



**Accord AXA France
en faveur des salariés handicapés
pour les années 2020-2022**

Handwritten signatures and initials in blue, black, and orange ink, including the letters 'SH', 'G', 'M', 'S', 'V', and 'VF'.



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

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté le présent accord AXA France en faveur des salariés handicapés pour les années 2020 – 2021 – 2022.

[Handwritten signatures and initials]
A
G
S
S
SH
am
VF

PREAMBULE

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

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

- emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- application d'un accord collectif en faveur des travailleurs handicapés.

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

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

La loi du 5 septembre 2018 a réformé le dispositif de l'obligation d'emploi dont la mise en œuvre est prévue au 1er Janvier 2020. Le présent accord collectif s'inscrit dans le cadre de cette réforme et de l'article L. 5212-8 du Code du travail, au terme duquel l'Entreprise peut satisfaire aux objectifs posés par la Loi en négociant un accord collectif agréé.

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

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

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

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

Ainsi, dans la continuité des huit précédents accords conclus en ce sens soit par AXA Assurances soit par AXA France et couvrant les périodes 1994 à 2019, les parties signataires confirment leur volonté de :

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

Accord AXA France du 23 janvier 2020 en faveur des salariés handicapés pour les années 2020-2022

Handwritten signatures and initials: SH, AD, 8, W, VF, and a checkmark.

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

- feront progresser l'emploi des travailleurs handicapés tout en étant cohérentes avec la situation interne de l'entreprise et notamment l'évolution de son organisation, sa stratégie économique et sociale intégrant le déploiement des nouvelles formes d'organisation du travail (« agile working »), la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, ses compétences propres et sa culture,
- inciteront ainsi les personnes handicapées à postuler en son sein, en toute clarté, car le travailleur handicapé est avant tout embauché pour ses compétences et son potentiel,
- permettront le maintien dans l'emploi des salariés handicapés dans les conditions que prévoit la loi.

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

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

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

Dans cette perspective, pour favoriser l'emploi durable des travailleurs handicapés, les parties à l'accord sont convenues, après avoir dressé l'état des lieux et précisé le champ d'application de l'accord (Titres I et II), de poursuivre la démarche de sécurisation des parcours professionnels des salariés handicapés en leur offrant des mesures personnalisées.

C'est ainsi que le présent accord détermine, pour la période 2020/2022 (Titre III.) :

- un Plan d'embauche,
- un Plan de maintien dans l'emploi,
- des actions de sensibilisation,
- et la poursuite du partenariat avec le Secteur Adapté / Protégé (Titre IV.).

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

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

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

✓
SH
W
VF
R
GD
S

SOMMAIRE

TITRE I. ETAT DES LIEUX	6
TITRE II. OBJET DE L'ACCORD.....	6
Article 1. Champ d'application	6
Article 2. Budget de l'accord.....	6
Article 2.1. Le budget dédié à la Mission Inclusion	7
Article 2.2. Des aides complémentaires.....	7
TITRE III. PLAN D'ACTION 2020-2021-2022 EN FAVEUR DES SALARIES HANDICAPES	7
CHAPITRE 1. PLAN D'EMBAUCHE.....	7
Article 3. Embauches.....	7
Article 4. Moyens de soutien lors de l'embauche.....	8
Article 5. Développement des partenariats	8
CHAPITRE 2. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	9
Article 6. Adaptation à l'évolution de l'entreprise et de ses métiers.....	9
Article 7. Formation des collaborateurs handicapés et des nouveaux embauchés handicapés	10
Article 8. Locaux et accessibilité	10
Article 9. Etudes et aménagements des postes de travail	10
Article 10. Mesure de facilitation : le télétravail	10
Article 11. Prise en charge globale du handicap pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi	11
Article 11.1. Principes.....	11
Article 11.2. Mesures destinées à compenser le handicap.....	11
Article 11.2.1. Transports adaptés (sur le budget de l'accord).....	11
Article 11.2.2. Aménagements d'activité (hors budget de l'accord).....	12
Article 11.3. Absences spécifiques autorisées (hors budget de l'accord).....	13
Article 11.4. Frais complémentaires au handicap non remboursés par la sécurité sociale et les régimes complémentaires maladie (sur le budget de l'accord).....	14
Article 11.5. Aide au logement dans le cadre d'un rapprochement domicile/travail (sur le budget de l'accord)	14
Article 11.6. Clauses particulières concernant le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés d'AXA Assurances bénéficiaires des dispositions du protocole d'accord AXA Assurances 2000/2001/2002 du 9 mars 2000 prorogé par avenant du 18 novembre 2002 (hors budget de l'accord).....	15
CHAPITRE 3. PILOTAGE DE L'ACCORD ET ACTIONS DE SENSIBILISATION	15
Article 12. Pilotage et coordination des actions à mener	15
Article 13. Actions de sensibilisation à l'environnement professionnel	16
TITRE IV. LE PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR ADAPTE / PROTEGE	17
TITRE V. AIDES COMPLEMENTAIRES HORS BUDGET DE L'ACCORD	18
Article 14. Actions de formation envers des enfants handicapés des collaborateurs (groupe fermé) ..	18
TITRE VI. DISPOSITIONS GENERALES	19
Article 15. Conditions générales de mise en œuvre de l'accord.....	19
Article 15.1. Information des instances	19
Article 15.2. Suivi de l'accord	19
Article 15.2.1. Composition.....	20
Article 15.2.2. Rôle	20
Article 16. Durée – Effet – Dépôt.....	20
ANNEXE 1. EVALUATION DE L'ENGAGEMENT FINANCIER LIE AUX OBJECTIFS PRIS PAR AXA FRANCE DANS L'ACCORD EN FAVEUR DES SALARIES HANDICAPES POUR LES ANNEES 2020/2021/2022 (TITRES I A III ET V)	22
ANNEXE 2. LISTE DES 30 AFFECTIIONS DE LONGUE DUREE (ALD 30) FIXEE PAR L'ARTICLE D160-4 CODE DE LA SECURITE SOCIALE	23
ANNEXE 3. LISTE DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	24

✓
 SH
 GD
 R
 los
 w
 VF

TITRE I. ETAT DES LIEUX

AXA France a très tôt porté un regard attentif à l'égard des personnes handicapées.

Accords réalisés dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987

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

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

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

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

Dans la période précédente, notamment 2017/2019 au titre de l'accord du 25 novembre 2016 en faveur des salariés handicapés, le pourcentage de salariés handicapés a évolué de la façon suivante : 4,20% en 2017, 4,32% en 2018 et 4,23 % en 2019¹.

A noter qu'en 2018, le taux d'emploi des salariés handicapés dans l'assurance est de 3,8 % (source Rapport de l'Observatoire sur les Métiers et les formations des salariés de l'Assurance).

TITRE II. OBJET DE L'ACCORD

Article 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les salariés -administratifs et commerciaux- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail et dont la liste est rappelée en Annexe 3.

Article 2. Budget de l'accord

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

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

- l'entreprise mène une politique active de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, qui a permis pendant longtemps d'augmenter son pourcentage de salariés handicapés (cf. supra), et qui a désormais pour objectif de continuer à le faire évoluer positivement, et à tout le moins de le maintenir malgré les départs à la retraite des salariés handicapés d'AXA France,
- et elle prévoit, dans le présent accord collectif négocié avec les partenaires sociaux, un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comprenant un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi et des actions de sensibilisation.

¹ Estimation pour 2019.

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

L'accord pour la période 2014-2016 a fait évoluer le le pourcentage de salariés handicapés de la façon suivante : 4,05% en 2014, 3,84% en 2015 et 4,01 % en 2016.

Handwritten notes and signatures: ✓, SH, a, M, AD, 69, 88, VF

Dans cette perspective, le budget du présent accord dédié à ces engagements correspond à l'équivalent de la contribution qui serait due à l'URSSAF en l'absence d'accord, et exclusivement au bénéfice d'actions visant l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés.

Article 2.1. Le budget dédié à la Mission Inclusion

tient compte de la progression du taux de salariés handicapés dans AXA France à la fin de l'année 2019, et des engagements d'embauche pris dans le présent accord au titre de la période 2020/2022 (cf. calculs prévisionnels théoriques de l'annexe 1).

Il est estimé (hors aides complémentaires du Titre V) pour la totalité de la période qu'il couvre, à 3,57 millions d'euros, soit un budget moyen de près de 1,2 millions d'euros par an sur la période 2020-2022, en appui des différentes actions prévues au Titre III (Voir Annexe 1).

Ce budget est géré par la Mission Inclusion.

L'état des dépenses et des actions engagées fait l'objet d'un bilan présenté chaque année au Comité Social et Economique Central.

Article 2.2. Des aides complémentaires

Des aides complémentaires en rapport avec le handicap interviennent en outre hors budget de l'accord pour certains salariés qui en bénéficiaient précédemment dans les conditions définies au Titre V., au titre desquelles la Direction accorde un budget estimé à 750 000 euros bruts, cotisations patronales incluses.

TITRE III. PLAN D'ACTION 2020-2021-2022 EN FAVEUR DES SALARIES HANDICAPES

CHAPITRE 1. PLAN D'EMBAUCHE

Article 3. Embauches

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

Sur les trois années couvertes par cet accord (2020/2021/2022) AXA France s'engage à réaliser des embauches de personnes handicapées qui pourront s'effectuer en CDI, en CDD et en contrats de professionnalisation et d'apprentissage (contrats en alternance), de façon à augmenter le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés à l'issue du présent accord à hauteur de 4,04 %².

A ce titre, AXA France s'engage sur un volume global de recrutements de personnes handicapées bénéficiaires de l'OETH correspondant a minima à 90 embauches au terme de la durée du présent accord et mettra tous les moyens en œuvre pour dépasser cet objectif.

A titre indicatif, il est précisé que cet objectif se déclinerait à raison d'environ 30 embauches par an, et sous réserve d'évolutions susceptibles d'intervenir.

² Contre un taux d'emploi direct estimé à 3,71 % en 2018 et 3,39% en 2019

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a checkmark, initials 'SH', 'VF', and other scribbles.

Ces embauches seront effectuées :

- en priorité, sous forme de CDI (au moins 30 CDI)
- en CDD, en privilégiant dans toute la mesure du possible ceux d'une durée au moins égale à 6 mois, permettant de prendre ou de reprendre un véritable contact avec le milieu professionnel.
Ces CDD pourront se transformer en CDI si des postes sont ouverts à cet effet conformément aux autorisations budgétaires.
- et également sous toute autre forme de contrat (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, convention de stage, contrat d'intérim, période de mise en situation professionnelle), l'objectif étant, en cas d'impossibilité de fournir un emploi stable à toutes les personnes handicapées ainsi recrutées, de leur permettre d'acquérir une formation solide afin de les aider à trouver un emploi stable.

Par ailleurs, AXA France entend renforcer ses efforts pour développer les contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Les salariés embauchés dans le cadre de contrats d'alternance, ayant obtenu leur diplôme, (y compris ceux issus du développement des partenariats avec les grandes écoles cf. article 5) constituent un vivier de recrutement qui fera l'objet d'une analyse attentive en cas d'ouverture de postes en CDI.

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

Article 4. Moyens de soutien lors de l'embauche

Afin d'aider à la réalisation de ces objectifs, la Mission Inclusion s'engage à apporter à la RH qui le souhaiterait toute l'aide nécessaire, notamment les informations relatives aux organismes spécialisés dans l'insertion des salariés handicapés (adresses, candidatures, réalisation d'entretiens).

Pour pouvoir atteindre cet objectif d'insertion, les correspondants en région des Ressources Humaines seront épaulés par la Mission Inclusion d'AXA France et tous les partenaires concernés par la politique mise en œuvre sur le sujet du handicap.

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

Article 5. Développement des partenariats

Dans le cadre du plan d'embauche, la Mission Inclusion s'engage à développer des partenariats extérieurs, notamment avec des organismes ou réseaux spécialisés en matière de recrutement, les sites Internet mettant en ligne des CV de personnes handicapées, les « Job Dating » (Système de rencontre organisée en groupe et en temps limité pour des personnes à la recherche d'un emploi) qui devront s'étendre dans les régions et toute collaboration susceptible d'aider la Mission Inclusion dans son objectif d'insertion professionnelle de personnes handicapées au sein d'AXA France.

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

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'G', 'ag', 'P', 'S', 'W', and 'JF'.

CHAPITRE 2. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

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

Chacune des demandes au bénéfice des mesures ci-dessous fait l'objet d'une étude spécifique. Il est précisé que l'Affectation de Longue Durée (ALD) qui figure dans certaines des dispositions du présent article s'entend au sens du Code de la sécurité Sociale et suivra ses éventuelles évolutions figure en Annexe 2.

Article 6. Adaptation à l'évolution de l'entreprise et de ses métiers

Il est rappelé qu'à l'instar de tout collaborateur d'AXA France et, les salariés handicapés entrent dans le champ d'application de l'accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France, qui poursuit les objectifs :

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

L'accord AXA France sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 doit permettre notamment, avec une attention toute particulière à leur égard qu'il prévoit, aux bénéficiaires de l'OETH salariés d'AXA France ou en cours de recrutement, de s'adapter aux évolutions techniques et technologiques envisagées ou réalisées, notamment dans le cadre d'évolution de l'organisation de l'entreprise.

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

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

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

Afin de maintenir les travailleurs handicapés dans l'emploi, la Mission Inclusion veillera à renforcer le partenariat avec la médecine du travail afin d'anticiper au mieux les situations d'inaptitude professionnelle.

Une attention particulière sera également portée au reclassement des salariés commerciaux handicapés en cas d'inaptitude professionnelle.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a checkmark, the initials 'SM', a yellow 'w', and other illegible marks.

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

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

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

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

Article 8. Locaux et accessibilité

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

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

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

En outre, les travaux d'accessibilité spécifiques et particuliers en relation directe avec l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un travailleur dont le handicap l'exigerait seront prioritaires. La Mission Inclusion en ce cas pourra donc y contribuer.

La situation sera examinée au cas par cas.

Les collaborateurs d'AXA France en situation de handicap qui bénéficient, à la date de conclusion du présent accord, d'un poste de travail adapté et qui seraient inclus dans le déploiement des nouvelles formes d'organisation du travail (« Agile working ») bénéficieront du maintien de leur aménagement spécifique.

Article 9. Etudes et aménagements des postes de travail

Ces aménagements de poste qui ont pour but d'améliorer le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle seront pilotés par la Mission Inclusion et seront réalisés en liaison avec les médecins du travail, les managers et la RH.

Article 10. Mesure de facilitation : le télétravail

Pour les salariés en situation de handicap bénéficiant des dispositions du présent accord et répondant aux conditions d'autonomie définies par l'accord sur le télétravail en vigueur dans AXA France, des formules adaptées de télétravail pourront être retenues, pour une durée déterminée soit pour des raisons de santé par le médecin du travail en concertation avec le responsable de la Mission Inclusion, soit en considération de leur situation personnelle, par le responsable de la Mission Inclusion.

✓
AD
RZ
63
STH
W
ve

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

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

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

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

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

Article 11. Prise en charge globale du handicap pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Article 11.1. Principes

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

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

Ces aides seront attribuées pour une durée déterminée et en tout état de cause prendront fin au plus tard le 31 décembre 2022, date d'échéance du présent accord. Elles seront délivrées au moment de la demande et ne pourront pas faire l'objet d'une rétroactivité.

Elles ne pourront être accordées ou renouvelées que si le budget de la Mission Inclusion le permet.

Ceux des salariés qui bénéficiaient d'une aide pour une durée déterminée au titre du précédent accord en faveur des salariés handicapés du 25.11.2016 venu à échéance, pourront demander le bénéfice des aides dans le cadre du nouvel accord, aux conditions qu'il détermine.

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

Article 11.2. Mesures destinées à compenser le handicap

Article 11.2.1. Transports adaptés (sur le budget de l'accord)

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

✓
SH
W
VF
R
G
S

Cette aide pourra être accordée aux personnes handicapées moteur :

- ayant des difficultés de déplacements liées au handicap entraînant des problèmes importants d'accessibilité,
- titulaires d'une carte mobilité inclusion priorité pour personne handicapée en cours de validité.
- L'attribution de cette aide par la Mission Inclusion :
- nécessite la production d'un certificat médical du médecin du travail, à la Mission Inclusion,
- la justification d'une ALD à jour de date pour la prise en charge des frais kilométriques
- ne pourra excéder, un plafond maximum de 5000 euros annuel,
- sera accordée pour une durée déterminée d'un an, renouvelable uniquement si le salarié continue de remplir les conditions pour en bénéficier et si le budget de la Mission Inclusion le permet.

De façon très exceptionnelle et dument justifiée, des cas spécifiques pourront faire l'objet d'une étude dérogatoire.

Exemples de prises en charge par la Mission Inclusion (dans la limite du plafond annuel de 5000 euros et exclusivement pour les trajets domicile / lieu de travail) :

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

Article 11.2.2. Aménagements d'activité (hors budget de l'accord)

Concernant le Personnel Commercial :

Possibilité d'adaptation des OMP

Les salariés handicapés ayant une Affection de Longue Durée à partir de 55 ans peuvent bénéficier d'un abaissement d'OMP (obligation minima de production) de 10 %.

Cette mesure est mise en place et peut être renouvelée, après production par le salarié handicapé de la justification d'une ALD à jour à la Mission Inclusion.

Il est rappelé que pendant la durée de cet aménagement les éléments fixes de la rémunération sont maintenus.

Cette mesure ne peut pas faire l'objet d'une rétroactivité avant la prise d'effet de l'accord.

Cette mesure ne se cumule pas avec d'autres abattements d'OMP dont bénéficierait le salarié du fait d'une invalidité Sécurité Sociale ou d'un temps partiel thérapeutique.

Possibilité d'accès au dispositif Transition Activité Retraite

Les salariés commerciaux handicapés d'AXA France qui ont la capacité (au regard des conditions légales) et la volonté de faire valoir leurs droits à retraite à taux plein dans les prochains mois, pourront accéder à un accompagnement de transition entre l'activité et la retraite, adaptée à leur activité commerciale, dans les conditions prévues par les accords et avenants à durée déterminée RSG du 20.02.2014 et 23.07.2019 AXA France des 03.04.2014 et 23.07.2019 relatifs à la Transition entre Activité et Retraite (ou d'éventuels accords à intervenir en relais).

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

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

Concernant le Personnel Administratif :

Afin de permettre un maintien dans l'emploi jusqu'à la fin de la vie professionnelle aux salariés administratifs handicapés, qui rencontreraient des difficultés en lien avec leur handicap dans la gestion de leur vie professionnelle, il pourra leur être proposé un accès aménagé au dispositif conventionnel AXA France de Transition entre Activité et Retraite à durée déterminée, dans les conditions que prévoient les Accords RSG et AXA France relatifs au TAR susmentionnés (ou d'éventuels accords à intervenir en relais).

Ces accords facilitent le passage de l'activité à la retraite des collaborateurs administratifs handicapés qui se situent entre 6 et 36 mois maximum du départ à la retraite à taux plein et s'engagent à faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils remplissent les conditions leur permettant d'en bénéficier.

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

Article 11.3. Absences spécifiques autorisées (hors budget de l'accord)

Pour une raison médicale directement en rapport avec son handicap ou une démarche administrative en lien avec le handicap, conditionnée par les horaires d'ouverture de l'autorité compétente (sur présentation de justificatifs comportant la raison sociale de la structure ainsi que la date et les horaires d'arrivée et de départ de la structure), un salarié handicapé pourra demander à s'absenter de façon exceptionnelle, dans la limite de 5 jours par an (pris par journée entière ou demi-journée), sous réserve de l'autorisation préalable de la Mission Inclusion et après information du manager.

Handwritten signatures and initials:
A black squiggle at the top right.
A blue signature 'SH' below it.
A yellow signature 'W' below that.
A yellow 'UF' at the bottom right.
A cluster of initials 'RZ', 'GR', 'AO', 'SS', 'W' in black and yellow at the bottom center.

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

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

Article 11.4. Frais complémentaires au handicap non remboursés par la sécurité sociale et les régimes complémentaires maladie (sur le budget de l'accord)

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

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

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

Article 11.5. Aide au logement dans le cadre d'un rapprochement domicile/travail (sur le budget de l'accord)

Une prise en charge des frais de déménagement pourra être accordée aux salariés handicapés dès lors que ce déménagement est de nature à réduire de façon importante leur temps de transport quotidien. L'entreprise prendra en charge la totalité des frais de déménagement sur présentation de justificatifs et après acceptation par la Mission Inclusion de l'un des trois devis établis à la demande du salarié par trois sociétés de déménagement différentes, en vue de se rapprocher de l'établissement d'affectation.

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

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

Handwritten signatures and initials: a large 'W' at the top right, 'SH' in blue, 'GOS' in black, 'AD' in black, 'R' in black, 'S' in black, 'W' in orange, and 'VF' in black at the bottom right.

Article 11.6. Clauses particulières concernant le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés d'AXA Assurances bénéficiaires des dispositions du protocole d'accord AXA Assurances 2000/2001/2002 du 9 mars 2000 prorogé par avenant du 18 novembre 2002 (hors budget de l'accord)

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

En outre, des aides complémentaires spécifiques peuvent intervenir hors budget de l'accord. Elles sont mentionnées au Titre V ci-après.

CHAPITRE 3. PILOTAGE DE L'ACCORD ET ACTIONS DE SENSIBILISATION

Article 12. Pilotage et coordination des actions à mener

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

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

- Un Référent handicap en charge de la mission Inclusion et qui sera assisté (soit l'équivalent de 2 ETP). Les principales missions du référent sont, dans le cadre de la mise en place et du suivi de l'accord :
 - Animer et coordonner les actions menées par l'entreprise,
 - Être l'acteur principal d'une politique incitative interne à l'entreprise,
 - Participer comme conseil en partenariat avec le service des Ressources Humaines au recrutement et au suivi de l'emploi des personnes handicapées,
 - Effectuer un suivi professionnel des personnes handicapées de l'entreprise et notamment le suivi administratif des demandes de bénéfice du présent accord au titre de l'une des catégories visées à l'annexe 3, ainsi que de leur renouvellement,
 - Conseiller les services dans tous les domaines favorisant l'emploi des travailleurs handicapés et initier les projets à entreprendre,
 - Orienter, informer et accompagner les salariés en situation de handicap et assurer un rôle de conseil, en tant que de besoin, aux salariés ayant des enfants ou des proches handicapés (documentation, orientation...)
 - Suivre le budget, et à ce titre, recevoir les règlements par l'intermédiaire du contrôle de gestion,
 - Suivre les résultats obtenus et les moyens financiers affectés
 - Représenter l'entreprise dans les structures extérieures.

- Un correspondant en région des Ressources Humaines ayant pour mission d'être un véritable relais sur le terrain.

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

Afin d'être le plus efficace possible dans son approche concernant l'intégration des personnes handicapées, ce correspondant suivra une sensibilisation appropriée et dispensée par la Mission Inclusion.

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

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

En complément des actions de prévention déterminées notamment dans les accords AXA France du 23 juillet 2019 relatif à la GPEC, et du 1er février 2018 sur le développement de la Qualité de Vie au Travail et la Prévention du Stress, les parties à l'accord souhaitent que les actions de formation spécifiques sur le handicap soient poursuivies auprès de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Article 13. Actions de sensibilisation à l'environnement professionnel

- Actions de sensibilisation à l'environnement professionnel des collaborateurs de l'entreprise

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

Ces actions de sensibilisation seront dispensées avec l'aide d'organismes extérieurs.

Elles s'adresseront plus particulièrement aux managers, aux inspecteurs managers commerciaux, aux RH, aux services médico-sociaux, aux tuteurs désignés.

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

Handwritten notes and initials: W, SH, OS, PK, AD, S, W, VF

Les actions de sensibilisation et de formation des salariés délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi pourront être financées par le budget de l'accord.

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

Un module de sensibilisation de e-learning sur le handicap est mis à disposition sur le portail formation « EFD ».

- **Appui aux entreprises du groupe**

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

- **Communication**

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

Une information sur le dispositif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pourra être relayée par les services de santé au travail, les assistant(e)s social(e)s, les correspondants RH ou encore par la Mission Inclusion elle-même selon les situations.

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

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

En outre, des aides complémentaires peuvent intervenir hors budget de l'accord. Elles sont mentionnées au Titre V ci-après.

TITRE IV. LE PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR ADAPTE / PROTEGE

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

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme le recours à l'emploi direct et la comptabilisation des actions déployées auprès de ces structures ou établissements. Ainsi, la conclusion de contrats avec des entreprises adaptées des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH) ne permet plus de s'acquitter de l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés.

Handwritten notes and initials: ✓, SH, R, OS, QD, S, W, VF

AXA France souhaite néanmoins continuer à développer sa politique d'achats avec le secteur adapté protégé. Dans ce cadre, des partenariats nouveaux seront étudiés et engagés avec ce secteur. Ainsi AXA France s'engage, dans le cadre des prestations externes, à favoriser le recours au secteur adapté / protégé à hauteur d'un budget de dépenses de 6 millions d'euros sur la durée de l'accord (soit en moyenne 2 millions d'euros par an).

Une sensibilisation particulière des acheteurs et des responsables métiers recourant à des prestataires sera poursuivie lors des formations à l'environnement professionnel pour les amener à intégrer dans leurs appels d'offres des prestataires de ce secteur.

TITRE V. AIDES COMPLEMENTAIRES HORS BUDGET DE L'ACCORD

Compte-tenu de la réglementation relative aux aides pouvant être imputées sur le budget de l'accord d'une part et des contrecoups possibles pour les salariés précédemment bénéficiaires de certaines mesures d'aide d'autre part, la Direction avait accédé, dans les précédents accords en faveur des salariés handicapés, à la demande d'un budget complémentaire à celui de l'accord dévolu dans le cadre du calcul de la contribution, afin de permettre certaines modalités de maintien pour des aides qui figuraient dans l'accord précédent.

Afin de ne pas pénaliser les salariés demeurant bénéficiaires de certaines de ces aides au terme de l'accord précédent et de ne pas déstabiliser gravement leur situation économique en ce qu'elle inclue le bénéfice de ces aides, la Direction accède une nouvelle fois à la demande des Organisations Syndicales signataires du présent accord, et accorde à la Mission Inclusion, pour la période 2020/2021/2022, un budget complémentaire estimé à 750 000 euros bruts, cotisations patronales incluses, permettant le maintien de certaines aides, dans le cadre de modalités spécifiques précisées ci-après.

Ce budget complémentaire inclut les aides visées aux articles 11.2.2., 11.3. et 11.6. du présent accord et pourrait inclure des mesures ponctuelles incitatives visant à faciliter les démarches de reconnaissance de travailleur handicapé aux collaborateurs concernés.

Ainsi, les aides déterminées ci-après pourront être accordées :

- tant que les salariés rempliront les conditions déterminées ci-après,
- aux seuls salariés qui en étaient précédemment bénéficiaires au 31.12.2010, au 31.12.2013, au 31.12.2016 et au 31.12.2019 au titre des accords AXA France en faveur des salariés handicapés en vigueur à ces dates et dès lors que leur contrat de travail se poursuit,
- pour une durée déterminée ne pouvant excéder en tout état de cause la durée du présent accord,
- et dans la limite du budget complémentaire déterminé par le présent Titre.

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

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

Article 14. Actions de formation envers des enfants handicapés des collaborateurs (groupe fermé)

La Mission Inclusion pourra utiliser le budget complémentaire en vue de financer des aides pour les enfants handicapés des collaborateurs d'AXA France.

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

Handwritten notes and signatures:
✓
SH
W
AD
S
R
VF

- **Premier cas : l'enfant suit une formation**

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

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

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

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

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

Ces aides seront versées en brut, et assujetties à cotisations sociales, CSG/CRDS et impôts sur le revenu.

En tout état de cause, ces aides attribuées pour une durée déterminée viendront à échéance au 31.12.2022.

TITRE VI. DISPOSITIONS GENERALES

Article 15. Conditions générales de mise en œuvre de l'accord

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

Article 15.1. Information des instances

Le bilan annuel fera l'objet d'une information au Comité Social et Economique Central dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.

Article 15.2. Suivi de l'accord

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

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'GS', 'GD', 'R', 'w', 'VF', and a blue signature.

Article 15.2.1.Composition

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

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

Article 15.2.2.Rôle

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

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

La commission de suivi Handicap aura pour mission de :

- faire le bilan des actions menées ; à ce titre, elle se verra présenter une synthèse annuelle comportant le suivi des objectifs annuels du programme pluriannuel sur la base des indicateurs suivants :
 - o plan d'embauche :
 - nombre de recrutements de salariés handicapés par type de contrat (CDI ...)
 - o plan de maintien dans l'emploi :
 - nombre d'aménagements de poste de travail
 - nombre de prises en charge globales du handicap et suivi à ce titre du nombre de salariés concernés par chacune des mesures suivantes :
 - mesure de facilitation de télétravail
 - transport adapté
 - frais complémentaires au handicap
 - aide au logement
- et promouvoir les bonnes pratiques identifiées au sein de l'entreprise.

Article 16. Durée – Effet – Dépôt

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2020 pour une durée déterminée de 3 ans, sous condition suspensive de recueil de l'aval de l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la DIRECCTE, de l'avis favorable de la Commission Départementale de l'Emploi et de l'Insertion, et l'agrément du Préfet du département.

Il prendra fin de plein droit et sans autres formalités le 31 décembre 2022.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales.

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

Handwritten notes and signatures: ✓, SH, W, JF, 69, 20, \$, R.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer au cours du second semestre 2022 afin d'étudier l'opportunité et les conditions de renouvellement de l'accord.

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

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

Fait à Nanterre, le 23 janvier 2020

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a checkmark, 'AD', 'SS', 'SM', 'W', 'VF', and 'G'.

ANNEXE 1. EVALUATION DE L'ENGAGEMENT FINANCIER LIE AUX OBJECTIFS PRIS PAR AXA FRANCE DANS L'ACCORD EN FAVEUR DES SALARIES HANDICAPES POUR LES ANNEES 2020/2021/2022 (TITRES I A III ET V)

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

Budget Mission Handicap Accord agréé 2020-2022	2020		2021		2022		3 années	
	budget prévisionnel	%	budget prévisionnel	%	budget prévisionnel	%	budget prévisionnel	%
Plan d'embauche	272 000 €	18%	250 000 €	22%	155 000 €	17%	677 000 €	19%
accueil et insertion	20 518 €	1%	15 366 €	1%	8 808 €	1%	44 692 €	1%
Total I	292 518 €	19%	265 366 €	24%	163 808 €	17%	721 692 €	20%
Plan de maintien	870 000 €	58%	530 000 €	47%	520 000 €	55%	1 920 000 €	54%
formation des collaborateurs handicapés	50 000 €	3%	50 000 €	4%	20 000 €	2%	120 000 €	3%
Total II	920 000 €	61%	580 000 €	52%	540 000 €	58%	2 040 000 €	57%
Pilotage et suivi	208 000 €	14%	210 000 €	19%	210 000 €	22%	628 000 €	18%
Actions d'information, communication et de sensibilisation	90 000 €	6%	70 000 €	6%	25 000 €	3%	185 000 €	5%
Total II	298 000 €	20%	280 000 €	25%	235 000 €	25%	813 000 €	23%
Total I+II+II	1 510 518 €	100%	1 125 366 €	100%	938 808 €	100%	3 574 692 €	100%
Estimation contribution due à défaut d'accord (€)	1 510 518 €		1 125 366 €		938 808 €		3 574 692 €	

Estimation - Aides complémentaires hors budget de l'accord	2020	2021	2022	3 années
	budget prévisionnel			
Aide aux enfants handicapés des collaborateurs	125 500 €	125 500 €	125 500 €	376 500 €
Aménagements d'horaires, aménagement d'activité, absences autorisées	124 500 €	124 500 €	124 500 €	373 500 €
Total aides complémentaires	250 000 €	250 000 €	250 000 €	750 000 €
Total budget accord et hors accord aides complémentaires	1 760 518 €	1 375 366 €	1 188 808 €	4 324 692 €

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'GD', 'RZ', 'SS', 'SH', 'W', and 'VF'.

ANNEXE 2. LISTE DES 30 AFFECTIONS DE LONGUE DUREE (ALD 30) FIXEE PAR L'ARTICLE D160-4 CODE DE LA SECURITE SOCIALE

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

ANNEXE 3. LISTE DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

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

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

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- 6° Abrogé ;
- 7° Abrogé ;
- 8° Abrogé ;
- 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10° Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.


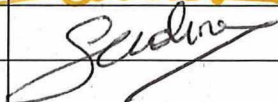
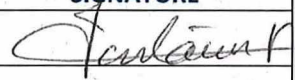

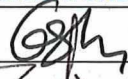
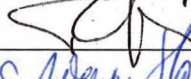
AD
69
R
W
SH
VF

SIGNATURES

Pour AXA France :

Diane DEPERROIS	Directeur des Ressources Humaines d'AXA France	
-----------------	------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

Pour les organisations syndicales :

CFDT			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
VERCOUDERE	Christophe	DSE	
SERAILINE	Sylvie	DSC	
CFE-CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
FONTAINE	Veronique	DCSE	
DELAJE	Cécile	DSC	
FO			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
UDPA-UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SCHUNACHER	GIULIA	DSC	
CLERC	Pierre	DS	
HARDY	Sylviane	DS	