

ACCORD COLLECTIF EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DE L'UES COVEA

(dit « Accord Handicap COVEA »)

Entre, d'une part,

- Les sociétés et groupements listés ci-dessous, **formant entre elles l'UES COVEA**, ci-après dénommés « **les Entités** » ou « **UES COVEA** » :

- **ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **FIDÉLIA Assistance** (Société Anonyme),
- **FIDÉLIA Services** (Société Anonyme),
- **GMF ASSURANCES** (Société Anonyme),
- **GMF Vie** (Société Anonyme),
- **LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **TÉLÉASSURANCES** (Société Anonyme),
- **Association pour le développement des Compétences** (Association),
- **MAAF Assurances** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MAAF Assurances SA** (Société Anonyme),
- **MAAF Santé** (Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité),
- **MAAF Vie** (Société Anonyme),
- **GIE ATLAS Service et Développement** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EURO GESTION SANTÉ** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EURODEM** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPAC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPEX** (Groupement d'intérêt Économique),
- **EUROVAD** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE LOGISTIC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE RCDI** (Groupement d'intérêt Économique),
- **MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA IARD** (Société Anonyme),
- **MMA VIE** (Société Anonyme),
- **COVEA PROTECTION JURIDIQUE** (Société Anonyme),

Représentées par **Monsieur Marc-Antoine BOSCO, Directeur Affaires Sociales des Entités composant l'UES COVEA**, dûment mandaté par les Entités aux fins du présent accord ;

Et, d'autre part,

- Les **Organisations Syndicales représentatives** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué Syndical Central UES COVEA, dûment mandaté pour la négociation en cause :

- **La CFDT**, représentée par **Monsieur Éric GARREAU** ;
- **La CFE-CGC**, représentée par **Monsieur Pierre MEYNARD** ;

- **La CFTC**, représentée par **Monsieur Christophe YOU** ;
- **La CGT**, représentée par **Madame Françoise WINTERHALTER** ;
- **L'UNSa**, représentée par **Monsieur Philippe BABOIN**.

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

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	5
CHAPITRE 1 – CHAMP D’APPLICATION	8
ARTICLE 1.1 ENTITES CONCERNEES.....	8
ARTICLE 1.2 SALARIES CONCERNES.....	8
CHAPITRE 2 - LES PRINCIPAUX ACTEURS DANS L’EMPLOI DES PERSONNES	9
EN SITUATION DE HANDICAP	9
ARTICLE 2.1 LA MISSION HANDICAP COVEA	9
ARTICLE 2.2 LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL ET COORDINATION DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	10
ARTICLE 2.3 LES DIRECTIONS METIERS	10
ARTICLE 2.4 LE MANAGEMENT	11
ARTICLE 2.5 LES EQUIPES DES RESSOURCES HUMAINES	11
ARTICLE 2.6 LES SALARIES « ENGAGES »	11
ARTICLE 2.7 LE RESEAU DES ACTEURS DU HANDICAP	11
ARTICLE 2.8 LES SALARIES	12
ARTICLE 2.9 LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES.....	12
CHAPITRE 3 - LE PLAN D’INTEGRATION ET DE MAINTIEN DANS L’EMPLOI	13
ARTICLE 3.1 OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L’EMPLOI	13
ARTICLE 3.2 LES DEMARCHES LIEES A LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH OU AUTRE TITRE REpondant A L’OETH) ET/OU A LA REALISATION D’EXAMENS OU SOINS MEDICAUX	14
ARTICLE 3.3 LES AMENAGEMENTS DE POSTES ET SITUATIONS DE TRAVAIL.....	14
ARTICLE 3.4 L’ADAPTATION AUX EVOLUTIONS DE L’UES COVEA.....	16
ARTICLE 3.5 EVOLUTION SALARIALE ET PROFESSIONNELLE DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP	17
ARTICLE 3.6 L’ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS DE RETOUR A L’EMPLOI ET/OU LONGUES ABSENCES	18
ARTICLE 3.7 L’ACCOMPAGNEMENT PAR UN SALARIE REFERENT	18
ARTICLE 3.8 PARTICULARITES LIEES A L’ACTIVATION DU PCA (PLAN DE CONTINUITE D’ACTIVITE).....	19
ARTICLE 3.9 LES INDICATEURS DE SUIVI/MESURE	19
CHAPITRE 4 - PLAN D’EMBAUCHE ET D’INCLUSION	20
ARTICLE 4.1 L’OBJECTIF D’EMBAUCHES	20
ARTICLE 4.2 L’INCLUSION DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP	21
ARTICLE 4.3 LES INDICATEURS DE SUIVI/MESURE	22
CHAPITRE 5 - PLAN D’ADAPTATION ET DE FORMATION	23
ARTICLE 5.1 LA FORMATION DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP	23
ARTICLE 5.2 LA FORMATION DES AUTRES SALARIES, ACTEURS DANS L’EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	23
ARTICLE 5.3 LES INDICATEURS DE SUIVI/MESURE	24
CHAPITRE 6 - PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION	25
ARTICLE 6.1 LA COMMUNICATION	25
ARTICLE 6.2 LA SENSIBILISATION	25
ARTICLE 6.3 LES INDICATEURS DE SUIVI/MESURE	26
CHAPITRE 7 – LE PLAN D’ENGAGEMENT SOCIETAL	27

EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	27
ARTICLE 7.1 PRINCIPES	27
ARTICLE 7.2 RECOURS AUX ENTREPRISES DU SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE.....	27
ARTICLE 7.3 CONGE DE PRESENCE PARENTALE	28
ARTICLE 7.4 LA SITUATION DES AIDANTS FAMILIAUX ET LE CONGE DE PROCHE AIDANT	28
ARTICLE 7.5 COMMUNICATION SUR LES OFFRES ET SERVICES PROPOSES DANS LE CADRE DES CONTRATS DE PREVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTE	28
ARTICLE 7.6 ACCESSIBILITE NUMERIQUE ET PHYSIQUE	29
ARTICLE 7.7 PARTENARIATS ET MECENATS	30
ARTICLE 7.8 LES INDICATEURS DE SUIVI/MESURE	30
CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS FINALES.....	32
ARTICLE 8.1 DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR	32
ARTICLE 8.2 FINANCEMENT DES ACTIONS DU PRESENT ACCORD	32
ARTICLE 8.3 COMMISSIONS DE SUIVI ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS.....	32
ARTICLE 8.4 NOTIFICATION	33
ARTICLE 8.5 ADHESION	33
ARTICLE 8.6 REVISION	33
ARTICLE 8.7 AGREMENT ET PUBLICITE.....	33
ANNEXE 1 – ETAT DES LIEUX 2018/2020	35
ANNEXE 2 – BUDGET ANNUEL DEDIE EN CAS D'AGREMENT DE L'ACCORD - PERIODE 2021 - 2023.....	42

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des lois du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Si la première loi institue une obligation de résultat et de mise en œuvre de moyens dans l'insertion des salariés en situation de handicap en milieu ordinaire, la seconde redéfinit le handicap et réaffirme la non-discrimination en raison d'un handicap ou de l'état de santé. Enfin, la troisième vise notamment à simplifier et à rendre plus efficace l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

Aussi, indépendamment de l'obligation légale de compter un minimum de 6% de personnes en situation de handicap dans l'effectif total, les Parties au présent accord conviennent que l'emploi des personnes en situation de handicap répond à des enjeux de non-discrimination, de diversité, de gestion des Ressources Humaines, de performance dans lesquels l'UES COVEA souhaite pleinement s'intégrer.

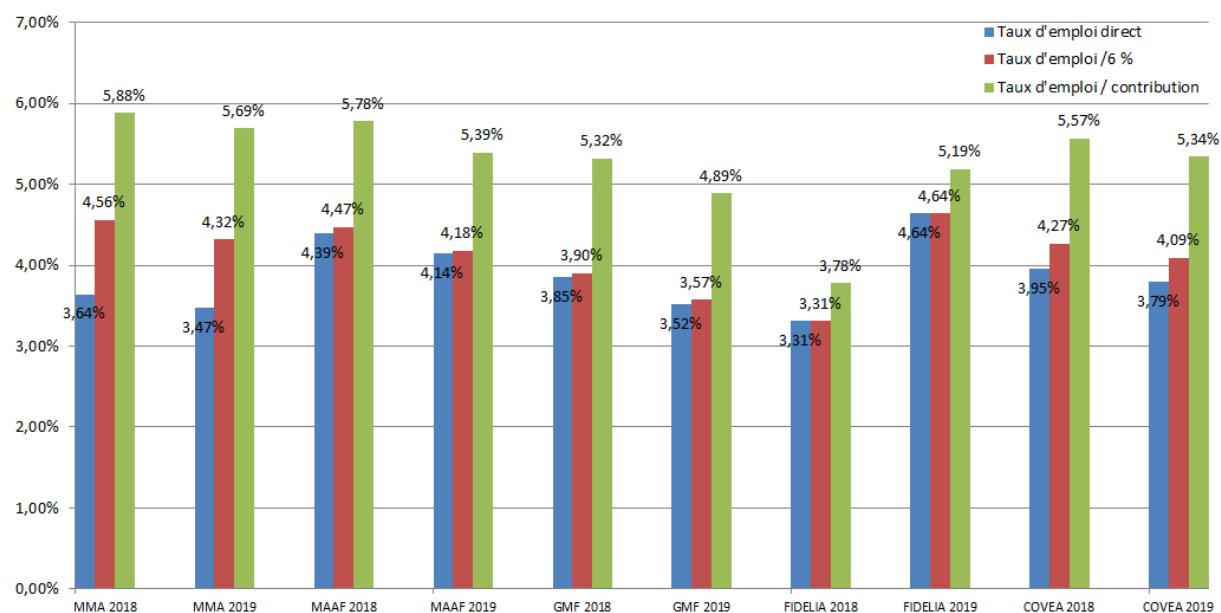
Un premier accord collectif ambitieux en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap a été conclu au sein du Groupe COVEA au titre des années 2018, 2019 et 2020. Celui-ci a permis une gestion harmonisée des actions en faveur de l'égalité des chances, de l'inclusion et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ainsi qu'un engagement citoyen amplifié à un niveau significatif.

Dans le prolongement de cet accord, les Parties entendent poursuivre cette politique Handicap, en l'axant sur l'emploi direct et le maintien dans l'emploi, dans un contexte règlementaire évolutif. Elles souhaitent également renforcer leurs actions au titre de la formation, de la communication et sensibilisation, ainsi que du recours au secteur adapté et protégé notamment, et développer un nouvel axe sur l'engagement sociétal incluant le soutien aux aidants familiaux.

En tant qu'acteur économique et mutualiste de premier plan, et dans la continuité de son métier qui est de protéger, COVEA renforce ses engagements de responsabilité sociétale d'entreprise. Avec son programme « Notre impact sociétal », l'ambition de COVEA est de créer un impact sociétal fort, inclusif, concret pour accompagner chacun vers un monde de croissance durable.

L'identité mutualiste de COVEA en fait un acteur engagé de l'égalité des chances et place le sujet du handicap au cœur de sa stratégie d'impact sociétal. Travailler à une société plus inclusive, c'est créer une dynamique de changement de comportements en faveur de la prise en compte de toutes les différences et de tous les talents.

Ainsi, les Parties réaffirment leur engagement inclusif, solidaire et citoyen en faveur des personnes en situation de handicap dont témoignent ci-après les différents taux d'emploi des personnes en situation de handicap consolidés à un niveau significatif au niveau de l'UES COVEA.



COVEA confirme ainsi sa volonté de s'inscrire dans une politique Handicap volontariste et durable en cohérence avec sa politique Ressources Humaines, sa stratégie d'impact sociétal, les valeurs humaines et les engagements d'employabilité qui sous-tendent l'action de l'UES.

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

L'engagement de COVEA en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap s'exprime en outre à travers la signature en 2017 de la « Charte de la diversité » dans la continuité des engagements pris précédemment au sein des Entités, et en 2019 du « Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique »

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

- ❖ L'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap
- ❖ Le recrutement et l'inclusion des salariés en situation de handicap,

lesquelles constituent les deux thématiques privilégiées dans le cadre des nouvelles dispositions légales, ainsi que :

- ❖ La formation,
- ❖ La communication et la sensibilisation au handicap,
- ❖ Un nouvel axe sur l'engagement sociétal

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

Les Parties signataires souhaitent en outre rappeler que les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap s'inscrivent dans la démarche de qualité de vie au

travail, dans le respect des objectifs de la lutte contre l'ensemble des discriminations et en faveur de la diversité et de l'égalité des chances auxquels reste attaché l'ensemble des Branches des Entités concernées.

Il est en tout cas retenu comme principe majeur, qu'à compétences professionnelles égales, tous les salariés, actuels et futurs, ont les mêmes possibilités de parcours professionnel.

Il est exposé en annexe 1 un état des lieux portant sur la situation de l'emploi des salariés en situation de handicap au sein des marques de l'UES COVEA, au cours des années 2018/2020.

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

Il a donc été convenu ce qui suit.

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 Entités concernées

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

Article 1.2 Salariés concernés

L'accord s'applique à tous les salariés au sein des Entités entrant dans le champ d'application.

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

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

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

CHAPITRE 2 - LES PRINCIPAUX ACTEURS DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La mobilisation de certains acteurs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap fait directement l'écho aux engagements de l'UES dans ce domaine et conditionne en partie la réussite de la politique Handicap.

Article 2.1 La Mission Handicap COVEA

Rattachée à la Direction RSE/ Engagement sociétal, la Mission Handicap COVEA assure le suivi des actions engagées et des salariés en situation de handicap ainsi que le suivi de la gestion du budget défini pour mener à bien l'ensemble des actions nécessaires au déploiement de cette politique notamment en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi et de formation.

Elle favorise la coordination des différents acteurs nécessaire à la réalisation du plan d'action défini au présent accord. Elle est ainsi l'interlocutrice privilégiée des salariés en situation de handicap, de leurs managers, ainsi que l'ensemble des acteurs du handicap, pour les questions relatives à l'adaptation de leur poste de travail et leur évolution professionnelle.

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

- ▣ Managers opérationnels,
- ▣ Services de santé au travail
- ▣ Ergonomes et préventeurs,
- ▣ Assistants des services sociaux,
- ▣ Représentants de la Formation,
- ▣ Autres représentants de la Direction des Ressources Humaines (notamment Recruteurs et RRH),
- ▣ Représentants de la Direction informatique,
- ▣ Représentants des Achats,
- ▣ Représentants de la Direction immobilière,
- ▣ Représentants de la Communication interne et externe
- ▣ Représentants des Institutions Représentatives du Personnel.

Outre ses attributions relatives à l'accord, la Mission Handicap COVEA conduit par ailleurs une mission plus large de développement de la culture d'accueil et d'insertion des salariés en situation de handicap au sein de l'UES COVEA.



Article 2.2 Les services de santé au travail et coordination de la prévention des risques professionnels

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

Ceux-ci assurent ainsi la surveillance médicale renforcée nécessaire des salariés reconnus en situation de handicap afin de permettre notamment le maintien dans l'emploi. Ils accompagnent par ailleurs la Mission Handicap COVEA et le manager dans la recherche de solutions adaptées aux situations individuelles, et procèdent à l'aménagement des postes de travail selon les préconisations émises par le médecin du travail. La Mission Handicap COVEA accompagne les services de santé au travail dans la coordination des actions et dans la gestion des situations de maintien dans l'emploi complexes.

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

D'autres relais, tels que les salariés, désignés par le Groupe en vue de prendre en charge la prévention des risques professionnels, les infirmiers de santé au travail, les assistants des services sociaux, peuvent être amenés à intervenir.

Ils constituent en effet des interlocuteurs privilégiés, points d'appui pour les salariés, les managers, la Mission Handicap COVEA, les acteurs RH de proximité et les IRP, étant précisé que leurs missions s'exercent dans le respect des règles déontologiques, du secret médical et professionnel inhérents à leur métier.

Article 2.3 Les Directions métiers

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

Ces directions ont un rôle primordial dans la promotion et le déploiement de la politique Handicap. Elles contribuent ainsi au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap et sont parties prenantes dans l'intégration de ces derniers.

Article 2.4 Le management

Les managers, en tant que premier relais RH des collaborateurs, portent à leur niveau la politique sur le handicap et s'engagent sur le sujet.

Ils veillent à rendre les situations de travail accessibles aux personnes en situation de handicap et sont un des relais auprès de la Mission Handicap COVEA et des acteurs RH.

Leur action est notamment essentielle s'agissant de la bonne inclusion des personnes en situation de handicap, notamment au sein du collectif de travail.

Article 2.5 Les équipes des ressources humaines

Dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des salariés, les équipes des Ressources Humaines constituent des interlocuteurs privilégiés, des liens centraux et indispensables avec les différents acteurs œuvrant dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles ont un rôle de veille, d'alerte et de remontée d'informations auprès de la Mission Handicap COVEA. Face à une situation particulière, leur rôle est crucial en ouvrant un espace de dialogue, notamment avec les représentants du personnel, et, si nécessaire, pour les orienter vers les bons dispositifs et interlocuteurs.

Plus généralement, les équipes Ressources Humaines veillent à apporter aux salariés conseil et accompagnement, notamment en matière de parcours professionnels, de développement des compétences et de formation. En outre, elles bénéficient de l'expertise et de l'accompagnement de la Mission Handicap COVEA dans la gestion des situations de maintien dans l'emploi.

Article 2.6 Les salariés « engagés »

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

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

Répartis sur tout le territoire, les nouveaux salariés « engagés » bénéficient d'une formation dédiée sur le sujet du handicap.

Les salariés engagés peuvent être amenés à solliciter le salarié référent (Art 3.7) lors des interventions en sensibilisation.

Article 2.7 Le réseau des acteurs du handicap

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

Tous ces acteurs œuvrent à la promotion et au déploiement de la politique Handicap de l'UES COVEA

Article 2.8 Les salariés

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

Article 2.9 Les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales

Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) font partie des acteurs auxquels les salariés en situation de handicap peuvent se référer. Elles sont, avec les organisations syndicales, forces de proposition pour la politique Handicap de l'UES COVEA. Elles participent en outre au suivi de l'accord.

Instances privilégiées de dialogue social, de consultation et de suivi des actions en matière de prévention des risques professionnels, les commissions de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) constituent une réelle force de proposition et sont un des relais de situations individuelles auprès de la Mission Handicap COVEA.

Le bilan de la Mission Handicap COVEA est communiqué dans le cadre de la consultation annuelle du CSEC sur la politique sociale. Il fait aussi l'objet d'une information dans le cadre de la commission égalité des chances.

CHAPITRE 3 - LE PLAN D'INTEGRATION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

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

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

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

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

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

Article 3.1 Objectifs de maintien dans l'emploi

Fort de l'accompagnement réalisé au titre du maintien dans l'emploi dans la mise en œuvre de son premier accord groupe, l'UES COVEA entend poursuivre et renforcer sa démarche en se fixant des objectifs quantitatifs et qualitatifs.

A titre d'information, la Mission Handicap COVEA a procédé à 290 aménagements de poste sur l'année 2018, et 421 sur l'année 2019 dont 89 aménagements au domicile dans le cadre du télétravail. Les aménagements réalisés sont tant physiques et techniques (souris ergonomique, siège ergonomique, bureau adapté, écran adapté...) qu'organisationnels (temps partiel thérapeutique, réduction de charges, télétravail...).

L'UES COVEA se donne pour objectif sur les trois années couvertes par l'accord de réaliser a minima 300 aménagements techniques et/ou organisationnels par an (aménagements au domicile dans le cadre du télétravail compris), en fonction des besoins identifiés, validés par le médecin du travail. Aussi, il est entendu que ce nombre peut évoluer, à la hausse comme à la baisse, selon les demandes prescrites. Enfin, cet accompagnement réalisé au titre de l'action de maintien dans l'emploi se réalise toujours sur préconisation du médecin du travail dans le cadre d'une compensation raisonnable.

Aussi, et pour renforcer son action, l'UES COVEA souhaite apporter une démarche qualitative dans ses actions et suivre la bonne adéquation des aménagements auprès des salariés en situation de handicap accompagnés lors des aménagements de poste.

Article 3.2 Les démarches liées à la qualité de travailleur handicapé (RQTH ou autre titre répondant à l'OETH) et/ou à la réalisation d'examens ou soins médicaux

Si la démarche de reconnaissance reste une initiative personnelle et volontaire du salarié, elle lui permet aussi de bénéficier des dispositions prévues par le présent accord, adaptées à sa situation. Les parties souhaitent limiter les freins liés aux démarches administratives du dossier (déposé auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées) et/ou examens ou soins médicaux en lien avec le handicap. A ce titre, la Mission Handicap COVEA et/ou le pôle santé au travail accompagnent le salarié dans ses démarches de reconnaissance handicap.

A cet effet, le salarié bénéficie d'un temps d'absence rémunéré nécessaire à :

- des démarches en vue de la reconnaissance ou du renouvellement de la qualité de travailleur handicapé ou d'un autre titre répondant à l'OETH,

et/ou

- des examens ou soins médicaux,

et ce dans la limite de 3 journées par an, sous condition de la production d'un justificatif correspondant auprès de la Mission Handicap COVEA, et d'un délai de prévenance suffisant auprès de son manager.

Le justificatif est en principe communiqué en amont dès que le salarié dispose de celui-ci ou à défaut et exceptionnellement a posteriori, et ce dans le respect du secret médical. Si le justificatif n'est pas remis, le salarié sera considéré en absence injustifiée non rémunérée.

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

Article 3.3 Les aménagements de postes et situations de travail

Il est primordial de lutter contre la désinsertion professionnelle des salariés en situation de handicap.

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

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

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

Dans un tel cadre, les services de santé au travail, en lien avec la Mission Handicap COVEA, veillent à ce que les postes de travail des salariés en situation de handicap soient adaptés en vue de faciliter au maximum l'exercice de leurs activités au sein de leur Entité.

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

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

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

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

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

- ❖ La Mission Handicap COVEA procède à l'acquisition ou au remplacement du matériel dans le cadre de compensation du handicap au travail (fauteuil, bureau, informatique,...). Il est entendu que chaque prise en charge ne se réalise qu'après une recommandation du médecin du travail et en complément des aides légales existantes.
- ❖ La Mission Handicap COVEA veille à mettre en place, en complément des aides légales existantes, tous les moyens nécessaires au déplacement domicile/lieu de travail des salariés en situation de handicap lorsqu'ils ne peuvent le faire de manière autonome, après avis du médecin du travail. Pour cela, quand cela est nécessaire, des organismes de transports spécialisés sont sollicités (PAM, taxi). Il en est de même en cas de formations à l'extérieur de l'Entité ou sur un autre site que le lieu de travail habituel.

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

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

- ❖ Dans le cadre d'une gestion directe de la contribution, l'UES COVEA participe forfaitairement au financement d'une prothèse auditive (maximum 700 euros après remboursement de la sécurité sociale et de la part des organismes assurant la protection sociale complémentaire) ou de deux prothèses (maximum 1 400 euros après remboursement de la sécurité sociale et de la part des organismes assurant la protection sociale complémentaire).
- ❖ Un aménagement du véhicule de fonction ou un changement de catégorie de véhicule, une adaptation du véhicule personnel, lorsque le handicap l'exige, sur justification médicale (3.000 euros maximum tous les 3 ans, sur facture) sont le cas échéant envisagés.

La compensation pourra aussi être envisagée sur des aménagements organisationnels.

- ❖ Les équipes des Ressources Humaines accompagnent le manager, en lien avec la Mission Handicap COVEA, pour la mise en œuvre des préconisation(s) des services de santé au travail afin que les horaires, la charge de travail et les activités des salariés en situation de handicap soient compatibles avec les spécificités de leur handicap (exemple : contraintes horaires dues à un suivi médical spécifique) et ce dans le cadre de formules individuelles d'organisation du temps de travail, à temps complet ou à temps partiel. Ces aménagements s'inscrivent cependant dans le cadre des règles régissant l'organisation du temps de travail en vigueur dans les Entités.

Il est à cet égard porté une attention particulière sur la répartition du travail de l'ensemble de l'équipe de sorte à ce qu'elle soit équilibrée et notamment pour faciliter l'intégration du salarié en situation en handicap. Cette analyse se réalise en action pluri-professionnelle avec la Mission Handicap COVEA, le Responsable RH et la Direction Métier.

- ❖ Les demandes de télétravail émanant des salariés en situation de handicap, lorsqu'il s'agit notamment d'une préconisation du médecin du travail, sont soumises à un examen de la Direction des Coopérations Humaines, en lien avec Mission Handicap COVEA, suivant les dispositions légales et/ou conventionnelles en vigueur.
- ❖ En outre, après étude de leur situation par la Mission Handicap COVEA, les acteurs RH et les Directions métiers, les salariés reconnus en situation de handicap par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ainsi que les titulaires d'une pension d'invalidité qui exercent leur activité au moins à hauteur de 50% d'un temps complet s'ils sont à l'horaire, peuvent être éligibles au télétravail, dans le respect des dispositions légales et/ou conventionnelles.

De plus, cette éligibilité au télétravail est étendue aux salariés titulaires d'une pension d'invalidité qui exercent leur activité au moins à hauteur de 50% d'un forfait jours complet s'ils sont au forfait jours réduit, et ce par dérogation à l'accord relatif au temps de travail et exclusivement pour la durée du présent accord.

- ❖ Dans le cadre du télétravail, la Mission Handicap COVEA, en lien avec le pôle prévention et santé au travail, étudie la possibilité d'équiper le collaborateur à son domicile. Cette étude se réalise sous l'analyse d'une compensation professionnelle raisonnable selon les situations.

Article 3.4 L'adaptation aux évolutions de l'UES COVEA

Les dispositions conventionnelles liées à la GPEC doivent permettre aux bénéficiaires de l'OETH, salariés des Entités de l'UES ou en cours de recrutement, de s'adapter aux évolutions techniques, technologiques et organisationnelles envisagées ou réalisées, notamment dans le cadre de l'évolution de l'organisation des Entités.

La situation des salariés en situation de handicap concernés par un projet de mutations technologiques, d'évolutions technologiques ou organisationnelles fait l'objet d'une attention et d'une analyse particulière de la part des acteurs RH et de la Mission Handicap COVEA.

En lien avec les experts internes et externes compétents, ces derniers examinent les conséquences prévisibles sur les conditions d'emploi, les besoins de formation, les besoins d'adaptation du poste de travail mais aussi

les opportunités que pourraient représenter l'utilisation de nouveaux matériels ou nouvelles technologies pour les salariés.

➤ **En cas de mobilité fonctionnelle**

Tout salarié en situation de handicap se voit proposer un suivi personnalisé, en lien avec la Mission Handicap COVEA, notamment en vue de prendre les mesures appropriées au maintien dans l'emploi et à l'accompagnement dans le nouveau métier. Dans ce cadre, les dispositifs à mettre en œuvre en fonction des besoins identifiés peuvent être la mise en place de formations nécessaires, l'adaptation du temps d'apprentissage, etc. pour assurer le maintien dans l'emploi.

Si nécessaire, un bilan de compétences peut être proposé et des actions de formation spécifiques peuvent être financées.

Les Parties soulignent cependant que le salarié en situation de handicap bénéficie, comme tout salarié de l'UES COVEA, de l'ensemble des outils et dispositifs nécessaires au bon déroulement de son activité professionnelle.

➤ **En cas de mobilité géographique**

Les Parties au présent accord s'accordent à mettre en œuvre les mesures suivantes :

Pour faciliter la recherche de logement, les parties conviennent que le dispositif d'accompagnement par un partenaire, s'il est retenu dans le cadre de la négociation actuellement en cours sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sera systématisé pour toute situation (en cas de non éligibilité au dispositif d'action logement).

Lors d'une mobilité géographique, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié en situation de handicap bénéficie préalablement d'un entretien avec la Mission Handicap Covéa.

Article 3.5 Evolution salariale et professionnelle des salariés en situation de handicap

La responsabilité de l'UES COVEA est d'assurer à l'ensemble des salariés qu'à compétences égales, ils ont les mêmes possibilités de parcours professionnels.

La politique Ressources Humaines de l'UES COVEA soutient, définit et met en œuvre la politique de prévention de lutte contre les discriminations, agit et accompagne l'ensemble des salariés en faveur de la diversité et de l'inclusion.

L'évolution salariale et professionnelle des salariés en situation de handicap fait l'objet d'une attention particulière par la Direction Ressources Humaines et les Directions Métiers.

Le processus de recrutement COVEA est fondé sur l'observation et l'évaluation des compétences et des expériences requises du salarié pour l'intégration dans le poste. Il garantit l'application des mêmes critères de sélection et de recrutement pour les candidatures des salariés en situation de handicap. Les choix ou les différences qui s'opèrent sont fondés sur des critères d'évaluation non discriminants et respectueux de la diversité.

Les principes d'augmentations et de primes notamment dans le cadre de la campagne annuelle reposent aussi sur des critères identiques pour l'ensemble des salariés. Elle est réalisée exclusivement sur des critères fondés notamment sur la performance de la personne, ses compétences techniques et comportementales et son expérience professionnelle sous couvert des principes fondamentaux de non discrimination.

Article 3.6 L'accompagnement des situations de retour à l'emploi et/ou longues absences

L'UES COVEA souhaite accompagner les salariés en situation de handicap dans une démarche de maintien dans l'emploi en étudiant le sujet de la résilience professionnelle.

La **résilience professionnelle liée à une situation de handicap** peut se définir comme « la capacité d'une personne ou d'un groupe à rebondir et à se projeter dans l'avenir après avoir subi un événement déstabilisant, un choc traumatique, maladie, accident de la vie...

Cette étude pourra aboutir à une expérimentation, à destination des salariés reconnus en situation de handicap ou souhaitant initier une démarche de reconnaissance handicap, et sera réalisée sur initiative de la Mission Handicap COVEA, fonction des situations individuelles, dans une démarche coordonnée avec la prévention et santé au travail, RRH, managers, médecin du travail et salariés et en lien avec un cabinet spécialisé.

A titre d'information, les étapes nécessaires à la réussite de l'accompagnement sont notamment les suivantes :

- Un évènement générateur : identifier le traumatisme lié à la survenue d'un accident de la vie, l'annonce d'un diagnostic, la survenue d'un handicap.
- Un processus de résilience : prendre le temps nécessaire pour faire face puis accepter.
- L'écoute et l'empathie : exprimer ce qui s'est passé, donner un sens à ce qui a été vécu.
- Le soutien de proximité : bienveillance de l'équipe, du management, qui renforce les capacités à rebondir.
- Un accompagnement personnalisé par des acteurs spécialisés : soutenir, rassurer, sécuriser.
- Les changements devenus possibles : mobilisation de nouvelles capacités et compétences, conditions de travail et/ou environnement de travail adaptés nouveau métier.
- La résilience professionnelle liée au handicap met l'accent sur l'importance du rôle de l'entourage, du collectif dans la réussite du processus de résilience individuelle.

Article 3.7 L'accompagnement par un salarié référent

En lien avec la Mission Handicap COVEA, le salarié peut également être accompagné par un **salarié référent** si le contexte le justifie. Ce salarié référent peut selon la situation être un collègue du collaborateur ou son manager. Ces missions sont pleinement intégrées dans l'évaluation de la charge de travail du salarié référent en lien avec le responsable RH. Il est en outre tenu compte de cette activité dans le cadre de l'entretien annuel afin de la valoriser dans son parcours professionnel.

Article 3.8 Particularités liées à l'activation du PCA (plan de continuité d'activité)

Dans le cadre de l'activation du PCA (ex : en cas de pandémie, survenance d'une situation de catastrophe naturelle rendant impossible tout ou partie de l'activité sur un ou plusieurs sites...), l'UES COVEA porte une attention particulière aux salariés en situation de handicap: télétravail, équipements au domicile, accompagnement et soutien, fourniture de masques adaptés, etc.

Article 3.9 Les indicateurs de suivi/mesure

- ❖ Sur les démarches liées à la qualité de travailleur handicapé (RQTH ou autre titre répondant à l'OETH) et/ou à la réalisation d'examens ou soins médicaux
 - Nombre de RQTH ou de titres (1ères demandes) répondant à l'OETH / an et F/H
 - Nombre de renouvellements de RQTH ou de titres répondant à l'OETH / an et F/H
 - Nombre de demi-journées ou journées prises / an.

- ❖ Sur les aménagements de poste et situation de travail
 - Nombre et types d'aménagements / an,
 - Nombre de demandes de télétravail / an et F/H
 - Nombre de refus/acceptation de demandes de télétravail / an et F/H
 - Nombre de salariés référents identifiés / an.
 - Nombre de personnes en situation de handicap concernées par une mobilité interne et accompagnées / an et F/H
 - Nombre d'accompagnement réalisés dans le cadre de la résilience professionnelle, en cours et terminés /an et F/H

CHAPITRE 4 - PLAN D'EMBAUCHE ET D'INCLUSION

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

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

En outre, les Entités, conscientes que le recrutement des personnes en situation de handicap nécessite davantage de mobilisation des acteurs, affirment l'implication des Directions Métiers au côté de la Mission Handicap COVEA et de la Direction des Ressources Humaines pour répondre au plan d'embauche du présent accord.

Article 4.1 L'objectif d'embauches

L'UES COVEA se fixe l'objectif sur les trois années couvertes par l'accord de recruter a minima 150 salariés en situation de handicap, tous types de contrats confondus (CDI/CDD/Contrats en alternance/Stagiaires), dont 30 salariés en situation de handicap en CDI et dont 40 salariés en situation de handicap dans le cadre de l'alternance et 25 stagiaires.

A titre d'information, depuis le 01/01/2018 et à situation arrêtée au 17/12/2020, l'UES COVEA a réalisé 104 recrutements de personnes en situation de handicap, dont 20 CDI, 59 CDD, 13 contrats en alternance et 12 stagiaires.

L'UES COVEA met par ailleurs en œuvre l'ensemble des moyens et des dispositifs légaux en matière d'insertion professionnelle pour recruter des personnes en situation de handicap, notamment en renforçant aussi ses actions autour de l'alternance et des stagiaires.

Les embauches peuvent et doivent être réalisées dans toutes les catégories de métiers existants au sein de l'UES COVEA et à tous les niveaux hiérarchiques.

Tous les acteurs du processus de recrutement seront sensibilisés à ces dispositions.

La Mission Handicap COVEA maintient ses liens privilégiés avec les équipes recrutement de sorte à pouvoir traiter toutes les demandes d'emploi de personnes en situation de handicap de façon individualisée.

Les conditions de recrutement des personnes en situation de handicap seront le cas échéant aménagées pour permettre à chacun de postuler à égalité de chances.

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

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

Sous l'impulsion de la Fédération Française de l'Assurance (FFA), l'UES COVEA s'inscrit dans une démarche d'inclusion des personnes en situation de handicap dans le secteur de l'assurance. Des actions de communication, sensibilisation et partenariat concourent à développer l'attractivité des métiers de l'assurance en direction des personnes en situation de handicap.

La politique Handicap de COVEA est en tout état de cause communiquée sur les sites externes (institutionnel et recrutement) et au travers des sites internet de recrutement, des réseaux sociaux, mais aussi par l'intermédiaire des salariés qui peuvent, s'ils le souhaitent, adresser des CV de personnes en situation de handicap au service recrutement, et ce afin d'augmenter le volume des candidatures de personnes en situation de handicap.

Article 4.2 L'inclusion des salariés en situation de handicap

L'accueil et le suivi du salarié en situation de handicap au sein de l'UES COVEA constitue une étape essentielle de son inclusion dans l'emploi. Par ailleurs, la communication sur la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que la communication réalisée auprès des salariés en situation de handicap contribuent à l'acceptation du handicap et donc à la bonne inclusion de ces derniers.

La Mission Handicap COVEA s'assure, préalablement à l'arrivée du salarié, de la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés. Le responsable hiérarchique prépare cette étape avec le concours de la Mission Handicap COVEA et du pôle santé au travail.

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

L'équipe Ressources Humaines veille en particulier à la réussite de l'inclusion du salarié en lien avec les Services de Santé au Travail et la Mission Handicap COVEA et mène les actions d'adaptation ou d'aménagement nécessaires.

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

Pour faciliter son inclusion, la personne en situation de handicap peut également être accompagnée par un autre salarié référent tel que défini par ailleurs à l'article 3.7 du présent accord.

Un entretien d'accueil et d'intégration est réalisé par la Mission Handicap COVEA pour les personnes en situation de handicap nouvellement embauchées ou pour les personnes qui se déclarent en situation de handicap en cours d'activité.

Le salarié en situation de handicap reçoit en outre, une information sur le présent accord ainsi que sur le rôle et actions de la Mission Handicap COVEA, grâce aux moyens mis à disposition au sein des Entités. Un support de présentation est réalisé à cet effet.

Ces actions sont complémentaires aux autres dispositifs RH existants au sein de l'UES (cf. parcours d'intégration).

Aussi, et selon la situation individuelle, la Mission Handicap COVEA s'assure de réaliser des points d'étapes réguliers auprès du salarié en situation de handicap en lien avec les acteurs du handicap concernés (Pôle santé au travail, Responsable RH...).

Enfin, un même entretien est réalisé auprès du manager par la Mission Handicap COVEA afin de permettre une bonne inclusion du salarié en situation de handicap.

Les outils nécessaires à la prise de poste d'un salarié en situation de handicap sont par ailleurs rendus accessibles au plus tôt.

Article 4.3 Les indicateurs de suivi/mesure

❖ Sur l'objectif d'embauche

- Nombre d'embauches de salariés en situation de handicap par type de contrat (CDI/CDD/Contrats en alternance et Stagiaires / an - F/H et classe
- Nombre d'embauches en CDI de salariés en situation de handicap à l'issue de l'alternance /an – F/H et classe

❖ Sur l'inclusion

- Nombre d'entretiens d'accueil et d'intégration réalisés /an
- Nombre de salariés référents identifiés/ an.

CHAPITRE 5 - PLAN D'ADAPTATION ET DE FORMATION

L'UES COVEA veille à garantir l'égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle et à l'évolution professionnelle quelle que soit la situation de chacun et soutient que l'employabilité des personnes en situation de handicap demeure un enjeu majeur.

Article 5.1 La formation des salariés en situation de handicap

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

Concernant tout projet de nouvelle technologie induisant une mutation technologique, le plan de développement des compétences prévoit les adaptations de postes et les formations nécessaires au maintien du salarié en situation de handicap dans son métier. Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une formation prioritaire sur ces nouvelles méthodes de travail.

Dans le cas d'une inadéquation des moyens technologiques déployés dans l'UES COVEA avec la situation de handicap du salarié, des solutions alternatives internes sont recherchées. Un diagnostic est alors posé en amont par la Mission Handicap COVEA en lien avec le pôle santé au travail.

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

Dans le cadre du déploiement du plan de développement des compétences de l'UES, les sessions de formation sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap ou, à défaut, le pôle développement des compétences se rapproche de la Mission Handicap COVEA afin de convenir de mesures correctrices appropriées, afin de lever tous les obstacles d'accessibilité liés au handicap, dans l'accès à la formation.

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

Article 5.2 La formation des autres salariés, acteurs dans l'emploi des personnes en situation de handicap

La Mission Handicap COVEA intervient en amont pour sensibiliser le management et ainsi faciliter l'insertion du salarié en situation de handicap. La Mission Handicap COVEA demeure à la disposition et à l'écoute de chacun au moment de l'accueil du salarié en situation de handicap. La Mission Handicap COVEA assure un suivi pendant la phase d'intégration en veillant à l'aménagement du poste et à l'accès au poste de travail.

Il est mis en place également un dispositif de formation E-learning « la diversité pour faire la différence » à disposition des salariés. Une communication est diffusée à cet effet pour favoriser et inciter les salariés à réaliser cette formation.

La formation délivrée aux managers de salariés en situation de handicap « *Accompagner des salariés en situation de handicap dans mon équipe* » a un caractère incontournable. A ce titre, la Mission Handicap COVEA, en lien avec le pôle développement des compétences et le responsable RH, veille à ce que chaque manager de salarié en situation de handicap soit formé en fonction du nombre de session disponible et définie chaque année.

Par ailleurs, ces formations adaptées sont proposées à destination des acteurs du handicap. (Recruteurs, Responsable RH, IRP...) afin de les sensibiliser aux problématiques du handicap dans le cadre de leur métier ou de leur(s) missions. Pour les recruteurs est proposée la formation « Recruter sans discriminer », pour les Responsables RH et IRP est proposée la formation délivrée aux managers de salariés en situation de handicap.

Article 5.3 Les indicateurs de suivi/mesure

- ❖ Sur la formation des salariés en situation de handicap
 - Nombre de salariés formés et types de formations mises en œuvre / an et F/H et classe

- ❖ Sur la formation des autres salariés, acteurs dans l'emploi des personnes en situation de handicap
 - Nombre de managers de salariés en situation de handicap formés / an,

CHAPITRE 6 - PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION

La prise de conscience sur le sujet du handicap n'est possible que si l'ensemble des acteurs est partie prenante de l'action. Les actions de sensibilisation visent à donner aux relais de la politique Handicap les moyens d'agir pour prendre en compte les situations de handicap.

Les actions de communication déployées auprès de l'ensemble des salariés ont pour objectif de maintenir une dynamique et de continuer à lutter contre les stéréotypes. En outre, les actions de communication sur le sujet du handicap se réalisent en cohérence des actions de communication portées dans le cadre de la stratégie d'impact sociétal de COVEA.

Article 6.1 La communication

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

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

L'UES COVEA souhaite en effet que ses salariés en situation de handicap puissent avoir connaissance et recourir, par une meilleure information en amont, aux dispositions de l'accord et aux interlocuteurs dédiés sur le sujet. A ce titre, la Mission Handicap COVEA réalise des actions de communication spécifiques, notamment lors de la SEEPH « Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées » ou à tout autre moment de l'année selon l'actualité, dans la Workplace ou dans le groupe Chatter « Notre Impact Sociétal » entre autre.

Des actions en direction de l'extérieur sont en outre réalisées afin de faire connaître la politique d'embauche et de maintien dans l'emploi de l'UES COVEA en faveur des personnes en situation de handicap et ainsi relayer les preuves mesurables de sa stratégie d'impact sociétal, notamment sur le site du groupe « COVEA.EU » ainsi que sur les réseaux sociaux.

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

Article 6.2 La sensibilisation

La sensibilisation a vocation à faire disparaître les réticences et préjugés qui existent encore, en vue de favoriser l'intégration de tous. Elle se doit d'être permanente et adaptée aux préoccupations du moment. La mise en œuvre de ces actions de sensibilisation se poursuivra sur la durée du présent accord, en continuité de celles menées les années précédentes.

Dans le cadre des outils de communication à sa disposition, la Mission Handicap COVEA veille à faire connaître la tenue de ces événements. Les axes de sensibilisation ont pour objectif de favoriser la perception puis la prise en compte tant de la multiplicité des formes de handicap que de la singularité de chacune d'elles, de

lutter contre les représentations erronées, les stéréotypes et les préjugés sur le handicap en faisant connaître des expériences réussies dans le Groupe et ailleurs.

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

La Mission Handicap COVEA organise des actions de sensibilisation auprès des managers et de leurs équipes et s'assure de l'animation de l'ensemble du réseau des acteurs Handicap (SST, acteurs RH, directions métiers, acheteurs, salariés engagés...).

De même, le réseau de salariés « engagés » au côté de la Mission Handicap COVEA a vocation à intervenir en sensibilisation auprès des salariés sur le sujet du handicap. A ce titre, les salariés « engagés » ont pour missions principales de :

- participer à la sensibilisation des collaborateurs au handicap, en organisant plusieurs actions en ce sens et en étant un relais de proximité de la politique Handicap COVEA ;
- dans certaines situations, être un relais terrain de la Mission Handicap COVEA sur les situations individuelles ;
- assurer une communication des actions entreprises à destination de la Mission Handicap COVEA

Une lettre de mission reprenant les actions attendues du réseau est signée par le salarié « engagé » pour formaliser son engagement d'une part, et valoriser ses compétences d'autre part.

La Mission Handicap COVEA anime le réseau de salariés « engagés » sur la période de l'accord et s'assure de pourvoir au remplacement des membres dudit réseau lors d'éventuels départs ou mobilités.

Article 6.3 Les indicateurs de suivi/mesure

❖ Sur la communication

- Nombre de communications interne réalisées / an

❖ Sur la sensibilisation

- Nombre de journées de « sensibilisation au handicap » organisées / an,
- Nombre de salariés sensibilisés par le réseau engagé / an,
- Nombre de salariés engagés par classe et par zone géographique.

CHAPITRE 7 – LE PLAN D'ENGAGEMENT SOCIÉTAL EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 7.1 Principes

L'UES COVEA renforce son engagement avec comme dessein de répondre à une attente très forte de voir les entreprises incarner des changements durables, positifs, pour le bien commun, et maintenus dans le temps. L'UES COVEA œuvre pour avoir un impact sociétal beaucoup plus fort, plus inclusif et plus concret.

Cette ambition se traduit par des actions tangibles sur cinq champs sélectionnés en fonction de notre légitimité en lien avec sa légitimité d'assureur mutualiste en favorisant l'égalité des chances, la prévention, la transmission des savoirs, et encourager le dynamisme économique des territoires et la préservation de l'environnement.

Cet engagement sociétal prend tout son sens aussi dans le domaine du handicap. Ainsi, l'UES COVEA entend renforcer sa politique handicap et apporter une dimension sociétale aux actions menées dans le cadre du présent accord.

Article 7.2 Recours aux entreprises du secteur protégé et adapté

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

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

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

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

La sensibilisation des structures d'achats et des commanditaires est poursuivie (dans le but d'une identification des domaines d'activités et des fournisseurs dans ces domaines) afin de maintenir, de diversifier et de développer les relations commerciales avec le secteur protégé et adapté.

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

Enfin, la Mission Handicap COVEA veille à ce que les unités en provenance des EA et des ESAT soient intégralement reportées dans la déclaration obligatoire en lien avec la Direction des Achats COVEA, et les entités du groupe qui bénéficient de délégation d'achat comme COVEA Immobilier...

Article 7.3 Congé de présence parentale

L'UES COVEA s'engage enfin à apporter une attention particulière aux salariés qui ont un enfant à charge en situation de handicap et en conséquence à compléter le cas échéant le dispositif légal du congé de présence parental par le maintien de salaire pendant 150 jours et la prise en charge durant cette période de la part employeur des organismes assurant la protection sociale complémentaire. En tout état de cause, un même salarié ne pourra pas bénéficier de plus 150 jours de maintien de salaire ni de la prise en charge de la part employeur des organismes assurant la protection sociale complémentaire au-delà de 150 jours.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par demi-journée.

Article 7.4 La situation des aidants familiaux et le congé de proche aidant

La situation des aidants familiaux constitue un point d'attention important au sein de l'UES COVEA. A ce titre, les parties au présent accord souhaitent faciliter ce rôle au travers le rappel et la promotion de mesures concrètes.

Le congé de proche aidant (prévu par les articles L3142-16 du Code du travail et suivants) est ouvert sous certaines conditions au salarié, quelque soit son ancienneté, qui interrompt son activité pour s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (la personne aidée peut être par exemple une personne en situation de handicap ayant un lien familial ou étroit avec le salarié).

L'UES COVEA souhaite faciliter la prise de ce congé :

- En sensibilisant les parties prenantes (managers, RRH, salariés), en les informant des dispositions légales et en communiquant sur les procédures d'accès.
- En ouvrant la possibilité aux salariés demandant un congé de proche aidant de bénéficier d'un don de jours selon les dispositions conventionnelles en vigueur.

Enfin, l'UES COVEA souhaite apporter un soutien aux aidants familiaux par la mise en place d'une offre expérimentale de services inclusive, par l'intermédiaire d'un prestataire externe, en complément des offres émanant des CSEE et du régime de prévoyance, avec des conseils et accompagnements (ex : conférences en ligne, aide juridique).

Article 7.5 Communication sur les offres et services proposés dans le cadre des contrats de prévoyance et de frais de santé

Les Parties souhaitent rappeler l'existence d'offres et de services dédiés aux personnes en situation de handicap au sein des contrats de prévoyance et frais de santé conclus par les Entités (*sous réserve d'évolution*

des contrats), lesquels proposent des solutions personnalisées pour améliorer leur qualité de vie mais aussi celle de leur entourage.

Parmi celles-ci, les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'une participation financière en cas :

- de frais d'intervention de professionnels (psychothérapeute, ergothérapeute, etc.) ;
- d'acquisition d'équipements spécifiques (fauteuil roulant, lève-personne, etc.).

Elles ont également accès à diverses prestations en rapport avec l'aménagement de leur logement :

- réalisation de diagnostic autonomie-habitat ;
- accès à un réseau d'artisans (avec gratuité des travaux, mise en contact dans les 48h, accompagnement, etc.) ;
- des solutions de financement privilégiées (subvention ; prêt à taux 0) ;
- Faciliter l'accès au logement (action logement) par des aides financières ou financement de prêt à taux réduit.

Elles ont enfin accès à diverses prestations telles que :

- Le fonds social COVEA dont le rôle est d'aider au financement des dépenses de santé restant à charge de l'assuré et ne pouvant pas être couvertes au titre des garanties formalisées par les contrats santé de COVEA.

La Mission Handicap COVEA oriente les salariés en situation de handicap sur ces dispositifs en fonction des demandes et du contexte individuel.

Article 7.6 Accessibilité numérique et physique

L'accessibilité numérique permet aux utilisateurs en situation de handicap d'accéder aux contenus numériques (sites web, supports multimédias, intranets, logiciels, modules de formation...) en adaptant les environnements de travail aux différentes typologies de handicap.

Elle est essentielle et s'inscrit dans une démarche d'équité. Elle constitue un enjeu fondamental afin de garantir à tous, sans discrimination, le même accès à l'information et aux services en lignes.

Dans cette optique, l'UES COVEA souhaite favoriser l'accessibilité numérique des sites web, applications mobiles, logiciels... à destination des salariés en situation de handicap d'une part, et des clients et sociétaires d'autre part sur les dispositifs téléphoniques de la relation client. A ce titre, et en lien avec sa stratégie d'impact sociétal, l'UES COVEA inscrit ce projet au sein de son programme NIS (Notre Impact Sociétal).

Aussi, et conformément aux dispositions légales en vigueur, un référent accessibilité numérique est nommé au sein du Groupe COVEA. A ce titre, il est le point d'entrée auprès des parties prenantes sur le sujet de l'accessibilité numérique et s'assure que les processus nécessaires à la prise en compte de l'accessibilité sont établis, mis en œuvre et assure une veille au sein du groupe.

Par ailleurs, sous la coordination de COVEA Immobilier, il est porté une attention particulière à la question de l'accessibilité des lieux de travail englobant l'accès aux locaux dans leur ensemble. Cette question constitue de surcroît un point de vigilance lors de tout changement individuel ou collectif de situation de travail.

Il en est de même pour les ERP « Etablissements recevants du public » selon les dispositions légales en vigueur.

Article 7.7 Partenariats et Mécénats

L'UES COVEA valorise différents partenariats et mécénats tout en explorant d'autres initiatives, en lien avec sa stratégie d'impact sociétal, et en collaboration avec les marques et directions concernées pour favoriser le monde du handicap.

Aussi, les fondations d'entreprises existantes au sein du Groupe COVEA favorisent les initiatives pour améliorer la qualité de vie des personnes en situation de handicap en participant à des projets novateurs et originaux.

- **Fondation MAAF Initiatives et Handicap** : créée en 1998, cette fondation a pour vocation d'accompagner et de financer des projets innovants pour améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap. La Fondation soutient des actions de communication et de sensibilisation au handicap, elle participe au financement d'études et de recherches médicales, et aide au développement de prototypes d'appareillage, d'actions culturelles et d'intégration.
- **Fondation MMA Solidarité** : créée en 1983 sous l'égide de la Fondation de France, cette fondation a pour objet, dans la zone d'activité de MMA, d'attribuer des aides aux œuvres ou organismes à but non lucratif dont les projets d'intérêt collectif visent à promouvoir les capacités, le bien-être, l'épanouissement et l'inclusion sociale de personnes en situation de handicap et prioritairement de jeunes victimes d'accident.
- **Le Fonds d'Entraide GMF Solidarité** : créé il y a plus de 40 ans, ce fonds a pour vocation de venir en aide aux sociétaires et à leur famille qui traversent des situations difficiles. GMF Solidarité soutient tout particulièrement le handicap en aidant socialement et solidairement ses sociétaires et leurs enfants lourdement handicapés. Cette solidarité envers les plus fragiles peut se traduire par l'aide au financement de frais divers liés au handicap. Dans le cadre des aides accordées à des personnes morales, le Fonds d'Entraide intervient également pour améliorer l'accueil des personnes âgées et soutenir des établissements recevant des personnes en situation de handicap. Il élargit enfin son champ d'intervention en finançant des actions de prévention ou de recherche dans l'intérêt de ses assurés.

Article 7.8 Les indicateurs de suivi/mesure

❖ Sur le recours aux entreprises du secteur protégé et adapté

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

❖ Sur le congé de présence parentale :

- Nombre de salariés ayant bénéficiés d'un maintien de salaire au titre du congé de présence parentale /an et F/H

❖ Sur les partenariats et mécénats :

- Nom et nombre de partenariats et mécénats réalisés /an

CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS FINALES

Article 8.1 Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023.

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

Article 8.2 Financement des actions du présent accord

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

Ce budget correspond au montant total des contributions dues par les Entités entrant dans le champ d'application du présent accord, défini à l'article 1.1 au titre du financement des fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour les années 2021 à 2023, calculées conformément aux articles D. 5212-20 et suivants du Code du travail.

Article 8.3 Commissions de suivi et clause de rendez-vous

Une commission de suivi du présent accord est créée.

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

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

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

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

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

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

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

Article 8.4 Notification

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

Article 8.5 Adhésion

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

Article 8.6 Révision

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

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

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

Article 8.7 Agrément et publicité

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

Le présent accord sera déposé par le représentant légal des Entités signataires sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail et au Conseil des prud'hommes compétent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Handwritten signatures and initials in black ink, including 'MAB', 'PB', 'SL', 'FW', and others, located at the bottom right of the page.

Fait à Paris, le 28 Janvier 2021, en 8 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire


➤ **Pour les Entités,**



Monsieur Marc-Antoine BOSCO
Directeur des Affaires Sociales COVEA


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

CFDT,




Monsieur Eric GARREAU

CFE-CGC,



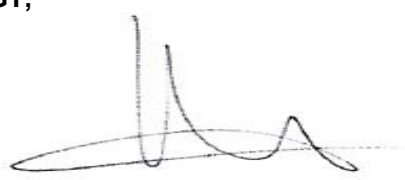
Monsieur Pierre MEYNARD

CFTC,




Monsieur Christophe YOU

CGT,



Madame Françoise WINTERHALTER

UNSa,



Monsieur Philippe BABOIN

ANNEXE 1 – ETAT DES LIEUX 2018/2020

1. Contexte Covéa 2018/2020 :

COVEA est un groupe d'assurance mutualiste engagé chaque jour au service de 11,5 millions de sociétaires. Un groupe leader en assurance de biens et responsabilité, fort de marques reconnues : MAAF, MMA et GMF.

Répartis dans toute la France, nos 21 000 collaborateurs accompagnent nos assurés à chaque étape de leur vie et de leurs projets. Ils sont mobilisés pour celles et ceux qui se trouvent toujours au cœur de nos actions et de nos préoccupations : nos sociétaires. Ils incarnent et mettent en action les valeurs portées par tout le Groupe : l'engagement humain, la proximité, la solidarité, la responsabilité et la recherche du progrès.

Un premier accord collectif ambitieux en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap a été conclu au sein du Groupe COVEA au titre des années 2018, 2019 et 2020 le 12/01/2018. Cet accord a reçu l'agrément de la Direccte 75, et a permis une gestion harmonisée des actions en faveur de l'égalité des chances, de l'inclusion et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ainsi qu'un engagement citoyen amplifié à un niveau significatif.

Signé pour 3 ans, cet accord témoigne de l'engagement du Groupe en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il est structuré autour de 5 axes majeurs :

1. Insertion et maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap
2. Recrutement et inclusion de 120 nouveaux collaborateurs à l'horizon 2020 (dont un minimum de 30 CDI)
3. Plan de formation adapté
4. Sensibilisation et communication interne grâce à un réseau handicap, avec des actions à développer auprès des collaborateurs du Groupe
5. Collaboration avec le secteur protégé et adapté.

La déclinaison de cette politique en actions et la coordination de ces actions sont assurées pour l'ensemble de l'UES COVEA par la Mission Handicap Covéa.

TAUX D'EMPLOI UES COVEA - 2018 - 2019		
DOETH COVEA	COVEA 2018	COVEA 2019
Taux d'emploi direct	3.95%	3.79%
Taux d'emploi avant minorations	4.27%	4.09%
Taux d'emploi après minorations	5.57%	5.34%
CONTRIBUTION AGEFIPH MAIS NON REVERSEE / ACCORD COVEA AGREE	496 351.44 €	777 585.78 €

2. Données 2018/2020 sur les embauches de personnes en situation de handicap :

Dans le cadre de son premier accord handicap groupe 2018 – 2020, Covéa a pris pour objectif de recruter 120 personnes en situation de handicap tous types de contrats confondus avec un minimum de 30 CDI.

A situation arrêtée au **17/12/2020**, Covéa a procédé au recrutement de 104 personnes en situation de handicap depuis le 01/01/2018 selon le détail ci-dessous :

Année	2018			2019			17.12.2020			Cumulé	Ecart sur objectifs	
	Type de contrat / sexe	F	H	Total	F	H	Total	F	H			Total
CDI		3	3	6	6	4	10	3	1	4	20	-10
CDD		20	1	21	14	6	20	15	3	18	59	
Contrat en Alternance		2	0	2	2	5	7	2	2	4	13	
Stages		6	2	8	2	2	4	0	0	0	12	
Total		31	6	37	24	17	41	20	6	25	104	-16

L'UES Covéa affiche dans ses appels d'offres, et selon le principe de l'égalité des chances, que l'ensemble de ses postes sont accessibles aux personnes en situation de handicap. A ce titre, une majorité des recrutements de personnes en situation de handicap s'est faite au travers du processus de sélection classique de l'entreprise.

Pour autant, L'UES Covéa a réalisé différents partenariats et forum de recrutement spécifique pour répondre à ses objectifs de recrutement.

- Campagne d'alternance Mission Handicap Assurances en lien avec la FFA ;
- Forum de recrutement Talents Handicap ;
- Partenariats avec Aktiséa, humando pluriels et Auticonsult notamment.

Au travers de ces actions de recrutement, l'UES Covéa fait le constat que le recrutement de personnes en situation de handicap reste complexe tant en flux de candidature, que de niveau de compétences. En effet, une majorité de candidatures n'est pas en adéquation avec les prérequis des postes proposés.

3. Données 2018 et 2019 sur les actions de maintien dans l'emploi (données 2020 non consolidées)

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

Les aménagements/adaptations liés au handicap s'examinent suivant l'avis émis par les services de santé au travail, les contraintes liées au poste de travail et les conséquences du handicap de la personne et sont naturellement abordés sous l'angle d'une compensation professionnelle. Ces aménagements sont tant matériels et techniques, qu'organisationnels.

Sur les années 2018 et 2019, **745** salariés en situation de handicap ont fait l'objet d'un suivi par la Mission Handicap Covéa et le Pôle Santé au Travail. Aussi, 290 aménagements de poste ont été réalisés en 2018, et 421 en 2019 dont 89 aménagements au domicile dans le cadre du télétravail.

4. Données 2018/2020 sur les actions de formation :

L'UES Covéa propose une formation spécifique aux managers des salariés reconnus en situation de handicap « Accompagner une personne en situation de handicap dans mon équipe ».

Sur les années 2018 et 2019, **236** managers ont été formés :

Total	2018	2019
	Nombre de manager formés	Nombre de manager formés
Total	103	133

Sur l'année 2020 et suite à la crise sanitaire l'UES Covéa a fait le choix de poursuivre ces formations à distance avec la mise en place d'une session test :

- 8 managers conviés pour 6 managers présents
- Le parcours de la formation à distance se déroule en deux sessions de 2h30

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une priorité pour l'accès à toute formation liée aux changements d'organisations ou aux mutations technologiques.

5. Données 2018/2020 sur les actions de communication et sensibilisation :

L'UES Covéa a procédé à différentes actions de communication tant interne que externe pour promouvoir sa politique handicap avec pour objectif de maintenir une dynamique et de continuer à lutter contre les stéréotypes et préjugés :

- Actions de communication spécifique dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de handicap (SEEPH) ;
- Participation au salon du handicap « Emploi et Achats responsables » ;
- Création de cartes de communication sur les troubles DYS ;
- Création d'un livret synthétique des mesures de l'accord 2018-2020 ;
- Participation au concours Tous Hanscène...

Aussi, la mise en place d'un réseau de 64 salariés engagés en 2019 qui œuvre à la sensibilisation des salariés sur le sujet du handicap a permis d'acculturer 1857 salariés sur le sujet.

6. Données 2018/2019 sur le recours au secteur adapté et protégé (données 2020 non consolidées)

Nombre de contrats passés avec les entreprises adaptées et le secteur protégé en 2018 et 2019 et nombre d'unités bénéficiaires

COVEA	2018		2019	
Type de contrat	Nombre	Unités bénéficiaires	Nombre	Unités bénéficiaires
Prestation de services, fournitures et mise à disposition	23	63.96	28	59.27

7. Situation de l'emploi au sein de l'UES COVEA 2018/2020 :

Effectif COVEA au 31.12 par type de contrat – Période 2018 au 30/09/2020

Effectif total au 31.12.			
Contrat	2018	2019	30/09/2020
CDI	20 126	20 161	19 920
<i>dont CDI Suspendu</i>	559	505	470
CDD	807	676	745
Alternant	211	243	274
Total	21 703	21 585	21 409

Effectif COVEA au 31.12 par classe et genre – Période 2018 au 30/09/2020 :

Effectif au 31.12 par sexe et par classe*									
	Autre	Cl 1	Cl 2	Cl 3	Cl 4	Cl 5	Cl 6	Cl 7	Total
Femme	56	25	315	2 764	5 907	3 349	1 278	184	13 878
Homme	59	19	156	771	1 864	2 422	1 481	364	7 136
Total 2018	115	44	471	3 535	7 771	5 771	2 759	548	21 014
Femme	54	19	204	2 522	6 121	3 378	1 370	190	13 858
Homme	54	15	116	689	1 926	2 394	1 559	349	7 102
Total 2019	108	34	320	3 211	8 047	5 772	2 929	539	20 960
Femme	45	19	198	2462	6 083	3 411	1 415	204	13 837
Homme	43	13	119	656	1 939	2 412	1 569	351	7 102
Total 30/09/2020	88	32	317	3118	8 022	5 823	2 984	555	20 939

*Sans les cadres de direction

Effectif COVEA au 31.12 par genre et par tranche d'âge en 2018 et 2019 :

Effectif par genre et tranche d'âge											
Age	<25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 et +	Total
Femme	440	1 245	1 906	2 185	2 276	1 984	1 512	1 770	576	22	13 916
Homme	189	528	819	969	1 116	1 165	918	1 026	464	34	7 228
Total 2018	629	1 773	2 725	3 154	3 392	3 149	2 430	2 796	1 040	56	21 144
Femme	404	1 153	1 896	2 117	2 280	2 134	1 531	1 707	645	30	13 897
Homme	198	521	795	967	1 046	1 220	924	980	489	43	7 183
Total 2019	602	1 674	2 691	3 084	3 326	3 354	2 455	2 687	1 134	73	21 080

Départs COVEA au 31.12 par motif et type de contrat en 2018 et 2019

Contrats	Motifs de départs	2018	2019
CDI	Démission	291	290
	Licenciement	161	167
	Départ au cours de périoc	110	159
	Retraite	528	420
	Autre départ (1)	35	42
	Décès	15	21
	Total départs CDI		1 140
CDD	Total départs CDD	2 224	1 763
ALTERNANTS	Total départs Alternant	161	165
Total		3 525	3 027

(1) Rupture conventionnelle, amiable

Embauches COVEA au 31.12 par type de contrat en 2018 et 2019

Embauches au 31.12		
Embauches	2018	2019
Embauches CDI	986	1 134
Embauches CDD	2 293	1 633
Embauches Alternants	154	197
Total	3 433	2 964

8. Situation de l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de l'UES COVEA :

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi par titre de reconnaissance – Période 2018 et 2019

Périmètre COVEA	2019	2018
RQTH	55.2%	70.12%
Invalide Pensionné (1 ou 2)	36.4%	19.78%
AT-MP	5.2%	6.20%
Carte d'invalidité	2.9%	2.99%
AAH	0.2%	0.81%
Mutilé de guerre	0.1%	0.1%

Effectif collaborateurs en situation de handicap par genre – Période du 01.01.2018 au 31.07.2020

	Genre	Nombre de collaborateurs en situation de handicap	Répartition en %
Au 31/12/2018	Femme	703	73.4%
	Homme	255	26.6%
	Total	958	100.0%
Au 31/12/2019	Femme	836	73.6%
	Homme	300	26.4%
	Total	1 136	100.0%
Au 31/07/2020	Femme	821	73.7%
	Homme	293	26.3%
	Total	1114	100%

Effectif collaborateurs COVEA en situation de Handicap par tranche d'âge – Période du 01.01.2018 au 31.07.2020

Tranche d'âge	Répartition en %	Tranche d'âge	Nombre de collaborateurs en situation de handicap	Répartition en %	Tranche d'âge	Nombre de collaborateurs en situation de handicap	Répartition en %
< 25	0.1%	< 25	1	0.1%	< 25	3	0.3%
25 / 29	1.4%	25 / 29	9	0.8%	25 / 29	11	1.0%
30 / 34	4.1%	30 / 34	54	4.8%	30 / 34	52	4.7%
35 / 39	8.1%	35 / 39	96	8.5%	35 / 39	89	8.0%
40 / 44	13.8%	40 / 44	150	13.2%	40 / 44	153	13.7%
45 / 49	15.3%	45 / 49	200	17.6%	45 / 49	190	17.1%
50 / 54	15.7%	50 / 54	167	14.7%	50 / 54	168	15.1%
55 / 59	29.5%	55 / 59	313	27.6%	55 / 59	275	24.7%
60 / 64	11.9%	60 / 64	143	12.6%	60 / 64	170	15.3%
65 et +	0.3%	65 et +	3	0.3%	65 et +	3	0.3%
Total	100.0%	Total	1 136	100.0%	Total	1 114	100.0%

Effectif collaborateurs COVEA en situation de handicap par type de contrat – Période du 01.01.2018 au 31.07.2020

	Type de contrat	Nombre de collaborateurs en situation de handicap	Répartition en %
Au 31/12/2018	CDI	947	98.9%
	CDD	8	0.8%
	ALTERNANT	3	0.3%
	Total	958	100.0%
Au 31/12/2019	CDI	1123	98.9%
	CDD	10	0.9%
	ALTERNANT	3	0.3%
	Total	1136	100.0%
Au 31/07/2020	CDI	1097	98.5%
	CDD	12	1.1%
	ALTERNANT	5	0.4%
	Total	1114	100%

ANNEXE 2 – BUDGET ANNUEL DEDIE EN CAS D'AGREMENT DE L'ACCORD - Période 2021 - 2023

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

			PREVISIONNEL* BUDGET 2021	PREVISIONNEL* BUDGET 2022	PREVISIONNEL* BUDGET 2023	
Pilotage de la Mission Handicap (<i>maxi 25% des dépenses réalisées</i>)	COUTS ENTRANT DANS LA CONTRIBUTION AGEFIPH	Masse salariale ETP Mission handicap et frais de mission	77 000	77 000	77 000	
Maintien dans l'emploi		Aménagement du poste et environnement de travail, télétravail, Accompagnement référents	500 000	500 000	500 000	
Recrutement		Actions de recrutement	70 000	70 000	70 000	
Formation		Formation** et frais de mission	90 000	90 000	90 000	
Sensibilisation / Communication (<i>maxi 25% des dépenses réalisées</i>)		Communication interne, frais de mission, réseau des salariés engagés	130 000	130 000	130 000	
			Total Budget prévisionnel de l'accord	867 000	867 000	867 000

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

** Formation des managers de salariés en situation de handicap en vue de favoriser l'intégration de ces derniers et formation des acteurs RH. La formation des salariés en situation de handicap est financée au titre de l'axe du maintien dans l'emploi.

Les mesures suivantes ne sont pas financées au titre budget de l'accord :

- Article 3.2 : Journées d'absences autorisées rémunérées au nombre de 3/an
- Article 7.2 : Le recours aux entreprises du secteur protégé et adapté
- Article 7.3 : Le congé de présence parentale
- Article 7.4 : La situation des aidants familiaux et le congé de proche aidant
- Article 7.6 : Accessibilité numérique externe et accessibilité physique
- Article 7.7 : Partenariats et Mécénats.