

**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE CHUBB FRANCE
RELATIF A L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES
ET A LEUR MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société CHUBB France

Au capital de 32.302.720 euros,

N° SIREN 702 000 522 inscrite au RCS de Pontoise

Dont le siège social est situé 10 Avenue de l'Entreprise – Parc Saint-Christophe – Pôle Magellan
1 – 95862 CERGY-PONTOISE Cedex

Ci-après dénommée la Société,

Représentée par Madame Martine MONTIER

Agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines

D'une part,

ET :

Le syndicat CFDT représenté par Messieurs Vincent ANGOSO et Denis PELLE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat CFE-CGC représenté par Messieurs Guy DAVID & Clément MARSOLLIER, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat CGT représenté par Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat FO représenté par Monsieur Michel GOICOECHEA et Madame Nathalie MASSET, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Le syndicat UNSA représenté par Messieurs Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,

Ci-après dénommés les Organisations Syndicales représentatives ;

D'autre part,

0

Table des matières

Article 1. Cadre et périmètre légal	
1.1 Cadre légal	3
1.2 Les bénéficiaires.....	3
1.3 Périmètre de l'accord	4
Article 2. Objectifs de l'accord	
Article 3. Plan de maintien dans l'emploi	
3.1 Entretien de présentation du dispositif Handicap Chubb France	6
3.2 Attribution de jours « Handicap »	6
3.3 Aménagement du poste de travail.....	7
3.4 Reclassement interne et/ou externe	8
3.5 Dispositions particulières pour les aidants familiaux	8
3.6 Plan d'adaptation aux mutations technologiques.....	9
Article 4. Recrutement	
4.1 Recrutement et intégration des personnes en situation de handicap dans la société.....	10
4.2 Aides à l'insertion et à l'intégration	11
Article 5. Plan de coopération avec le secteur protégé	
5.1 Protocole Achats	12
5.2 Démarche de progrès	12
Article 6. Plan de Sensibilisation et de communication	
6.1 Sensibilisation des acteurs clés de la Politique Handicap	12
6.2 Communication.....	13
Article 7. Conduite et animation de la Politique de l'accord	
7.1 Les acteurs	14
7.2 La commission de suivi.....	14
Article 8. Modalités d'application de l'accord	
8.1 Principe de péréquation	15
8.2 Le Budget	15
Article 9. Durée et révision de l'accord	
Article 10. Dépôt et Publicité	
ANNEXES	
Processus de maintien dans l'emploi.....	18
Campagne de sensibilisation et de communication	20
Budget indicatif de l'accord	20
Glossaire	22

IL A ETE EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

Un accord d'entreprise relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés a été négocié et conclu en septembre 2015 dont la vocation était de définir et de mettre en œuvre pour trois années la politique relative au handicap au sein de Chubb France. Il avait été rappelé dans ce cadre que, Chubb France avait augmenté son taux d'emploi de personnes en situation de handicap entre 2011 et 2014, de 1,69 % en 2011 à 3,63 % en 2014, et ce, sans personnel spécifique dédié uniquement à la problématique du handicap dans la société.

CHUBB France souhaitait alors pouvoir mettre en place un accord d'entreprise afin de poursuivre ses actions engagées depuis 2011 tout en développant d'autres champs d'action en assurant le suivi de ces engagements. C'est à ce titre que la société avait décidé de signer un accord spécifique sur le handicap pour la période 2015-2018 qui précisait le rôle des différents intervenants, les outils et moyens adéquats nécessaires à la réalisation de ce challenge.

Il s'avère que l'application dudit accord a eu pour effet une évolution notable du taux d'emploi de travailleurs reconnus pour leur qualité de travailleurs handicapés au sein de l'entreprise, dont la synthèse est la suivante :

Evolution du taux d'emploi de travailleurs handicapés CHUBB France sur les 4 dernières années

	2014	2015	2016	2017
Effectifs CHUBB France	2404	2385	2379	2411
Effectifs travailleurs handicapés CHUBB France	61,12	69,03	83,38	91,47
Minorations	19	21,5	26,50	29,00
UB Milieu Protégé	7,12	6,27	6,84	5,45
Taux d'emploi*	3,63 %	4,06 %	4,91 %	5,22 %
Montant brut contribution	318 035 €	261 084 €	140 873 €	98 029 €

* Le taux d'emploi tient compte des UB bénéficiaires de la sous-traitance et des minorations.

Le présent accord vise donc à poursuivre trois années de plus la dynamique positive engagée.

Art. 1 – Cadre et périmètre de l'accord :

1.1 Le cadre légal

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap renforce l'obligation des entreprises en matière d'emploi des travailleurs handicapés : toute entreprise d'au moins 20 salariés est tenue d'employer 6% de personnes en situation de handicap. Elle donne à l'entreprise et aux collaborateurs concernés les moyens de mettre en place certaines actions. Elle précise les sanctions financières en cas de non-atteinte du seuil d'emploi légal.

Cette loi définit le handicap comme « **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 psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant** ».

Par ailleurs, la Loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 (et son décret du 26 décembre 2018), en considération de laquelle a également été négocié le présent accord, a confirmé les principes posés par la loi du 11 février 2005 tout en approfondissant leur portée. Cette loi qui réaffirme l'expertise de l'Agefiph en matière de conseil et d'accompagnement, prévoit notamment la prise en compte du handicap « irréversible », met en place un nouveau calcul de la DOETH, mais aussi revoie la typologie des bénéficiaires reconnus travailleurs handicapés.

1.2 Les bénéficiaires

Il existe différentes modalités alternatives de reconnaissance du handicap :

- être reconnu par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée par un régime de sécurité sociale ou de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée par la Sécurité Sociale pour toute réduction d'au moins 2/3 des capacités de travail ;
- les titulaires de la carte d'invalidité dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 80% ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les salariés bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme, les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service, ...)

- les conjoints, concubins ou partenaires liés par un PACS, d'un militaire bénéficiant d'une pension pour aliénation mentale ou d'une personne décédée ou disparue (article L.394 du Code des pensions militaires).

Les mesures du présent accord sont applicables aux personnes citées ci-dessus.

Par ailleurs, les salariés qui sont en attente de la décision de reconnaissance RQTH par la CDAPH bénéficient de l'attribution de jours handicap dans les conditions définies à l'article 3.1 consacré à ce dispositif, après avoir déposé leur dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

1.3 Périmètre de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des établissements de la société CHUBB France.

Il est entendu que le bénéfice du présent accord s'applique à tout salarié, quelle que soit l'activité qu'il exerce dans l'entreprise, ou la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation...) ou de son stage.

Art. 2 – Objectifs de l'accord :

Le présent accord s'inscrit dans l'engagement à poursuivre la politique Handicap menée par Chubb France depuis plusieurs années. Il n'a pas vocation à être agréé par l'autorité administrative compétente mais comporte des engagements similaires sur le fond et sur la forme en termes de mesures favorables aux salariés en situation de handicap.

Cet accord a fait l'objet d'une négociation entre les délégués syndicaux et la Direction de CHUBB France. Il prévoit un programme annuel et pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Il comporte un plan d'embauche ou de maintien en milieu ordinaire et au moins deux des actions suivantes comme le prévoit un accord agréé par la DIRECCTE c'est-à-dire :

- Un plan d'insertion et de formation,
- Un plan d'adaptation aux mutations technologiques,
- Un plan de maintien dans l'emploi en cas de licenciement.

Plus précisément, le présent accord compte poursuivre certaines actions déjà initiées depuis trois ans, et mentionnées dans l'accord collectif d'entreprise antérieur en date du 30 septembre 2015, pour les développer ou les aménager selon un agenda qui sera suivi par la commission de suivi reconduite par application du présent accord :

- **Maintien dans l'emploi et accompagnement des salariés handicapés dans la société,**
- **Recrutement et intégration**

- des personnes en situation de handicap,
- Maintien de la sous-traitance vers le milieu protégé,
- Sensibilisation de tous les salariés CHUBB France au handicap ou à la prévention des situations à risque (réunions EHS),
- Sensibilisation et communication des acteurs internes jouant un rôle majeur dans le bon déroulement de la Politique Handicap de la société.

Art. 3 - Plan de maintien dans l'emploi :

La société CHUBB France souhaite s'attacher particulièrement au maintien dans l'emploi de ses collaborateurs présents dans l'entreprise. C'est pourquoi, le plan de maintien dans l'emploi constitue l'axe majeur de cet accord. Lorsqu'une personne handicapée sera confrontée à une difficulté de maintien dans l'emploi, soit du fait de l'évolution de ses capacités physiques ou mentales, soit du fait de la suppression ou de l'évolution de son poste, la société mettra en œuvre les mesures définies ci-dessous de nature à faciliter son maintien dans l'emploi.

Celui-ci requiert :

- De favoriser autant que possible la mobilité interne des salariés en situation de handicap,
- De faciliter le transfert de compétences par la prise en charge de la formation requise,
- De construire une ou des situations de travail adaptées et pérennes mobilisant l'ensemble des acteurs concernés, les moyens ainsi que les réseaux internes et externes,
- D'accompagner les intervenants dans la procédure de maintien dans l'emploi ou de reclassement.

Pour ce faire, les outils et moyens mis en place sont reconduits :

- Un processus de maintien dans l'emploi¹ qui consiste à mobiliser tous les acteurs responsables du maintien dans l'emploi du salarié en question. Il fera l'objet d'un reporting à la commission de suivi handicap liée au présent accord.
- Un conseil et/ou un accompagnement : mis à la disposition des acteurs de la procédure de maintien dans l'emploi, un partenaire spécialisé sera sollicité à leur demande et sera également en charge d'effectuer un reporting de ses interventions.
L'accompagnement du partenaire externe est double. Il a pour but dans un premier temps de renseigner et répondre en toute confidentialité aux demandes de l'ensemble des collaborateurs CHUBB France sur des questions liées au handicap ou pour être accompagnés dans des démarches de reconnaissance du handicap, ou même dans le montage de dossiers de subvention. Dans un deuxième temps, ce partenaire peut être

¹ Cf. : Annexe 1 – Processus de maintien dans l'emploi – page 14.

sollicité dans le cadre d'une procédure de maintien dans l'emploi pour aide logistique, administrative ou technique.

3.1 Entretien de présentation du dispositif Handicap Chubb France

De manière générale, le Responsable Ressources Humaines est l'interlocuteur privilégié des salariés en ce qui concerne le dispositif « handicap ».

Un salarié qui s'interroge sur le sujet du handicap, ou fait état de sa nouvelle situation reconnue de handicap, par la transmission de sa reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, pourra solliciter un entretien avec le Responsable Ressources Humaines de son périmètre afin d'aborder sa situation individuelle et définir les mesures adéquates le concernant notamment en termes d'adaptation de poste le cas échéant.

Cet entretien aura pour objet de l'informer sur le contenu du présent accord, de répondre en toute confidentialité à ses questions sur le sujet du handicap, de définir les modalités d'adaptation éventuelles nécessaires ainsi que les modalités de subvention de telles actions, et en parallèle de présenter l'intérêt du recours au partenaire externe d'accompagnement en matière de handicap.

L'année de signature du présent accord, chacun des salariés ayant déjà déposé sa reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, recevra un document de synthèse exposant les mesures du nouveau dispositif handicap pour 2019-2021. Par la même occasion, il sera invité à prendre contact, s'il le souhaite, avec le partenaire d'accompagnement externe pour un bilan personnalisé de sa situation.

3.2 Attribution de jours « Handicap »

Dans le cadre de la politique de l'entreprise en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés et pour tenir compte du temps nécessaire pour ces personnes à la réalisation des formalités administratives afférentes à leur état, il est décidé d'octroyer aux travailleurs reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que définis à l'article L.5212-13 du Code du travail et qui auront fait connaître leur statut à l'entreprise.

Sont accordés :

- Deux jours de repos supplémentaires par an de manière pérenne pour les salariés justifiant de leur reconnaissance de qualité de travailleur handicapé.
- Ainsi qu'un supplément de deux jours de repos (cumulables avec les deux jours annuels précédemment cités), l'année du dépôt de la demande de la RQTH et/ou de son renouvellement.

Ces crédits annuels de jours sont octroyés dès que le salarié a remis au service paie ou à son Responsable Ressources Humaines, la copie de l'accusé de réception de sa demande auprès de la MDPH ou la notification de sa qualité de travailleur handicapé reçu de la MDPH.

Ces jours sont à prendre dans l'année civile avec une tolérance, le cas échéant, au 31 mai de l'année N+1.

Pour les salariés dont les congés sont gérés par le biais d'un outil de gestion des temps, les droits à jours handicap annuels sont inscrits dans ses compteurs de congés spécifiques (au même titre que les jours « seniors » par exemple).

Afin que ces jours de repos soient accordés au salarié demandeur, celui-ci devra prévenir son manager dans un délai raisonnable de 15 jours au préalable, sauf circonstances particulières (convocation médicale tardive, démarche administrative urgente...) nécessitant un délai inférieur. En dehors de ces circonstances particulières, si ce délai n'était pas respecté, le manager serait alors en droit de refuser la prise de ces jours.

Ces jours correspondent à des jours d'absence autorisée : ils donnent donc lieu à rémunération.

3.3 Aménagement du poste de travail

Les dépenses nécessaires à l'aménagement du poste de travail sont traitées selon le régime suivant :

- les dépenses estimées à moins de 500€ :
 - o sont gérées en interne par le RRH au niveau de chaque agence, inscrits dans un fichier de suivi national des achats liés au handicap afin d'être financés directement par la DRH
 - o une fois le besoin défini et le fournisseur identifié, la commande du matériel adéquat pour l'aménagement du poste de travail s'opère dans un délai d'environ un mois ;
 - o le salarié devra adresser sa demande par mail, conjointement à son Directeur d'Agence, son RRH et à la Direction des Ressources Humaines Siège (ainsi qu'une copie à adresser au cabinet externe d'accompagnement).

- les dépenses estimées à 500€ ou plus doivent faire l'objet d'un dossier à présenter à l'AGEFIPH, afin de tenter d'obtenir une subvention.
 - o le salarié devra adresser sa demande par mail à son Directeur d'Agence, son RRH et au cabinet externe d'accompagnement dans ce domaine.

Pour ce qui concerne les aménagements de véhicules professionnels (véhicules utilitaires ou véhicules « particuliers » appelés également véhicules de fonction) liés aux situations de handicap, une demande détaillée des adaptations requises devra être réalisée. Dans l'attente du résultat de l'étude relative à la mise en place d'une DAV spécifique par la Commission Véhicules, cette demande, mentionnée sur la Demande d'Achat de Véhicule (DAV) (dans la partie dédiée aux commentaires), devra correspondre aux mentions préconisées sur la fiche d'aptitude délivrée par le médecin du travail, et être envoyée au Responsable Ressources Humaines ainsi qu'au Directeur d'Agence. Ces demandes feront l'objet d'une analyse préalable à la commande par le partenaire expert dédié au handicap en lien avec le Responsable de la Flotte Véhicules, afin de déterminer les modalités les plus adaptées à la situation concernée. Cette analyse pourra générer un délai de traitement supplémentaire dans la gestion de la commande du véhicule.

3.4 Reclassement interne et/ou externe

Comme précisé dans le paragraphe 4.1, lorsqu'un poste sera à pourvoir, la priorité sera donnée aux travailleurs en situation de handicap nécessitant un reclassement dans l'entreprise du fait de leur pathologie et/ou handicap et dans la mesure où le poste ouvert serait compatible à leur profil (compétences, ergonomie,...), y compris si une mobilité géographique est nécessaire. Les règles en vigueur concernant les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique interne trouveront à s'appliquer dans une telle situation.

Dans le cas d'une inaptitude déclarée par la médecine du travail pour un travailleur déjà reconnu handicapé, et dans l'hypothèse où la procédure de reclassement interne ne permettrait pas d'aboutir à une solution, Chubb France s'engage à orienter le salarié vers les organismes compétents tels que la SAMETH, Cap Emploi, Handicap & Solutions,.... afin de mettre en place un dispositif de reclassement externe adapté.

Dans le cas d'une inaptitude déclarée par la médecine du travail pour un travailleur non reconnu handicapé, ou en cours de reconnaissance (dossier déposé à la MDPH), le salarié est invité à contacter le cabinet externe d'accompagnement.

La mention « Handicap bienvenu » sera portée sur les offres d'emploi ouvertes aux salariés dans l'entreprise.

3.5 Dispositions particulières pour les aidants familiaux

Un aménagement du temps de travail sera mis en place, si nécessaire, pour les personnes ayant à charge un proche handicapé (conjoint/ concubin notoire/ partenaire de PACS, ou ascendant à charge, ou enfant/descendant à charge), dont la perte d'autonomie est d'au moins 80 % (selon la classification définie par la MDPH) et dont l'état de santé et les moyens financiers justifient l'assistance d'un proche. Des justificatifs devront être apportés par le

collaborateur (Grille AGGIR pour les personnes âgées, décision de la CDAPH pour les enfants ou autres adultes dépendants par exemple).

La personne ayant à charge une personne justifiant de cette définition du handicap dans son entourage devra justifier de ses difficultés en termes de disponibilité. Chaque cas sera géré individuellement par les RRH et/ou Responsables d'agence afin de prendre les mesures nécessaires en termes d'aménagement des horaires de travail si besoin.

La Commission de suivi fera le bilan des demandes.

Par ailleurs, le partenaire externe dédié au handicap pourra assurer un accompagnement administratif simplifié dans le cadre du renouvellement du dossier de reconnaissance du handicap de la personne à charge du salarié (conjoint/ concubin notoire/ partenaire de PACS ou enfant à charge).

Le salarié concerné pourra également, si les conditions de la situation à laquelle il se voit confronté le justifient, requérir auprès de son Responsable Ressources Humaines, l'application du dispositif de don de jours entre salariés défini dans le Plan d'action Egalité professionnelle et Qualité de vie au Travail du 20 juillet 2018.

Enfin, le salarié ayant un enfant à charge dont le handicap vient d'être reconnu pourra bénéficier du dispositif légal défini par les articles L.3142-1 et suivants du Code du Travail.

3.6 Plan d'adaptation aux mutations technologiques

Lors de l'introduction de mutations technologiques ou de nouvelles méthodes de travail, la société apportera une attention particulière au maintien dans l'emploi des populations bénéficiaires de l'accord.

Pour ceci, les projets de mutations technologiques ou de nouvelles méthodes de travail comporteront un volet spécifique de prise en compte des capacités de maîtrise des salariés handicapés concernés.

Lorsque les actions spécifiques de formation seront organisées en vue de l'adaptation aux nouvelles conditions d'exercice du travail, toutes les dispositions seront prises pour en faire bénéficier en priorité les salariés handicapés et leur en permettre l'accès.

Les actions d'aménagement ou de formation pourront faire l'objet d'une demande de financement par l'Agefiph par les responsables en charge du maintien dans l'emploi et avec l'accompagnement conseil de nos partenaires.

Art. 4 - Recrutement :

4.1 Recrutement et intégration des personnes en situation de handicap dans la société

La société s'engage, dès la première année de l'application de l'accord, à recevoir en entretien des candidatures de personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, elle s'engage à mettre en avant la recherche de candidatures de personnes handicapées dont les compétences sont en adéquation avec les attentes et les métiers de la société, avec si nécessaire la mise en œuvre d'un cursus de formation complémentaire.

Ces personnes handicapées pourront être intégrées par le biais de l'alternance ou d'un stage, d'une mission d'intérim, en CDD ou CDI en fonction des éventuels besoins de la société. Pour cela la société s'engage à la recherche de moyens divers tels que :

- Le développement de partenariats de proximité avec les différents acteurs locaux de l'emploi des personnes handicapées (Cap Emploi, Pôle emploi, Agefiph, mission locales et associations d'insertion, sociétés d'intérim spécialisées...) dans un premier temps ;
- La parution sur ces offres d'emploi externes de la mention « Handicap bienvenu », la spécification systématique aux agences d'intérim que les postes sont ouverts aux personnes porteuses d'un handicap ;
- La signature de conventions de partenariats avec des écoles cibles en lien avec les métiers de la société ;
- L'établissement de relations contractuelles avec des CFA permettant l'accueil puis le recrutement d'alternants en situation de handicap.

A chaque fois qu'un poste sera à pourvoir, cette recherche sera entreprise en coordination avec différentes fonctions de la société (DRH, RRH, DR, et Directeurs d'Agences), à partir de compétences identifiées et utilisées dans la société en France.

La commission de suivi de l'accord (cf. article 9), consciente des enjeux présents, devra veiller à :

- Améliorer la gestion et le suivi des candidatures présentées aux Managers et RRH pour les postes à pourvoir.
- Mesurer les objectifs :
 - Nombre de CV reçus, nombre de CV mentionnant RQTH, nombre de personnes reconnues en situation de handicap reçues en entretien, nombre d'embauches réalisées ;
 - Nombre d'annonces parues en région sur des sites spécialisés et nombre de partenariats divers créés, nombre d'embauches réalisées ;
 - Nombre de postes ouverts spécifiquement aux personnes en situation de handicap (la priorité sera toutefois donnée aux personnes reconnues en situation de handicap dans l'entreprise dans le cadre du maintien dans l'emploi).

4.2 Aides à l'insertion et à l'intégration

Un dispositif d'accompagnement sera mis en place pour les managers afin de les inciter à recruter en ce sens. Cette aide permettra de faire bénéficier la société et le collaborateur en situation de handicap d'aides financières à l'insertion, à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation. L'accompagnement administratif pourra être effectué par un partenaire à la demande du décisionnaire du recrutement.

Un accompagnement sera mis à la disposition des managers et collaborateurs afin de compenser la situation de handicap du travailleur recruté. Cet accompagnement a pour but de :

- Renseigner et solliciter les interlocuteurs adéquats (SAMETH, tuteurs, ...) pour l'aménagement de poste de la personne handicapée nouvellement recrutée.
- Préparer le manager et l'équipe à l'arrivée d'une personne handicapée si nécessaire.

Remise de la RQTH (ou équivalent) au service des Ressources Humaines :

Lorsque le collaborateur remet sa reconnaissance au moment de son intégration ou au cours de sa carrière dans l'entreprise, CHUBB France s'engage à :

- Organiser un entretien individuel entre le salarié et son Responsable Ressources Humaines dédié à ce sujet (voir article 3.1) sur demande du collaborateur,
- Accuser réception au titre du service RH de la reconnaissance du handicap de la personne,
- Envoyer à la personne concernée un support de communication rappelant les droits et les devoirs liés à son statut ainsi que les différents dispositifs mis en œuvre par l'entreprise concernant les bénéficiaires de cet accord.

Engagement pris au titre du plan d'action « Contrat de Génération » :

Dans le plan d'action relatif au Contrat de Génération renouvelé le 25 août 2017 pour trois années, la société s'est fixée comme objectif de réserver, sur la période dudit plan d'action, au moins 25% de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans bénéficiant de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Art. 5 – Plan de coopération avec le secteur protégé :

La coopération avec le secteur protégé est une piste qui est déjà exploitée depuis plusieurs années par la société CHUBB France, mais qui mérite une continuelle attention.

Elle constitue donc un des axes de la politique Handicap ouvrant des possibilités d'emplois.

5.1 Protocole Achats

La société s'engage à poursuivre des achats de prestations auprès de ses partenaires actuels.

Elle s'engage à actualiser son diagnostic achats afin d'analyser les différentes prestations qui peuvent être sous-traitées au milieu protégé, lorsque cela est applicable.

Elle se fixe comme objectif de développer des partenariats locaux vers le milieu protégé et de maintenir un certain chiffre d'affaire et donc indirectement un taux d'emploi.

5.2 Démarche de progrès

Tout en tenant compte du contexte économique, les services en charge de la sous-traitance vers le milieu protégé s'engagent à réévaluer en permanence la nature des opérations sous-traitées avec comme objectif le maintien dans l'emploi et le développement économique des partenaires qu'ils auront choisis. Un point annuel pourra être établi afin de réaliser un bilan des prestations et d'élaborer conjointement avec les partenaires des axes de progrès.

Art. 6 – Plan de sensibilisation et de communication :

Pour favoriser l'acceptation de la différence et créer au sein de la société un véritable réflexe d'intégration « handicap », il convient d'investir significativement le champ de la communication et de la sensibilisation.

6.1 Sensibilisation des acteurs clés de la Politique Handicap

Pour aider à la compréhension des enjeux liés à l'engagement de l'emploi de personnes en situation de handicap, la société a déployé, dans le cadre du précédent accord, **un programme de sensibilisation et de communication**² au siège et auprès de différentes implantations.

Cette sensibilisation a été adressée en premier lieu aux Responsables des Ressources Humaines, aux membres du CHSCT, aux Responsables EHS (Environnement, Hygiène, Sécurité), aux Directeurs d'Agences et au personnel encadrant. Elle était rendue obligatoire auprès de ce public.

Le programme de sensibilisation a également été déployé sur une partie du réseau, ainsi que certains membres des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales

² Cf. : Annexe 2 – Programme de sensibilisation – page 14 et 15.



signataires de l'accord, qui ont pu assister aux séances de sensibilisation du personnel encadrant au siège et en agence.

Un support de sensibilisation a été adressé en août 2017 à l'ensemble des collaborateurs de la société CHUBB France.

Ce programme de sensibilisation doit continuer d'être déployé auprès des collaborateurs. Ainsi, de nouvelles réunions de sensibilisation à destination des salariés ou des managers, seront donc programmées selon un calendrier défini par les Responsables Ressources Humaines de Région. Ces réunions se tiendront autant que possible en même temps que d'autres réunions organisées par le Directeur d'agence ou le réseau EHS pour faciliter la participation des salariés. Les invitations à ces réunions ne feront pas référence à leur caractère facultatif.

Par ailleurs, le manager s'engage, durant l'entretien annuel, à aborder la question du handicap, notamment auprès des collaborateurs sujets à des problèmes de santé importants ou faisant l'objet de restrictions par la médecine du travail. Le collaborateur pourra également demander, lorsqu'il le souhaite, un entretien avec son RRH sur le sujet.

Il est souhaité par les parties au présent accord que l'accent soit également mis sur la prévention des situations à risque pouvant générer des situations de handicap lors des informations délivrées régulièrement par le réseau des Responsables EHS (principes de prévention utiles en situation de travail qui auraient pu être identifiées comme méconnus ou non respectés).

6.2 Communication

En complément des démarches structurées présentées ci-dessus, il convient d'inscrire la problématique du handicap dans le quotidien de chaque salarié. Pour ce faire, un plan de communication volontariste intégrant les mesures handicap, les projets, les pratiques et dispositifs mis en place (tels que notamment le dispositif du don de JRTT entre salariés, les aidants familiaux...) sera mis à la disposition de l'ensemble des salariés de la société, si possible par des vecteurs différenciés d'information (par exemple, articles sur intranet, affichage en agence, newsletter ou mini-vidéo de témoignage...) selon le format jugé pertinent pour communiquer.

La sollicitation de bénéficiaires de l'accord pourra être envisagée afin de recueillir leurs témoignages. Leur participation basée uniquement sur le volontariat aura pour objet de communiquer sur le sujet du handicap en évoquant des situations réelles, et donner des exemples concrets d'adaptations de poste, aménagements, mesures individuelles...

La communication sera construite et valorisée avec le service communication interne et avec l'aide du partenaire externe afin que le handicap soit présenté et valorisé de façon récurrente par les différents moyens de communication de la société au siège sur le réseau.

La communication sera ciblée en fonction du public notamment par rapport au rôle de chacun en vue de la réussite de cet accord.

Art. 7 – Conduite et animation de la Politique de l'accord :

7.1 Les acteurs

L'atteinte de cet objectif nécessitera une mobilisation forte de l'ensemble de partenaires internes acteurs de l'emploi ou du maintien dans l'emploi de personnes handicapées, à savoir :

- La Direction Générale,
- Le Direction des Ressources Humaines et les RRH en région, en lien avec les assistantes
- La Direction Environnement Hygiène Sécurité et les Responsables EHS en région,
- Les professionnels de la santé au travail,
- Les acheteurs en ce qui concerne la sous-traitance vers le milieu protégé,
- Les Organisations Syndicales représentatives signataires de l'accord,
- Les CHSCT, puis les nouvelles instances qui seront mises en place lors des prochaines élections qui auront lieu en mars 2019,
- L'ensemble de la hiérarchie.

7.2 La commission de suivi

La commission de suivi a pour missions principales de :

- Veiller à l'application des dispositions de l'accord,
- Suivre l'utilisation des actions et du budget,
- Faire des recommandations relatives à la communication autour des actions de l'accord,
- Participer à la rédaction des éventuelles notes nécessaires à la compréhension ou à l'interprétation du présent accord.

La commission est composée de :

- 3 représentants de la Direction.
- 1 représentant de chaque Organisation Syndicale Signataire ; si une organisation syndicale signataire devait ne plus être représentative à l'issue des prochaines élections professionnelles, elle resterait néanmoins habilitée à siéger à la Commission de suivi.
- Le cabinet externe d'accompagnement ou tout autre partenaire désigné par la Direction pour accompagner l'entreprise dans sa politique Handicap.

La commission se réunira chaque année à deux reprises à l'initiative de la DRH, dont une réunion dans le mois suivant l'élaboration de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).

Afin de répondre à des situations requérant une grande réactivité, les membres de la commission peuvent solliciter la DRH qui pourra, le cas échéant, décider de convoquer une réunion exceptionnelle.

Par ailleurs, le suivi de la mise en œuvre de l'accord fera également l'objet d'un point de l'ordre du jour de la réunion ordinaire du CHSCT, puis du CSE lorsqu'il sera mis en place, immédiatement postérieur à la réunion annuelle de la commission de suivi.

Art. 8 – Modalités d'application de l'accord :

8.1 Principe de péréquation

Le calcul de l'obligation d'emploi continuera à s'effectuer au niveau de la société. Une seule déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés sera ainsi effectuée pour l'ensemble des agences.

8.2 Le Budget

Le budget sera étudié chaque année en fonction des points de progrès.

Art. 9 – Durée et révision de l'accord :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de son dépôt et s'applique à compter du jour qui suivra son dépôt.

Les parties au présent accord pourront être amenées à se réunir à nouveau en cas de survenance de modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles rendant nécessaire une adaptation du présent accord, notamment en ce qui concerne le décompte des effectifs ou des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévues par la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

En fonction des avancées de l'accord, si l'entreprise souhaite se diriger vers un accord d'entreprise agréé par la DIRECCTE au terme du présent accord, CHUBB France pourra faire réaliser un diagnostic handicap durant le dernier semestre du présent accord.

Conformément à l'article L.2222-4 du Code du travail, à l'échéance de ce terme, le présent accord ne continuera pas à produire ses effets, comme un accord à durée indéterminée.

Art. 10 – Dépôt et publicité :

Le présent accord sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. Le présent accord sera donc déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Pontoise.

Par ailleurs, deux exemplaires seront déposés sur la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr> :

- Une version intégrale signée des parties, au format PDF.
- Une version anonymisée, au format docx.

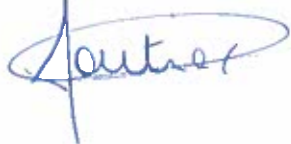
Le présent accord a été établi en 8 exemplaires originaux.



Fait à Cergy-Pontoise, le 21/02/2019

Pour la Direction de la Société :

Martine Montier, Directrice des Ressources Humaines

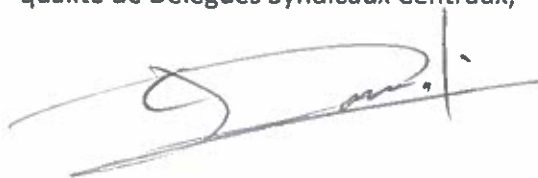


Pour les Organisations Syndicales représentatives de la société :

Le syndicat CFDT représenté par Messieurs Vincent ANGOSO et Denis PELLE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,



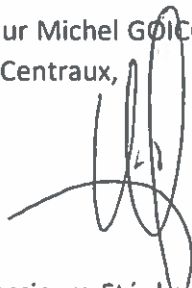
Le syndicat CFE CGC représenté par Messieurs Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,



Le syndicat CGT représenté par Messieurs Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,



Le syndicat FO représenté par Monsieur Michel GOICOCHEA et Madame Nathalie MASSET, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,



Le syndicat UNSA représenté par Messieurs Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, en leur qualité de Délégués Syndicaux Centraux,



ANNEXES

Annexe 1 – Processus de maintien dans l'emploi :

Outre les Instances Représentatives du Personnel, le collaborateur peut solliciter :

- La médecine du travail (l'aménagement du poste doit être préconisé),
- Son RRH de région,
- Handicap & Solutions,
- Son Responsable d'agence,
- Son Responsable EHS de région.

Quel que soit l'interlocuteur sollicité en premier, celui-ci se doit de tenir informés les autres (sauf la médecine du travail qui aura déjà préconisé l'aménagement).

Le Responsable d'agence, le RRH et le REHS se concertent sur la faisabilité de l'aménagement du poste de travail.

Ces mêmes interlocuteurs peuvent contacter le prestataire externe pour :

- Un conseil spécifique,
- L'organisation d'une rencontre avec le collaborateur en question si nécessaire,
- Le montage d'un dossier de subvention, afin de prendre en charge l'aménagement si celui-ci a un coût.

Le Responsable d'agence ou le RRH de région peuvent également faire intervenir le SAMETH concernant l'étude d'un poste de travail.

Toutes les actions de maintien dans l'emploi doivent être communiquées au RRH de région qui les reportera à la commission de suivi de la Politique Handicap Chubb France. Handicap & Solutions pourra alors faire appel, en cas de besoin, à un membre du CHSCT puis de la CSSCT.

A partir du moment où Handicap & Solutions a été sollicité concernant l'aménagement d'un poste de travail, les renseignements concernant l'avancée du dossier doivent également être communiqués à Handicap & Solutions.

Les collaborateurs nécessitant un aménagement de poste, mais dont le handicap n'a pas été déclaré, peuvent être dirigés vers Handicap & Solutions afin d'être accompagnés dans des démarches de reconnaissance.

Après un arrêt maladie supérieur à trois mois, lors de l'entretien de reprise du collaborateur, le manager ou le RRH peuvent remettre un support d'information sur la Politique Handicap de l'entreprise et/ou conseiller le collaborateur de se diriger vers Handicap & Solutions si nécessaire. Il s'agit là de prévenir, et de sensibiliser afin d'anticiper une éventuelle action de maintien dans l'emploi.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including 'CR', 'OB', 'AG', and '11'.

Concernant les aménagements professionnels et privés (tel qu'un appareillage auditif, l'aménagement d'un véhicule,...) le collaborateur peut solliciter sa hiérarchie ou Handicap & Solutions en direct.

Les actions de maintien dans l'emploi doivent être répertoriées dans une liste, afin d'en assurer le suivi et de faire un point sur les avancées des objectifs prévus par l'accord.

Le bilan permettra de mesurer les points de progrès et les axes d'amélioration à exploiter.

Gestion des fiches d'aptitudes

Avis du médecin (visite périodique ou de reprise), classement de la fiche en agence

Cas 1 : Aptitude	Cas 2 : Aptitude avec restriction	Cas 3 : Inaptitude
Suivi normal, prochaine visite d'aptitude	Information du Directeur d'Agence	Information du Directeur d'Agence
	Information du manager direct	Information du manager direct
	Information du Responsable EHS	Information du Responsable EHS
	Information du Responsable Ressources Humaines qui assure les modifications contractuelles éventuelles et transmet à Handicap et Solutions le cas échéant	Information du Responsable Ressources Humaines qui assure les modifications contractuelles éventuelles, ou l'éventuelle procédure de reclassement et transmet au prestataire externe le cas échéant

Annexe 2 – Campagne de sensibilisation et de communication

La conclusion des séances de sensibilisation :

Les séances de sensibilisation sont destinées aux :

- RRH et REHS en région,
- Membres du CHSCT ou de la CSSCT,
- Personnel encadrant au siège et en agences.
- Collaborateurs au siège et en agences.

En tant que signataires de l'accord, les organisations syndicales pourront participer aux séances de sensibilisation du personnel encadrant au siège et en agences par l'intermédiaire d'un de leurs délégués syndicaux centraux situé le plus proche de l'agence où se déroule la réunion.

Tronc commun

Ces séances de sensibilisation ont pour but :

- De lever les clichés et tabous liés au handicap,
- De mieux connaître les lois du 11 février 2005 et Avenir Professionnel du 5 septembre 2018,
- De connaître ce qu'est une situation de handicap,
- De connaître les différentes démarches administratives,
- De connaître les aides techniques et financières,
- De faire connaître l'accord prévu par CHUBB France et les dispositifs d'accompagnement à destination de l'ensemble des collaborateurs de la société.

Volet spécifique

Les séances destinées aux managers, aux REHS et aux RRH prévoient en plus :

- Les objectifs fixés par l'accord,
- Le processus de maintien dans l'emploi,
- Le recrutement,
- Les enjeux économiques,
- Leur rôle en tant que RRH, REHS ou Manager dans le cadre du respect des objectifs fixés par le présent accord.

La mise à disposition du support de sensibilisation et d'information :

Sur intranet, et sur demande au RRH de Région en version papier, les salariés pourront obtenir les supports d'information suivants :

Plaquette managers (8 pages) :

Une plaquette à destination de l'ensemble des managers, est diffusée sur l'intranet, reprenant les grandes lignes de l'accord, leur rôle dans l'exécution des objectifs fixés par l'accord, le processus de maintien dans l'emploi détaillé, les interlocuteurs à disposition en interne et en externe, les coordonnées et le rôle du partenaire Handicap & Solutions.

Plaquette de sensibilisation et d'information (12 pages) :

Cette plaquette, déjà envoyée à l'ensemble des collaborateurs CHUBB France en 2017, sera actualisée et mise en ligne sur intranet. Cette plaquette intègre une sensibilisation au handicap, les interlocuteurs utiles, la signature de l'accord CHUBB France et les engagements prévus par l'accord, la mise en avant de l'accompagnement à destination de l'ensemble des collaborateurs pour des renseignements liés au handicap ou pour l'accompagnement au maintien dans l'emploi (coordonnées et rôle de Handicap & Solutions).

Annexe 3 – Budget indicatif de l'accord :

Postes	2018	2019	2020
Recrutement/Intégration	En fonction de la demande et des besoins	En fonction de la demande et des besoins	En fonction de la demande et des besoins
Formation	En fonction de la demande et des besoins	En fonction de la demande et des besoins	En fonction de la demande et des besoins
Maintien dans l'emploi	36 400€	36 400 €	36 400 €
Sensibilisation / Communication	5 000 €	5 000 €	5 000 €
Milieu Protégé	150 000 €	150 000 €	150 000 €
Total Budget Minimum	191.400 €	191.400 €	191.400 €

Ce budget représente le budget prévisionnel minimum qui peut évoluer dans le temps au regard des besoins nécessaires au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

GLOSSAIRE

AGEFIPH : Association pour la Gestion de l'Emploi et des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées.

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

SAMETH : Services d'Appui et de Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

AGGIR : Autonomie Gérontologie Groupes Iso-Ressources.

