[](http://www.msa-ardeche-drome-loire.fr/lfr/web/msa-ardeche-drome-loire)

**MSA ARDECHE DROME LOIRE**

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF**

**A L’EGALITE PROFESSIONNELLE**

**Entre**

**la MSA Ardèche Drôme Loire,**

située 29 rue Frédéric Chopin 26000 Valence

représentée par , Directeur Général

**D’une part,**

**Et**

* **le syndicat CFDT** de la MSA Ardèche Drôme Loire, représenté par
* **le syndicat CGT** de la MSA Ardèche Drôme Loire, représenté par

**d’autre part,**

**Il a été négocié et conclu l’accord ci-après.**

**PREAMBULE**

Le présent accord s’inscrit dans le cadre des articles L5212-1 et suivants du Code du travail relatifs à l’emploi des travailleurs handicapés, modifiés par la loi du 11 février 2005, instaurant l’obligation pour les entreprises d’au moins 20 salariés d’employer au moins 6% de travailleurs handicapés.

Il s’inscrit également dans le cadre de l’accord de branche relatif à l’emploi des salariés handicapés au sein de la Mutualité Sociale Agricole, signé le 19 décembre 2012.

L’accord de branche sur l‘égalité professionnelle signé le 13 décembre 2007, mais également des dispositifs légaux et règlements suivants viennent compléter les règles précitées :

* loi 397 du 9 mai 2001, et 340 du 23 mars 2006 toutes deux relatives à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
* Loi 496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d’adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations,
* Décret 822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

Ainsi la MSA Ardèche Drôme Loire s’inscrit dans le cadre de la politique institutionnelle et manifeste, par le présent accord, sa volonté d’assurer une égalité professionnelle tant au niveau de l’accès à l’emploi que dans le déroulement de carrière tout au long de la vie professionnelle.

Face à l’égalité professionnelle, la responsabilité sociale de la MSA, organisme de protection sociale doit avoir valeur d’exemple et constitue un axe important de la politique sociale et du développement de l’institution.

Le présent accord s’applique à tous les salariés de l’organisme sous contrat à durée déterminée ou indéterminée ainsi qu’aux stagiaires de la formation professionnelle et aux bénéficiaires des contrats en alternance.

**Article 1 : Recrutement**

La Direction réaffirme son attachement aux principes de non-discrimination.

Les offres d’emploi s’adressent sans distinction aux femmes, aux hommes et aux personnes bénéficiant d’une reconnaissance de travailleur handicapé. Elles ne comportent aucune mention précisant un critère de sexe, de situation familiale ou de santé.

Afin de disposer d’une variété de profils de salariés, l’organisme, s’engage à procéder à des recrutements équilibrés qui, à compétences égales, devront refléter de la diversité des candidatures reçues. Il est fondamental de rappeler que les critères retenus pour le recrutement sont fondés sur les compétences et les capacités professionnelles avérées des candidats.

Concernant le recrutement de salariés bénéficiant d’une reconnaissance de travailleur handicapé, un prérequis est donné : tout service ne peut, sans étude préalable, refuser l’accueil d’une personne en situation de handicap (mobilité interne, recrutement,…). La MSA Ardèche Drôme Loire s’engage également à mettre en œuvre les actions suivantes :

* Développer et entretenir le partenariat avec les partenaires locaux en charge de l’insertion ou la réinsertion professionnelle de travailleurs handicapés
* Communiquer dans le cadre de ce partenariat les offres d’emploi, lors de chaque appel à candidature externe, sous réserve que le délai d’embauche fixé le permette, en particulier lors du recrutement de CDD
* Proposer aux cadres et aux coordonnateurs qui le souhaitent de suivre une formation ASFOSAR sur l’intégration et le management des personnes en situation de handicap
* Etre particulièrement attentif aux demandes de stage et de formations en alternance issues de travailleurs handicapés

Pour mesurer les évolutions enregistrées dans le domaine du recrutement, la Direction s’accorde autour de la mise en place de l’indicateur suivant :

* Liste des recrutements en CDI par sexe, et par source d’embauche : interne ou externe.

**Article 2 : Formation professionnelle**

L’accès à la formation est un facteur essentiel de l’égalité entre les salariés dans le développement de leur carrière.

Les actions de formation s’adressent sans distinction aux femmes, aux hommes et aux personnes reconnues travailleurs handicapés. Il est également rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation que les salariés à temps plein.

Considérant que des salariés en situation de handicap ont besoin de maintenir et développer leurs compétences tout au long de leur parcours professionnel, consciente des difficultés qu’ils peuvent rencontrer pour participer aux actions de formation offertes par l’institution, la MSA Ardèche Drôme Loire s’engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

* En cas de difficultés d’accès à la formation classique, recherche de solutions alternatives (formation en intra par exemple)
* Vérification que la formation proposée contribue au maintien dans l’emploi.

L’organisme s’engage également à veiller à développer les compétences permettant l’accès au plus grand nombre de postes notamment les postes à responsabilités.

Pour mesurer les évolutions enregistrées dans le domaine de la formation professionnelle, la Direction s’accorde autour de la mise en place des indicateurs suivants :

* Comparaison des taux de refus de formation par sexe (nombre de refus / nombre de demandes de formation par sexe)

Au regard du nombre de salariés bénéficiant d’une reconnaissance de travailleur handicapé, il n’est pas souhaité d’étendre cet indicateur à cette catégorie.

**Article 3 : Déroulement de carrière**

**3.1 : Accès à l’encadrement**

Les femmes, les hommes et les personnes bénéficiant d’une reconnaissance de travailleur handicapé doivent être en mesure d’avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d’évolution de carrière et d’accès aux postes à responsabilité.

Les éléments d’évaluation et d’orientation de carrière sont identiques pour les salariés bénéficiant d’une reconnaissance de travailleur handicapé, pour les femmes et pour les hommes.

L’organisme s’engage à favoriser une représentativité équilibrée des salariés bénéficiant d’une reconnaissance de travailleur handicapé, des femmes et des hommes aux postes d’encadrement.

**3.2 : Egalité salariale**

La direction réaffirme le principe suivant « à travail égal, salaire égal ».

La politique de rémunération est construite autour de la notion de compétence et de performance, sans discrimination.

Pour mesurer les évolutions enregistrées dans le domaine du déroulement de carrière, la direction s’engage autour de la mise en place de l’indicateur suivant :

* Salaire médian par niveau et par sexe

Au regard du nombre de salariés bénéficiant d’une reconnaissance de travailleur handicapé, il n’est pas souhaité d’étendre cet indicateur à cette catégorie.

**Article 4 : Aménagement du temps de travail**

**4.1 : Articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale**

Les modalités d’organisation de travail, notamment l’aménagement des horaires ne doivent pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination dans l’évolution de carrière.

Sauf cas exceptionnels, les réunions de travail ne débuteront au plus tôt qu’à 9 heures pour se terminer au plus tard à 17 heures afin de tenir compte des contraintes personnelles des salariés.

Avant son départ en congé maternité, paternité, d’adoption, parental, d’éducation, le (la) salarié(e) peut solliciter un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d’envisager les modalités permettant de maintenir un contact pendant son absence, afin d’être informé(e) des postes à pourvoir.

**4.2 : Demande d’un temps partiel**

La Convention Collective de Travail du Personnel de la MSA, ainsi que celle des praticiens et des Agents de Direction organisent les dispositifs pour travailler à temps partiel et ainsi pouvoir trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Dans les autres cas, la MSA Ardèche Drôme Loire étudiera au cas par cas les demandes d’aménagements d’horaires en fonction de la nature du handicap, sur justificatif médical circonstancié.

Elle s’engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

* Etude des demandes de temps partiel
* Etude des modalités personnalisées de temps partiel en dehors du temps partiel pour raison thérapeutique et sur recommandation du médecin du travail.

**Article 5 : La structuration du projet au niveau local sensibilisant le personnel aux personnes bénéficiant d’une reconnaissance de travailleur handicapé**

**5.1 : Le référent local**

Un référent local est désigné par la Direction de la MSA Ardèche Drôme Loire.

Ce référent est le relais dans son organisme de la politique institutionnelle en faveur des travailleurs handicapés mise en œuvre par le référent national. Il participe au pilotage et au suivi de la politique d’emploi des travailleurs handicapés au sein de son organisme et de ses éventuels ajustements compte tenu des résultats. A ce titre, il doit :

* être un appui opérationnel au recrutement et au maintien dans l’emploi ;
* animer la commission handicap ;
* développer le réseau des partenaires externes en jouant le rôle d’interface entre les partenaires externes et l’organisme MSA ;
* développer les relations entre les entreprises du secteur protégé ou adapté ;
* participer au développement de la communication de l’organisme sur le thème du handicap.

Il représente en outre la MSA Ardèche Drôme Loire lors des manifestations locales.

**5.2 : La Commission Handicap**

**5.2.1 : Rôle de la Commission Handicap**

Dans le cadre du guichet unique proposé par la MSA, chaque organisme met en place une cellule pluridisciplinaire dénommée commission handicap. Elle se compose notamment d’un collaborateur RH, d’un médecin du travail, d’un travailleur social, d’un représentant du service communication, d’un conseiller en prévention des risques professionnels, d’une personne désignée par le CHSCT.

Elle est animée par le référent local qui est l’un des membres de la commission. Elle peut, si elle le souhaite et en fonction des sujets abordés, s’adjoindre les compétences d’un salarié volontaire.

Elle a pour mission :

* de faciliter l’accueil des travailleurs handicapés au sein de la MSA Ardèche Drôme Loire
* d’assurer le suivi des salariés handicapés sur leur demande
* de signaler les difficultés rencontrées par les salariés handicapés dans le cadre de l’exercice de leur emploi,
* de participer à l’élaboration et au suivi des mesures d’aménagements du poste et des conditions de travail des salariés handicapés sur leur demande,
* de proposer des actions à visée préventive (formation, information,…)

Les membres de la commission handicap seront les interlocuteurs privilégiés, sur leur site d’appartenance, pour toutes questions relatives au handicap.

**5.2.2 : Moyens de la Commission Handicap**

La commission se réunit a minima deux fois par an. Le temps passé à ces réunions ainsi que les trajets nécessaires seront considérés comme du temps de travail effectif.

**Article 6 : La sensibilisation du personnel à la notion de handicap**

La MSA Ardèche Drôme Loire s’engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

* Création d’une rubrique sur l’Intranet pour informer les salariés sur les aides possibles et les interlocuteurs (identifications du référent local et des membres de la commission…)
* Réflexion sur l’organisation d’une journée ou demi-journée sur le thème du handicap. Cette action a pour objectif de sensibiliser le personnel au handicap.

**Article 7 : Le maintien dans l’emploi**

Les actions de maintien dans l’emploi visent à l’adaptation du poste, du contenu du travail ou les outils en fonction du handicap et des difficultés rencontrées dans le cadre de l’exercice de l’activité professionnelle.

La MSA Ardèche Drôme Loire s’engage à poursuivre la politique actuelle d’effort pour le maintien dans l’emploi du personnel handicapé.

Les médecins du travail ont un rôle fondamental dans les actions de prévention et de signalement.

Le service Ressources Humaines peut apporter une aide administrative pour la constitution des dossiers de financement de l’AGEPHIP.

Le référent handicap peut être saisi par le salarié directement, ou à la demande du médecin du travail.

Dès lors qu’il est saisi, le référent handicap recherchera une solution adaptée, en coordination avec le médecin du travail et avec l’accord de la Direction. Il pourra s’appuyer sur l’expertise de partenaires spécialisés.

Les solutions recherchées pourront porter notamment sur un aménagement du mobilier, de l’ergonomie, l’adaptation du poste, l’acquisition d’un matériel spécifique.

**Article 8 : L’information et la consultation des instances représentatives du personnel**

L’information sur la déclaration annuelle obligatoire d’emploi des travailleurs handicapés sera communiquée aux membres du Comité d’entreprise, du CHSCT et de la commission handicap.

**Article 9 : Entrée en vigueur et durée de l’accord.**

Le présent accord entrera en vigueur le jour de son agrément par l’autorité de tutelle.

Il est conclu pour une durée déterminée soit jusqu’au 31 décembre 2018.

**Article 10 : Révision et dénonciation de l’accord.**

Le présent accord pourra faire l’objet de révision par l’employeur et les organisations syndicales de salariés qui en sont signataires ou qui y ont adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L2261-7 et L2261-8 du Code du Travail, dans le respect d’un préavis de deux mois sur notification effectuée par mail aux différentes parties. Toute demande de révision, sera obligatoirement suivie d’une proposition rédactionnelle nouvelle.

**Article 11 : Publicité de l’accord.**

Un exemplaire du présent accord et des avenants éventuels est communiqué aux délégués syndicaux.

Les salariés seront informés de la mise en place de ce nouveau dispositif par le biais de l’intranet de l’entreprise.

Il est également communiqué à l’administration compétente.

**Article 12 : Condition suspensive.**

Cet accord ne constitue pas un engagement unilatéral de l’employeur mais un accord comportant comme condition suspensive l’agrément ministériel et le respect des règles de validité relatives à la conclusion des accords collectifs prévues par la loi.

Fait à Valence, le 04 septembre 2017

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pour la MSA**  **Ardèche Drôme Loire** | **Pour le Syndicat CFDT** | **Pour le Syndicat CGT** |