :
- 14.3. Absences spécifiques autorisées :
- 14.4. Frais complémentaires au handicap non remboursés par la sécurité sociale et les régimes complémentaires maladie :
- 14.5. Aide au logement dans le cadre d'un rapprochement domicile/travail :

Article 15. Clauses particulières concernant le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés d'AXA Assurances bénéficiaires des dispositions du protocole d'accord AXA Assurances 2000/2001/2002 du 9 mars 2000 prorogé par avenant du 18 novembre 2002

CHAPITRE IV SECTEUR ADAPTE / PROTEGE

TITRE IV AIDES COMPLEMENTAIRES HORS BUDGET DE L'ACCORD (article D 5212-19 du CT)

Article 16. Actions de formation envers des personnes handicapées extérieures à l'entreprise.

- 16.1. Premier cas
- 16.2. Second cas

TITRE V CLAUSES GENERALES

Article 17. Durée – Effet – Dépôt


 TG 87




 5/28
 NF 4103
 ma

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.

Accords réalisés 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 augmenté régulièrement son pourcentage de salariés handicapés¹ en embauchant et en maintenant dans l'emploi des salariés handicapés.

Accords réalisés 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 servant à la détermination du quota de travailleurs handicapés s'est trouvé modifié par la loi du 11 février 2005.

Par ailleurs, l'évolution de l'âge des collaborateurs handicapés travaillant au sein d'AXA France a eu pour conséquence le départ de nombreux salariés, qui s'est traduit par une baisse du taux d'emploi.

Dans la période précédente, notamment 2014/2016 au titre de l'accord du 15.11.2013 en faveur des salariés handicapés, le pourcentage de salariés handicapés a évolué de la façon suivante : 4,05% en 2014, 3,84% en 2015 et 3,7% en 2016².

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, 6,21 % en 2005 et 2,92 % en 2006.

L'accord pour la période 2007 à 2010 a permis d'augmenter le quota de la façon suivante : 2,93 % en 2007, 3,13 % en 2008, 3,21 % en 2009 et 3,81% en 2010.

² L'accord pour la période 2011 à 2013 avait permis de faire évoluer le pourcentage de salariés handicapés de la façon suivante : 4,06% en 2011, 4,27% en 2012 et 4,05 en 2013.

Handwritten signatures and initials: *Julien*, *TS*, *GS*, *NP*, *YLB*, *6/28*

TITRE II

OBJET DE L'ACCORD

Article 1. Champs d'application

Conformément aux termes 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 présent accord s'applique à tous les bénéficiaires – salariés administratifs et commerciaux – 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. Budget de l'accord.

Des moyens financiers permettent la mise en œuvre des diverses actions initiées.

Afin de s'acquitter de ses obligations légales d'emploi de travailleurs handicapés, AXA France met en œuvre de façon cumulative les différentes modalités prévues par la loi :

- l'entreprise mène une politique active de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, qui a permis pendant longtemps d'augmenter son pourcentage de salariés handicapés (cf. supra), et qui a désormais pour objectif de continuer à le faire évoluer positivement, et à tout le moins de le maintenir malgré les départs à la retraite des salariés handicapés d'AXA France,
- elle développe le recours, dans le cadre de contrats de fourniture de sous-traitance, aux entreprises adaptées et au secteur protégé (cf. Chapitre IV),
- et elle prévoit, dans le présent accord collectif négocié avec les partenaires sociaux, un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Dans cette perspective, le budget du présent accord dédié à ces engagements correspond à 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.

2.1. Le budget dédié à la Mission Handicap tient compte de la progression du taux de salariés handicapés dans AXA France à la fin de l'année 2016, et des engagements d'embauche pris dans le présent accord au titre de la période 2017/2019 (cf. calculs prévisionnels théoriques de l'annexe 1).

Il est estimé (hors aides complémentaires du Titre IV) pour la totalité de la période qu'il couvre, à **3,6 Millions d'euros**, soit 1,2 Millions d'euros pour chacune des années 2017, 2018 et 2019, en appui des différentes actions prévues au Titre III (Voir Annexe 1).

Ce budget est géré par la Mission Handicap.

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

2.2. En outre, des aides complémentaires en rapport avec le handicap interviennent hors budget de l'accord (article D 5212-19 du CT) pour certains salariés qui en bénéficiaient précédemment dans les conditions définies au Titre IV, au titre desquelles la Direction accorde un budget de **650 000 € euros bruts, charges patronales incluses.**



 7/28

Article 3. Conditions générales de mise en œuvre de l'accord

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

3.1. 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 aux CHSCT : le responsable de la Mission Handicap, avec l'appui de ses Correspondants Locaux, communiquera aux Présidents des CHSCT concernés, dans le cadre de leur mission de "contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle" (*article L. 4612-1 du code du travail*), et dans le respect de la confidentialité, l'information correspondant aux actions ponctuelles éventuellement menées au titre du présent accord dans leur périmètre.

3.2. 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.

3.2.1. 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.

3.2.2. 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.

3.3. 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.

Handwritten signatures and stamps at the bottom right of the page, including a date stamp '8/28' and various initials.

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. 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 un suivi professionnel des personnes handicapées de l'entreprise et notamment le suivi administratif des demandes de bénéfice du présent accord au titre de l'une des catégories visées à l'annexe 3, 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 ayant pour mission d'être un véritable relais sur le terrain.

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 ONE AXA).

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 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.

- ⇒ Une documentation spécifique est mise par la « Mission Handicap » à disposition de tous les acteurs concernés ; elle porte tant sur les actions à entreprendre que sur les organismes susceptibles d'apporter leur soutien.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and various initials like 'TH', 'SB', 'na', '9/28', and 'YLB'.

TITRE III

PLAN D'ACTION 2017 / 2018 / 2019 en faveur des SALARIES HANDICAPES

Comme rappelé en préambule, suite au rapprochement le 8 juillet 2016 des deux syndicats professionnels de la branche assurance (GEMA et FFA), la Fédération Française de l'Assurance a annoncé son intention d'ouvrir le dispositif GEMA handicap à toute la branche et de lui confier de nouvelles missions.

L'association a pour membres les entreprises d'assurances adhérentes de la Fédération Française de l'assurance (FFA), dont elle perçoit des cotisations déterminées en fonction des effectifs salariés et du taux d'emploi de personnes handicapées de chaque entreprise ; ces ressources lui permettent de financer de multiples actions ayant vocation à appuyer les Missions Handicap des entreprises dans la mise en œuvre de leur politique interne.

AXA France, acteur et contributeur majeur de la FFA, entend adapter sa politique d'entreprise en faveur du handicap en s'appuyant utilement sur l'accompagnement et l'aide apportés par l'association en capitalisant sur les actions de portée collective qu'elle met en place, notamment celles visant :

L'insertion et la formation

L'association a vocation à créer pour l'ensemble des entreprises de la branche un véritable vivier de candidats, à travers notamment les actions suivantes :

- Attirer, sourcer et sélectionner des candidats en :
 - ✓ Créant une partie « recrutement » dans le site Web de l'association et en relayant les offres sur les réseaux sociaux
 - ✓ Réservant lors de forums de recrutements, un stand au nom de l'association
 - ✓ Concevant un dépliant spécifique à la thématique « Recrutement »
 - ✓ Créant des partenariats avec les Ecoles / Universités
- Développer les périodes d'immersion en entreprise pour créer et gérer un vivier de candidatures en :
 - ✓ Etablissant un partenariat national avec plusieurs acteurs du recrutement
 - ✓ Créant un vivier de candidatures regroupant celles reçues via le site Web de l'association
- Proposer et faciliter la création de parcours de formation en alternance débouchant sur une certification ou un diplôme.
- Proposer des actions de formation ponctuelles répondant aux besoins des entreprises de la branche dans le champ de l'emploi de personnes handicapées.

L'information, la sensibilisation et la mobilisation

L'un des objectifs majeurs de l'association est de faire connaître ses actions en :

- Développant un nouveau site Web pour se faire connaître et informer les adhérents et les correspondants handicap des actualités et projets de celle-ci
- Créant une base de données communes, qui pourrait contenir des CV, supports de communication, conseils, l'annuaire des partenaires recrutement / formation / milieu protégé
- Concevant et diffusant régulièrement une newsletter

La coopération, le partenariat et l'innovation entre adhérents et acteurs du monde du handicap

Ce dispositif nouveau et ambitieux doit aider à ce que les politiques en faveur du handicap, et notamment celle menée par AXA France, vive et se développe de façon concrète, ciblée et optimale.

CHAPITRE I

PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

Article 4. Embauches

AXA France entend permettre aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans les meilleures conditions.

Sur les trois années couvertes par cet accord (2017/2018/2019) 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 a minima à **60 embauches** et mettra tous les moyens en œuvre pour dépasser cet objectif.

Ces embauches seront effectuées :

- en priorité, sous forme de CDI (au moins 30 CDI)
- en CDD, en privilégiant dans toute la mesure du possible 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, 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.

AXA France sera attentive, dans le cadre de ces recrutements, à étudier l'ensemble des dossiers de candidature portés à sa connaissance, quel que soit le niveau de formation, en cohérence avec les prérequis définis dans les offres à pourvoir.

Article 5. 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.

Article 6. Développement des partenariats

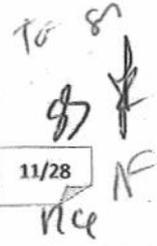
Dans le cadre du plan d'embauche, la Mission Handicap s'engage à développer des partenariats extérieurs, notamment avec le réseau CAP Emploi, les sites Internet mettant en ligne des CV de personnes handicapées, les Job Dating (Système de rencontre organisée en groupe et en temps limité pour des personnes 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.











CHAPITRE II

PLAN D'INSERTION et SENSIBILISATION / FORMATION

En complément des actions de prévention déterminées notamment dans les accords AXA France du 17 mars 2016 relatif à la GPEC, et du 25 juillet 2013 sur la Qualité de Vie au Travail et la Prévention du Stress, les parties à l'accord souhaitent que les actions de formation spécifiques sur le handicap soient poursuivies auprès de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Article 7. 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, pouvant inclure la formation diplômante, pourront être dispensées à l'extérieur ou dans le cadre des formations internes de l'entreprise.

Article 8. Actions d'informations et de sensibilisation / formation à l'environnement professionnel

8.1. Actions de sensibilisation / formation à l'environnement professionnel des collaborateurs de l'entreprise

Afin d'avoir une meilleure connaissance du handicap en général, des actions de sensibilisation / formation 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 actions de sensibilisation / formation 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, et aux partenaires sociaux élus aux CE.

Elles pourront également viser les salariés de l'entreprise, en particulier les collaborateurs en contact direct avec des personnes handicapées.

La Mission Handicap fournira des supports aux collaborateurs et notamment aux managers qui participeront à ces sessions afin qu'ils démultiplient l'information auprès de leurs équipes, et qui fera l'objet d'un point lors de la commission de suivi annuel du présent accord.

8.2. Appui aux entreprises du groupe

La Mission Handicap d'AXA France est à même d'apporter tout conseil utile aux entreprises du Groupe AXA pour les aider dans le développement d'une politique dans le domaine du handicap, tant sur un plan juridique que pédagogique ou en matière de communication / sensibilisation, à travers notamment des brochures / informations et actions ponctuelles sur le handicap.

8.3. Communication

Une brochure présentant les dispositions de l'accord AXA France sur le Handicap a été réalisée et distribuée à tous les salariés de l'entreprise et réactualisée régulièrement.

D'autre part, seront poursuivies les informations ponctuelles via la messagerie intranet, en partenariat avec la Direction de la Communication, afin de renseigner les salariés d'AXA France des actions réalisées au titre de l'accord d'entreprise, notamment des aides possibles.

Dans le même esprit, le site Intranet dédié à la Mission Handicap sur le portail ONE est actualisé et poursuivra, au sein d'AXA France, la démultiplication de l'information concernant la politique de l'entreprise dans le domaine du Handicap auprès de tous les collaborateurs.

Article 9. Actions de formation envers des personnes extérieures à l'entreprise

Des partenariats privilégiés avec des Universités ou des Grandes Ecoles proposant un enseignement proche des métiers pour lesquels AXA France est recruteur seront poursuivis afin d'étendre l'accueil de stagiaires et d'alternants 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.

CHAPITRE III

PLAN DE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE

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 actuelle des 30 affections de longue durée de l'article D 322-1 figure en Annexe 2.

Article 10. Adaptation à l'évolution de l'entreprise et aux mutations technologiques

Il est rappelé qu'à l'instar de tout collaborateur d'AXA France et, dans le prolongement de l'Accord du 8 décembre 2014 relatif au Pacte de responsabilité et de solidarité dans les sociétés d'assurances, les salariés handicapés entrent dans le champ d'application de l'accord du 17 mars 2016 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2016/2018 dans AXA France incluant le contrat de génération, qui poursuit les objectifs :

- de permettre l'adaptation progressive et permanente des compétences des salariés aux évolutions de leurs emplois, d'encourager les collaborateurs à acquérir de nouvelles compétences développant leur employabilité, particulièrement dans les hypothèses où leurs métiers évoluent ou sont en risque d'obsolescence (mutations – marché - nouvelles technologies),
- de mettre en œuvre les mesures RH utiles (accompagnement, formation, tutorat), en prenant en compte les modalités d'exercice des métiers,
- de sécuriser les parcours professionnels,
- de favoriser le maintien et le développement dans l'emploi des salariés au sein de l'entreprise par le développement ou l'acquisition de compétences en lien avec l'évolution des besoins de l'entreprise.

L'accord AXA France sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2016/2018 doit permettre notamment, avec une attention toute particulière à leur égard qu'il prévoit, aux bénéficiaires de l'OETH salariés d'AXA France ou en cours de recrutement, de s'adapter aux évolutions techniques et technologiques envisagées ou réalisées, notamment dans le cadre d'évolution de l'organisation de l'entreprise.

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.

Une attention particulière sera également portée au reclassement des salariés commerciaux inaptes en situation de handicap.

Article 11. Locaux et accessibilité

Le poste de travail ainsi que les locaux sanitaires et de restauration que les travailleurs handicapés sont susceptibles d'utiliser sont aménagés par l'entreprise de telle sorte que ces travailleurs puissent y accéder aisément (Article R.4225-6 du Code du travail).

Le travail d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite prévu par la réglementation 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.

Accord AXA France en faveur des salariés handicapés pour les années 2017 – 2018 – 2019

A
YIB JUR NF 14/28
NF

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

La Mission Handicap pourra intervenir, avec un ergonome spécialisé, en qualité de conseil sur les problématiques d'accessibilité et d'aménagement de locaux, au regard de sa connaissance du handicap. Elle n'a pas alors la qualité de maître d'œuvre et n'intervient pas dans le financement des travaux correspondants.

En outre, les travaux d'accessibilité spécifiques et particuliers en relation directe avec l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un travailleur dont le handicap l'exigerait relevant de la loi du 10 juillet 87 et de la 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 en ce cas pourra donc y contribuer.

La situation sera examinée au cas par cas.

Les collaborateurs d'AXA France en situation de handicap qui bénéficient, à la date de conclusion du présent accord, d'un poste de travail adapté et qui seraient inclus dans le déploiement des nouvelles formes d'organisation du travail définies par l'accord AXA France du 15 avril 2016, seront bénéficiaires, par exception à l'article 6.4 dudit accord, du maintien de leur aménagement spécifique.

Article 12. 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 et informatique.

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.

Article 13. Mesure de facilitation : le télétravail

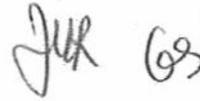
L'accord AXA France du 22 novembre 2016 précise que, par exception tenant à la situation très particulière d'une personne, le cas particulier du salarié administratif concerné pourra être étudié par le manager et le RH pour donner accès au télétravail et notamment s'agissant de salariés handicapés, permettre par exception l'ajustement de la formule hebdomadaire de répartition du temps de travail (Article 3.2.1), dans le respect des principes énoncés :

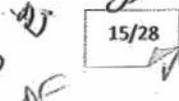
- d'autonomie dans l'activité professionnelle (Article 2.1),
- de nécessaire maintien d'un lien social avec l'entreprise (Article 1).

Notamment, sera examinée la situation des salariés se trouvant en situation de difficultés renforcées dans le cadre de l'utilisation des transports en commun.

Le cas échéant, le salarié handicapé admis dans le dispositif du télétravail, verra l'aménagement de son poste de travail à domicile étudié par la Mission Handicap.

413 

JUR 69 

15/28 

Une attention particulière reste portée aux salariés qui avaient pu bénéficier jusqu'au 31.12.2013 d'un aménagement horaire au titre de l'accord du 17.11.2010 et qui, à défaut, ont opté dans le cadre de l'accord AXA France en faveur des salariés handicapés pour les années 2014 – 2015 – 2016 du 15.11.2013, pour le télétravail, dans le respect des dispositions de l'accord AXA France du 19.02.2013.

En cas de mise en place du télétravail dans le respect de l'accord sur le télétravail du 22.11.2016 en vigueur au sein d'AXA France pour un collaborateur handicapé, la Mission Handicap se chargera d'équiper le domicile du salarié des outils de travail qui lui sont nécessaires pour l'exécution de sa prestation de travail.

Par ailleurs, AXA France s'assurera pour chaque salarié handicapé que :

- leur poste de travail est accessible en télétravail,
- les logiciels installés sur leur poste de travail et nécessaire à leur exercice professionnel leur sont accessibles.

Article 14. 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

14.1. 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 2019, 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 accordées ou 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 du 15.11.2013 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.

14.2. Mesures destinées à compenser le handicap

14.2.1. Transports adaptés

Cette aide ponctuelle intervient pour compenser le handicap moteur lorsqu'il ne permet pas l'usage des transports en commun et l'utilisation d'un véhicule personnel pour les trajets domicile / lieu de travail.

Cette aide pourra être accordée aux personnes handicapées moteur :

- ayant des difficultés de déplacements liées au handicap entraînant des problèmes importants d'accessibilité,
- titulaires d'une *carte de priorité pour personne handicapée* en cours de validité (anciennement appelée *carte station debout pénible*).

conditions prévues par les accords et avenants à durée déterminée RSG du 20.02.2014 et AXA France des 03.04.2014 et 22.07.2016 relatifs à la Transition entre Activité et Retraite (TAR et TAR +) (ou d'éventuels accords à intervenir en relais).

Ainsi, dans les mois qui précèdent la cessation d'activité du salarié commercial, et dans le cadre du double volontariat salarié/entreprise, celui-ci pourra accéder à un dispositif adapté à chaque filière métier qui poursuit l'objectif d'alléger l'impératif d'atteinte d'objectifs commerciaux tout en passant le relais aux commerciaux du réseau prenant la suite, et en préservant le portefeuille clients de l'entreprise.

Les situations individuelles particulières concernant des salariés reconnus handicapés mais ne remplissant pas l'ensemble des conditions requises par les accords TAR pour bénéficier des modalités de départ anticipé à la retraite, pourront faire l'objet d'un examen en vue d'un éventuel accès par exception au dispositif TAR.

Concernant le Personnel Administratif :

Afin de permettre un maintien dans l'emploi jusqu'à la fin de la vie professionnelle aux salariés administratifs ayant une ALD et bénéficiaires d'un justificatif loi du 10 juillet 1987 et loi du 11 février 2005, qui rencontreraient des difficultés en lien avec leur handicap dans la gestion de leur vie professionnelle, il pourra leur être proposé un accès aménagé au dispositif conventionnel AXA France de Transition entre Activité et Retraite à durée déterminée, dans les conditions que prévoient les Accords RSG du 20.02.2014 et AXA France des 03.04.2014 et 29.03.2016 (TAR et TAR +)(ou d'éventuels accords à intervenir en relais).

Ces accords facilitent le passage de l'activité à la retraite des collaborateurs administratifs handicapés qui se situent entre 6 et 48 mois maximum du départ à la retraite à taux plein et s'engagent à faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils remplissent les conditions leur permettant d'en bénéficier.

Il a été convenu de leur permettre de bénéficier des dispositions sur la Transition entre Activité et Retraite dans des conditions aménagées à leur intention, telles que figurant au chapitre 2 de l'accord RSG du 20.02.2014 relatif à la Transition Activité / Retraite (et jusqu'à échéance de celui-ci, ou le cas échéant dans les conditions d'un éventuel accord à intervenir en relais).

14.3. Absences spécifiques autorisées :

Il est admis qu'une personne handicapée demande à s'absenter de façon exceptionnelle, dans la limite d'une possibilité d'autorisation d'absence, en cumul et tous motifs confondus, de **5 jours par an**, dans les conditions suivantes :

- prise d'une demi-journée ou d'une journée entière (soit au maximum 10 demi-journées par an)
- pour une raison médicale directement en rapport avec son handicap ou une démarche administrative en lien avec le handicap, conditionnée par les horaires d'ouverture de l'autorité compétente (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).

En outre, il est rappelé qu'en cas de perturbations et difficultés liées à des **grèves de transport collectif**, après avis favorable de la DRH, les salariés reconnus travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'un complément de temps de présence effectif de 2 heures par jour à concurrence de 7 h 17 (ou à concurrence de la durée conventionnelle journalière à temps plein) pouvant être porté à une demi-journée (cf. accord RSG du 12.10.2001 sur les congés exceptionnels, article 7.3 et accord d'adhésion AXA France du 5.03.2004).

Les demi-journées ou journées d'absence éventuellement prises par le salarié au-delà de ce volume de 5 jours devront être posées sur le solde de JRA, JRTT, JRI ou congés payés.

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.

14.4. Frais complémentaires au handicap non remboursés par la sécurité sociale et les régimes complémentaires maladie :

La Mission Handicap pourra étudier la prise en charge complémentaire, tant pour le personnel administratif que pour le personnel commercial, de certaines aides compensatoires au handicap, sur présentation des justificatifs démontrant que :

- l'aide a un lien direct avec l'exécution du travail (par exemple : prothèses auditives, aides visuelles, etc.
- une demande de financement de la PCH (Prestation de Compensation du Handicap) a déjà été faite, sur devis, auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) du département du domicile du collaborateur concerné,

Dans ces conditions, le coût de l'aide compensatoire au handicap pour la seule partie restant à charge du collaborateur après production des justificatifs des prises en charge par la sécurité sociale, le BCAC, le contrat AXA et la PCH, pourra faire l'objet d'un remboursement complémentaire par la Mission Handicap.

14.5. 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 spécifiques peuvent intervenir hors budget de l'accord (article D 5212-19 du CT). Elles sont mentionnées au Titre IV ci-après.

Article 15. **Clauses particulières concernant le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés d'AXA Assurances bénéficiaires des dispositions du protocole d'accord AXA Assurances 2000/2001/2002 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.

Handwritten signatures and initials: *LIB*, *AV*, *JUR*, *CS*, *15*, *SM*, *19/28*, *nee*, *19/28*

CHAPITRE IV

SECTEUR ADAPTE / PROTEGE

Les entreprises du secteur adapté / protégé permettent à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

Le recours à ce secteur peut être l'une des réponses à l'obligation d'emploi, dans le cadre de la conclusion de contrats de sous-traitance ou de prestations de services avec ce type d'entreprises, qui proposent un large éventail de prestations de sous-traitance dans tous les secteurs d'activité.

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 2017-2019 tel qu'il figure en annexe 1, représente de l'ordre de 100 UB (Unités Bénéficiaires) par an.

Une sensibilisation particulière des acheteurs et des responsables métiers recourant à des prestataires sera effectuée lors des formations à l'environnement professionnel pour les amener à intégrer dans leurs appels d'offres des prestataires de ce secteur (cf article 8 ci-dessus).

HA

CS 76 51

5
CS 5

YLB  JUR

20/28
NF
Née

TITRE IV

AIDES COMPLÉMENTAIRES HORS BUDGET DE L'ACCORD

(article D 5212-19 du CT)

Compte-tenu :

- d'une part des orientations de la réglementation issues de la Circulaire du 27.05.09 et des observations de l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la DIRECCTE 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 avait accédé, dans le cadre de la négociation des accords du 17.11.2010 et du 15.11.2013 en faveur des salariés handicapés, à la demande des Organisations Syndicales signataires et accordé à la Mission Handicap, pour les périodes 2011/2012/2013 et 2014/2015/2016 couvertes par ces accords, 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.

Afin de ne pas pénaliser les salariés demeurant bénéficiaires de certaines de ces aides au terme de l'accord du 15.11.2013, soit au 31.12.2016, et de ne pas déstabiliser gravement leur situation économique en ce qu'elle inclue le bénéfice de ces aides, la Direction accède une nouvelle fois à la demande des Organisations Syndicales signataires du présent accord, et accorde à la Mission Handicap, pour la période 2017/2018/2019, un budget complémentaire de 650 000 €uros bruts, charges patronales incluses, permettant le maintien de certaines aides, dans le cadre de modalités spécifiques précisées ci-après.

Ainsi, les aides déterminées ci-après à l'article 16 pourront être accordées :

- tant que les salariés rempliront les conditions déterminées ci-après,
- aux seuls salariés qui en étaient précédemment bénéficiaires au 31.12.2010, au 31.12.2013 et au 31.12.2016 au titre des accords AXA France en faveur des salariés handicapés en vigueur à ces dates 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 16. 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 9), 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 :

16.1. 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.

16.2. 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 31.12.2019.

113

[Signature]

[Handwritten notes and signatures]
 22/28
 ne

TITRE V CLAUSES GENERALES

Article 17. Durée – Effet – Dépôt

Le présent accord prendra effet, sous condition suspensive de recueil de l'aval de l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la DIRECCTE, l'avis favorable de la Commission Départementale de l'Emploi et de l'Insertion, et l'agrément du Préfet du département, au 1^{er} janvier 2017.

Conformément à l'article L2242-20 du Code du travail, les parties signataires décident que le présent accord majoritaire :

- porte exclusivement sur les mesures en faveur des salariés handicapés,
- est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il prendra fin de plein droit et sans autres formalités le 31 décembre 2019.

Le présent accord pourra être modifié par avenant signé dans les conditions prévues par la loi.

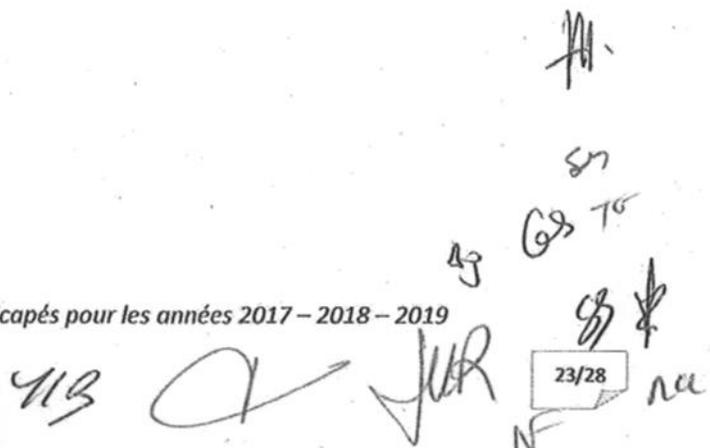
Chaque année, le bilan annuel des actions sera présenté et commenté par la « Mission Handicap » à l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer au cours du second semestre 2019 afin d'étudier l'opportunité et les conditions de renouvellement de l'accord en adaptant la périodicité de la négociation sur les mesures en faveur des salariés handicapés à 3 ans.

Le présent accord fera l'objet dans le respect des articles L 2231-5 et L 2231-6 du Code du travail, d'un dépôt :

- à l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE),
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 25 novembre 2016



 43 GS TO

 23/28

 NF

Annexe 1 : Evaluation de l'engagement financier lié aux objectifs pris par AXA France dans le protocole d'accord en faveur des travailleurs handicapés pour les années 2014/2015/2016 (Titres I à III)

Ces données budgétaires sont données à titre indicatif et peuvent varier en fonction des demandes. Le budget étant évalué pour une durée de trois années, chaque évaluation budgétaire peut être utilisée d'un plan d'actions à un autre plan d'actions et être reportée d'une année sur l'autre.

	Evaluation de l'engagement financier BUDGET MISSION HANDICAP CONTRIBUTION VOLONTAIRE			
	2017	2018	2019	Total
Fonctionnement	200 000	200 000	200 000	600 000
Plan d'embauche	85 000	85 000	85 000	255 000
Plan de formation / sensibilisation	215 000	215 000	215 000	645 000
Formations collaborateurs handicapés effectuées avec des organismes extérieurs	85 000	85 000	85 000	255 000
Information et sensibilisation de l'environnement professionnel	80 000	80 000	80 000	240 000
Action de communication	30 000	30 000	30 000	90 000
Actions de formation personnes handicapées extérieures à l'entreprise	20 000	20 000	20 000	60 000
Plan de maintien dans l'emploi	600 000	600 000	600 000	1 800 000
Etudes et aménagements de postes	250 000	250 000	250 000	750 000
Transports adaptés	250 000	250 000	250 000	750 000
Aménagements horaires	25 000	25 000	25 000	75 000
Aide au logement	10 000	10 000	10 000	30 000
Frais complémentaires au handicap	55 000	55 000	55 000	165 000
Absences autorisées	10 000	10 000	10 000	30 000
Total - avant recours au secteur adapté / protégé	1 100 000	1 100 000	1 100 000	1 800 000
Développement du recours au secteur adapté / protégé	100 000	100 000	100 000	300 000
Total - Evaluation globale de l'engagement financier	1 200 000	1 200 000	1 200 000	3 600 000
Contribution AGEFIPH théorique calculée en 2017-2019	1 200 000	1 200 000	1 200 000	3 600 000
Aides complémentaires hors budget de l'accord	217 000	216 500	216 500	650 000
Aides aux enfants handicapés des salariés	217 000	216 500	216 500	
Total	1 417 000	1 416 500	1 416 500	4 250 000
Engagement / Recours au secteur adapté / protégé	100 UB	100 UB	100 UB	Total
Smic horaire 9,67 x 600 x 100 UB	580 200	580 200	580 200	1 740 600

[Handwritten notes and signatures]
S1
76
ML
GS
SS

Annexe 2 : Liste des 30 affections de longue durée (ALD 30) fixée par le code de la Sécurité Sociale*
 (Article D160-4 créé par le Décret n°2015-1882 du 30 décembre 2015 - art. 1)

1. Accident vasculaire cérébral invalidant
2. Insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques
3. Artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques
4. Bilharziose compliquée
5. Insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves
6. Maladies chroniques actives du foie et cirrhoses
7. Déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immuno-déficience humaine (VIH)
8. Diabète de type 1 et diabète de type 2
9. Formes graves des affections neurologiques et musculaires (dont myopathie), épilepsie grave
10. Hémoglobinopathies, hémolyses, chroniques constitutionnelles et acquises sévères
11. Hémophilies et affections constitutionnelles de l'hémostase graves
12. Maladie coronaire
13. Insuffisance respiratoire chronique grave
14. Maladie d'Alzheimer et autres démences
15. Maladie de Parkinson
16. Maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé spécialisé
17. Mucoviscidose
18. Néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif
19. Paraplégie
20. vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique
21. Polyarthrite rhumatoïde évolutive
22. Affections psychiatriques de longue durée
23. Rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives
24. Sclérose en plaques
25. Scoliose idiopathique structurale évolutive
26. Spondylarthrite grave
27. Suites de transplantation d'organe
28. Tuberculose active, lèpre
29. Tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique

* par décret n° 2011-726 du 24 juin 2011 (JO du 26 juin 2011) a retiré l'hypertension artérielle sévère (ALD 12) de la liste des ALD 30 à compter du 27 juin 2011.¹

Handwritten signatures and initials: SM, MB, AD, OS, TI, SS, JUP, NF, NCE, and a large signature at the bottom.

Annexe 3 : Liste des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 87 modifiée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des Droits et des Chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et par la loi du 26 mai 2008 relative aux emplois réservés et portant dispositions diverses relatives à la défense :

Le salarié doit appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires suivantes (article L.5212-13 du Code du travail) :

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

« 1° 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 ;

2° 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 ;

3° 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 ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° 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 ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

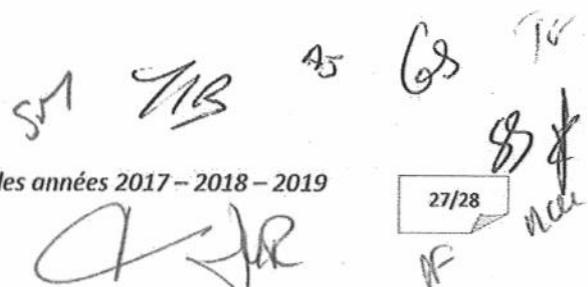
11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

Handwritten signatures and initials: SM, UB, AS, GS, T, GS, R, NF, 26/28, NF, Rec.

Annexe 4 : Périmètres des correspondants locaux des Ressources Humaines pour la Mission Handicap d'AXA France

IDF	OUEST	SUD OUEST	NORD EST	SUD EST
10	2	2	4	6
Les Terrasses	Nantes	Balma	Nancy	Marseille
VDF	Belbeuf	Pessac	Strasbourg	Lyon
Lafayette	Tours		Wasquehal	Nîmes
Opéra/victoire	Châteauroux		VDF	
Marly le roi			Dijon	
Les Fontaines				





 SA 713 AS GS 76
 27/28
 HF

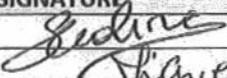
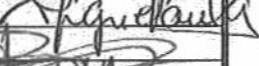
Fait à Nanterre, le 25 novembre 2016

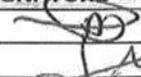
SIGNATURES

Pour AXA France :

Karima SILVENT	Directeur des Ressources Humaines d'AXA France	
----------------	------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

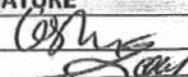
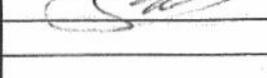
Pour les organisations syndicales :

C. F. D. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SERVAINE	Sylvie	DSC	
MIGUEL	Paula	DS	
RIDU	Jean-Yves	CHSET	
HUILLET	Dominique	CHSCT	
FRANCES	Nadine	DS	

CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
JOLLY AN	Alexis	DS	
CHARLOT	Marie Christine	DS	

la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

F.O.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SCHUMACHER	Giulia	DSC	
LE BELLER	YANN	DSC	
MATIAS	Sylvia	DESE	
GAYOT THIERRY	THIERRY	DS	