

ACCORD COLLECTIF PORTANT SUR L'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Années 2023 – 2024 - 2025

ENTRE :

- La société AMERICAN EXPRESS CARTE FRANCE (AECF), dont le siège est situé 8-10 rue Henri Sainte-Claire Deville, 92500 Rueil-Malmaison représentée par Monsieur XXXXXXXX, en qualité de Directeur des Ressources Humaines ayant tout pouvoir à l'effet des présentes,
- La société AMERICAN EXPRESS PAYMENT SERVICES LIMITED (AEPSSL), dont le siège est situé 8-10 rue Henri Sainte-Claire Deville, 92500 Rueil-Malmaison représentée par Monsieur XXXXXXXX, en qualité de Directeur des Ressources Humaines ayant tout pouvoir à l'effet des présentes,
- La société AMERICAN EXPRESS PAYMENTS EUROPE – SL (AEPE), dont le siège est situé 8-10 rue Henri Sainte-Claire Deville, 92500 Rueil-Malmaison représentée par Monsieur XXXXXXXX, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines ayant tout pouvoir à l'effet des présentes,

Les sociétés précitées étant membres de l'unité économique et sociale AECF/AEPSL/AEPE.

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'unité économique et sociale AECF/AEPSL/AEPE au sens des articles L. 2121-1, L. 2121-2 et L. 2122-2 du Code du travail :

- **L'organisation syndicale CFDT**, représentée par Madame XXXXX, Déléguée syndicale ;
- **L'organisation syndicale CGT**, représentée par Madame XXXXX, Déléguée syndicale ;
- **L'organisation syndicale FO**, représentée par Madame XXXXX, Déléguée syndicale ;
- **L'organisation syndicale SNB/CFE-CGC**, représentée par Madame XXXXX, Déléguée syndicale ;
- **L'organisation syndicale UNSA**, représentée par Monsieur XXXXX, Délégué syndical ;
- **L'organisation syndicale SUD**, représentée par Monsieur XXXXX, Délégué syndical ;

D'autre part,
Est convenu l'accord suivant.

Préambule

Le présent accord collectif répond au souhait des parties signataires de poursuivre l'engagement commun et les efforts fournis, depuis 2008, en matière d'emploi et d'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés.

Les cinq accords collectifs précédents ont, depuis 2008, tous fait l'objet d'une procédure d'agrément par l'autorité administrative.

L'entreprise a, par l'agrément de ces accords, souhaité s'engager véritablement dans l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés et notamment les salariés en situation de handicap présents parmi nos collaborateurs.

La politique handicap de l'entreprise est ainsi parvenue à instaurer toutes les conditions pour se mettre véritablement au service des salariés en situation de handicap. L'entreprise a su créer une véritable culture interne de vigilance, d'échange et d'accompagnement autour des situations individuelles de handicap de ses salariés.

Le Référent Handicap et les acteurs RH sont ainsi devenus de véritables partenaires pour accompagner ces salariés dans toute la variété de leurs situations. La confiance est acquise et les solutions recherchées se font dans un objectif de bénéfice mutuel, pour accompagner et sécuriser les salariés handicapés, dans le respect des exigences de fonctionnement des services internes et des contraintes métier.

En décembre 2022, le taux d'emploi global, était ainsi de 5,25% (soit 40 Travailleurs Handicapés), contre 1,19% fin 2008

Aujourd'hui, cette expertise est reconnue en interne, par les salariés concernés comme par leurs managers.

La confiance est acquise en dépit d'un contexte de prudence sur le secteur d'activité.

La volonté des parties signataires est de poursuivre les efforts déployés en faveur de l'accompagnement des personnes handicapées dans l'entreprise et de toutes celles qui rejoindraient ses effectifs.

Sixième accord sur le sujet, le présent accord est conclu sous le signe d'une plus grande maturité et d'objectifs renouvelés correspondant à l'historique et aux résultats de la politique handicap menée depuis plus de 10 ans. Il s'inscrit également dans l'esprit de la loi renouvelée par la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

En outre, le présent accord a vocation à préparer les acteurs de l'entreprise à l'impact de la réforme liée à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette loi, prévoyant la possibilité d'un seul renouvellement de tout accord agréé de 3 ans, à partir du 1er janvier 2020, annonce la fin des accords agréés tels que connus jusqu'à maintenant.

C'est pourquoi les signataires souhaitent que le présent accord soit la dernière étape d'intégration de la politique handicap dans l'ensemble des procédures de l'entreprise.

Les parties se sont réunies dans le cadre de la négociation à plusieurs reprises à l'occasion des réunions des 16 mars, 30 mars et 12 avril 2023 pour aboutir au présent accord.

Les mesures décrites dans cet accord ne sont pas exclusives et d'autres dispositifs sont précisés dans d'autres accords signés dans l'entreprise. Ils ont au contraire vocation à s'articuler pour mieux accompagner nos salariés selon leurs besoins spécifiques, dans une approche globale et transversale de qualité de vie au travail. L'objectif est de continuer à développer nos capacités d'innovation en matière d'accompagnement afin d'apporter la solution la plus adaptée à la situation.

Ainsi, le présent accord s'articule notamment avec les accords existants ou futurs notamment en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de qualité de vie au travail, ainsi que de télétravail.

Les signataires du présent accord rappellent que, conformément aux accords précédemment conclus, le présent accord se met en place dans le respect des principes suivants :

- Principe de non-discrimination à toutes les étapes des parcours professionnels, depuis le recrutement jusqu'à la fin de carrière ;
- Principe de recrutement et d'évolution de carrière selon les compétences, en tenant compte des différences de parcours et des besoins spécifiques liés aux conséquences du handicap ;
- Principe de compensation du handicap, conformément à la loi et dans un esprit d'égalité des chances ;
- Principe d'équité entre les salariés et de proportionnalité des dépenses ;
- Respect de la confidentialité de la nature et du handicap et de sa reconnaissance dans l'entreprise, ainsi que du respect du secret médical ;
- Respect des contraintes de l'entreprise et du fonctionnement des services.

Champ d'application

Personnel concerné : L'ensemble du personnel de l'UES composée des sociétés American Express Carte France (AECF), American Express Payment Services Limited (AEP SL) et American Express Payment Europe SL (AEPE), visé par les dispositions de l'article L.5212-13 du code du travail.

Objectifs et actions

American Express s'engage sur les objectifs et la mise en œuvre des mesures suivantes, dans le respect des principes qui les motivent.

Les mesures décrites sont proposées pour interagir entre elles et non dans un ordre hiérarchique, de manière à assurer une démarche globale et transverse qui mobilise l'ensemble des salariés à tout niveau de responsabilité.

1. Objectifs chiffrés

Afin de répondre aux obligations fixées par le décret n° 2019-521 du 27 mai 2019, relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord agréé, l'entreprise doit proposer des objectifs chiffrés annuels, en nombre de Travailleurs Handicapés rapportés à l'effectif de l'entreprise, ainsi qu'en taux d'emploi prévisionnel.

Pour ce faire, l'UES se base sur les prévisions d'embauche et de sortie suivantes pour la période 2023-2025 :

PREVISION EFFECTIFS	2023	2024	2025
Entrées CDI et CDD (Hors alternants)	70	70	100
Entrées Alternants	28	30	32
Sorties	50	60	80

Au cours du précédent accord, le nombre des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi est passé de 30 à 40 au 31/12/2022.

Pour la période 2023-2025, il s'agit donc de renforcer les efforts liés au recrutement de Travailleurs Handicapés, tout en maintenant la vigilance et l'accompagnement dédiés aux situations de handicap identifiées en interne, en accompagnant notamment les démarches administratives de reconnaissance.

Au 31/12/2022, l'UES comptait 40 Travailleurs Handicapés dans ses effectifs, pour 765 salariés comptabilisés dans le cadre de la DSN.

Au vu de l'effectif actuel, calculé au périmètre de l'UES et tenant compte d'une augmentation de l'effectif qui porterait à 900 l'effectif d'assujettissement fin 2025, l'objectif est d'atteindre un % de travailleurs en situation de handicap au sein de l'effectif global de l'entreprise suivant :

- Au 31/12/2023 : 5,40% de Travailleurs Handicapés dans les effectifs, soit 44 bénéficiaires,
- Au 31/12/2024 : 6,10% de Travailleurs Handicapés soit 52 bénéficiaires,
- Au 31/12/2025 : 7% de Travailleurs Handicapés, soit 63 bénéficiaires.

Au 31/12/2022, l'UES affichait un taux d'emploi direct de 5,25%,

Au vu de l'effectif actuel, et des prévisions précédemment exposées, l'UES se fixe comme objectif d'emploi direct d'atteindre :

- Au 31/12/2023 : un taux d'emploi direct de 5%,
- Au 31/12/2024 : un taux d'emploi direct de 5,4%,
- Au 31/12/2025 : un taux d'emploi direct de 6%.

Ces prévisions sont calculées sur la base de nos Travailleurs Handicapés ramenées en équivalent temps plein.

2. Plan d'embauche en milieu ordinaire

Au cours du précédent accord, 6 recrutements de travailleurs en situation de handicap (ou en cours d'obtention de la RQTH pour 2 d'entre eux) ont été réalisés et 1 recrutement en intérim.

American Express souhaite donc maintenir les procédures en place et les pratiques acquises par les acteurs RH concernant les recrutements, qui ont pour objectif de favoriser les candidatures de Travailleurs Handicapés, dans le respect du principe de non-discrimination.

American Express réaffirme que :

- Son premier critère de sélection est la compétence du candidat,
- Toutes les étapes du recrutement sont effectuées dans le respect des principes et critères de non-discrimination,
- L'ensemble des postes, existants ou à créer, sont réputés ouverts aux personnes en situation de handicap.

A ce titre, American Express recevra tout candidat correspondant au profil recherché.

L'objectif de recrutement est de réaliser au minimum 17 recrutements de personnes en situation de handicap, au cours des 3 prochaines années dont 4 en alternance.

Dans le cas où le flux d'embauches seraient revus à la hausse, American Express s'engage à ce que les recrutements de travailleurs en situation de handicap soit égal à 4% du nombre d'embauches totales.

RECRUTEMENTS	<i>Recrutements CDI ou CDD (hors alternants)</i>	<i>Recrutements Alternants</i>
2023 - Année 1 de l'accord	4	1
2024 - Année 2 de l'accord	4	1
2025 - Année 3 de l'accord	5	2
TOTAL	13	4

Les recrutements (hors alternance) se feront en priorité sous forme de contrats à durée indéterminée (CDI), ce qui n'exclut pas les contrats de type CDD, ou relevant de l'alternance, stages ou de l'intérim.

Dans le cas de CDD l'entreprise s'engage, autant que possible, à favoriser les contrats de plus de 6 mois, au vu des impératifs et besoins de fonctionnement des services.

Depuis la ré-internalisation du service Recrutement en 2020, un certain nombre d'actions ont été menées :

- Formation des équipes recrutements au recrutement inclusif,
- Maintien des partenariats avec les acteurs de l'emploi pertinents et jugés efficaces en matière d'emploi de Travailleurs Handicapés (parution des offres d'emploi sur les sites de l'Agefiph.fr, du Cap Emploi, du Pôle Emploi et partenariat avec Handicap.fr été initié en octobre 2022 et qui permet d'augmenter la visibilité des offres et de faire connaître la politique handicap mise en œuvre au sein de l'entreprise),
- Formation des leaders au management inclusif et communication claire des objectifs en termes de recrutement contenus dans cet accord
- Une personne dédiée au sujet du recrutement de salariés en situation de handicap au sein de l'équipe recrutement
- Collaboration étroite entre l'équipe recrutement et le référent handicap
- Mise à jour du site internet de l'entreprise faisant apparaître ses valeurs en matière de diversité et d'inclusion
- Présentation systématique de la politique Handicap à tout candidat externe dans l'objectif d'anticiper et de faciliter la mise en place d'aménagements éventuels, préalablement à l'arrivée de nouveaux collaborateurs handicapés.
- Mise en place d'une procédure de signalement en cas de recrutement d'un candidat en situation de handicap de manière à assurer une bonne intégration et un accompagnement de qualité
Ainsi, dans le cas où un candidat retenu déclarerait un handicap, celui-ci pourrait, s'il le souhaite, rencontrer le référent Handicap et être accompagné, dans le cadre d'une démarche intégrant l'ensemble des acteurs pluridisciplinaires associés à l'accompagnement et à l'intégration des Travailleurs Handicapés dans l'emploi.
- Enfin, avant toute rupture de contrat au cours de la période d'essai concernant un travailleur handicapé, il est demandé au manager d'informer le Référent Handicap et de constituer une argumentation étayée permettant d'écarter toute suspicion de discrimination. Pour ce faire, le Référent Handicap est informé en amont de tout projet de rupture de période d'essai. Le cas échéant, l'échange entre le manager et le Référent Handicap permet si besoin de proposer la mise à disposition d'outils d'accompagnement en fonction des difficultés rencontrées par le salarié.

Pour atteindre ces objectifs, American Express s'engage à poursuivre la collaboration entre les acteurs RH et le référent Handicap, ainsi qu'avec tous ses partenaires recrutements qui sont systématiquement sensibilisés à sa démarche et à ses objectifs.

L'objectif de recrutement pour les années 2023 – 2025, étant ambitieux, American Express se dotera d'une structure complémentaire constituée d'Ambassadeurs Handicap au sein de chaque département. Ces ambassadeurs seront formés à la notion de handicap et à l'accueil de collègues en situation de handicap afin de faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs en situation de handicap au sein de l'équipe. Ces ambassadeurs seront également le point de contact de l'équipe recrutement afin de mieux comprendre les compétences attendues et optimiser en amont la bonne rédaction des offres de poste. L'exercice du rôle d'ambassadeur se fera sur le temps de travail des collaborateurs et ne devra entraîner aucune perte de rémunération tant fixe que variable. Il est donc demandé aux leaders de tenir compte de cette mission dans l'évaluation annuelle des performances.

Pour résumer cette partie « données quantitatives » de l'accord et compte tenu des prévisions sur les flux d'effectifs, American Express s'engage à l'issue de l'accord à :

- Atteindre un taux de travailleurs handicapés dans ses effectifs de 7 % au 31/12/2025
- Atteindre un taux d'emploi direct de 6% au 31/12/2025
- Réaliser sur la durée de l'accord un minimum de 17 recrutements dont au moins 9 en CDI et/ou 4 % du flux d'embauches total

3. Accueil et intégration professionnelle des personnes handicapées

Les parties conviennent que tout salarié doit pouvoir signaler ses difficultés à tout moment de son parcours professionnel, depuis l'embauche jusqu'à la sortie de l'entreprise et notamment dans les étapes-clés de la vie du salarié : entretiens et évaluations, montée en compétences et mobilité, accès à la formation.

A ce titre, American Express maintiendra et améliorera toutes les procédures et actions régulières déjà déployées en interne afin de :

- Permettre une intégration optimale et durable des salariés handicapés effectivement recrutés, notamment grâce aux Ambassadeurs
- Assurer un climat de confiance permettant aux salariés de signaler si besoin une évolution défavorable de leur situation de handicap et son impact sur leur capacité de travail,
- Proposer un accompagnement spécifique aux nouveaux salariés handicapés qui le souhaitent, dans leur phase d'intégration, et ce quelle que soit la nature ou la durée du contrat,
- Respecter et faire respecter la confidentialité relative au statut de Travailleur Handicapé, en particulier lorsque aucun aménagement n'est nécessaire.

Sur ce point, l'entreprise souhaite favoriser les compétences internes par une dynamisation de la collaboration des acteurs-clés avec le Référent Handicap, notamment les RH et recruteurs, ainsi que les managers, Responsables de services et le médecin du travail.

Les équipes de travail continueront de bénéficier, si nécessaire au regard de la spécificité d'une situation individuelle, d'une préparation et d'une sensibilisation en amont effectuées par la Mission Handicap ou si besoin un cabinet externe spécialisé pour favoriser l'intégration d'un nouveau collaborateur handicapé.

Il est rappelé que dans le cas où un salarié handicapé ne souhaite pas de traitement particulier, et où les équipes de travail n'ont pas besoin de préparation relative à son arrivée, son accueil se fait selon le parcours standard d'intégration.

Par ailleurs, tous les nouveaux collaborateurs intégrant nos effectifs seront informés sur la politique handicap de l'entreprise et seront destinataires des dispositifs relatifs à cette politique. Ce partage d'informations se fera via les sessions d'accueil organisées à destination des nouveaux collaborateurs tous les mois.

Sur le dernier accord, ce dispositif d'informations a déclenché la constitution de 3 dossiers de demande de RQTH

4. Plan de maintien dans l'entreprise des salariés handicapés

American Express s'est engagé dès 2008 sur un véritable plan de maintien dans l'emploi. Le plan de maintien dans l'entreprise a pour objectif d'améliorer l'équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle des Travailleurs Handicapés reconnus dans l'entreprise et de sécuriser, autant que possible, leur trajectoire professionnelle.

A ce titre, une page d'information sur la politique handicap et les dispositifs associés sera éditée et diffusée à l'ensemble des salariés.

Des exemplaires de cette page d'information seront également mis à disposition dans les locaux du service médical et sur le réseau informatique partagé à l'ensemble des collaborateurs.

Elle pourra servir de base d'échange au dialogue avec tous les salariés concernés par une situation de handicap, que celui-ci soit ou non reconnu lors des premiers échanges.

Depuis 2008, les actions menées ont permis de faire considérablement progresser le nombre de Travailleurs Handicapés déclarés dans les effectifs (de 10 en 2008, à 22 en 2010, 30 en 2019 et 40 en 2022), dans un contexte d'entreprise régulièrement malmené du point de vue de la dynamique de recrutement et avec des contraintes fortes sur la gestion des effectifs.

Les actions de maintien dans l'emploi associent systématiquement la sphère RH, les managers, et les médecins du travail. Pour les situations plus délicates ou atypiques, un cabinet expert, neutre et externe à l'entreprise, continuera comme par le passé à assurer les accompagnements individuels renforcés.

Considérant la mise en place d'un nouveau mode de travail en format hybride (présence sur site + télétravail), American Express s'engage à aménager si besoin et sur prescription du médecin du travail l'espace de travail sur site et au domicile du collaborateur en situation de handicap.

Ces actions concertées ont pour objectif de maintenir, aussi longtemps que possible, l'employabilité et la trajectoire professionnelle des personnes handicapées et d'éviter le risque de désinsertion professionnelle, voire sociale.

A ce titre, American Express réaffirme la nécessité de maintenir la collaboration entre ces acteurs pluridisciplinaires, dans l'accompagnement des situations individuelles les plus délicates.

Les objectifs poursuivis restent les suivants :

- Prévenir et anticiper les risques d'apparition et d'aggravation du handicap
- Offrir des solutions de compensation du handicap pour permettre aux salariés handicapés d'exercer leur métier au sein de l'entreprise dans de bonnes conditions.
- Assurer le maintien dans l'emploi des salariés handicapés, dans un objectif de poursuite professionnelle, même en dehors de l'entreprise.
- Assurer le maintien de l'employabilité des salariés en activant des dispositifs correspondant à leur situation et à leur projet professionnel.
- Traiter de manière adaptée et avec la meilleure anticipation possible, le maintien dans l'emploi et le reclassement suite à une inaptitude.
- Maintenir la confiance de tous nos collaborateurs envers les acteurs qui accompagnent les situations de handicap avec une expertise reconnue.

En fonction du besoin de maintien dans l'emploi (situation urgente, atypique), le Référent Handicap pourra réunir une Commission pluridisciplinaire qui associera d'autres acteurs-clés afin de rendre son action plus efficace :

- Infirmier(ère),
- 1 Membre de la commission de suivi issu du CSE,
- Médecin du travail,
- Assistante sociale,
- Et, selon les besoins, tout expert externe (consultant, association...), capable d'éclairer utilement les décisions de la Commission pluridisciplinaire.

Chacun des membres de cette Commission, ainsi que tout autre acteur clé interne ou partenaire externe, sera destinataire du présent accord et des dispositifs qui sont associés à la politique handicap.

Une attention particulière est également accordée aux personnes non bénéficiaires de l'obligation d'emploi mais susceptibles de l'être. Ces personnes peuvent, si elles le désirent, bénéficier d'un accompagnement dans leurs démarches de reconnaissance et d'entretiens individuels pour faire le point sur leurs besoins.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi titulaires d'une RQTH seront destinataires, au moins 6 mois avant la fin de validité de leur document de reconnaissance, d'un courriel d'information émanant du Référent Handicap leur proposant, s'ils le souhaitent, de les aider dans le renouvellement de leurs démarches et de bénéficier d'un entretien confidentiel pour faire le point sur leur situation.

Par ailleurs, American Express s'engage à accompagner dans leur retour à l'emploi les collaborateurs arrêtés pour maladie depuis plus d'un mois lorsqu'ils en font la demande. Dans ces situations, les outils sollicités sont la visite de pré-reprise et l'entretien avec l'infirmier(ère), le Référent Handicap ou les acteurs RH (selon les besoins), en interaction, dès que possible, avec le manager.

Enfin, American Express considère, compte tenu de la réalité du marché de l'emploi, que les Travailleurs Handicapés font partie des populations les plus à risque dans une perspective de Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Aussi, l'entreprise s'engage à mettre en place des mesures particulières au profit de ses collaborateurs en situation de handicap (reclassement, accompagnement, ...) dans cette hypothèse. Dans la continuité des accords précédents, en cas de licenciement économique l'indemnité légale de licenciement serait majorée de 15% pour les collaborateurs en situation de handicap à la date de la notification.

En cas de déclaration d'inaptitude conduisant au licenciement d'un collaborateur ayant le statut de travailleur handicapé, consciente de la difficulté de retrouver un emploi, l'entreprise appliquerait également une majoration de 15% de l'indemnité légale de licenciement.

Les dispositifs prévus au titre de l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise sont détaillés à l'article 5 ci-dessous.

L'adaptation du poste de travail à domicile (en plus de celle sur site) d'un salarié ne sera possible qu'à deux conditions :

- Avoir le statut de travailleur handicapé
- Obtenir une préconisation du médecin du travail

L'entreprise souhaite proposer un nouveau dispositif d'aménagement de fin de carrière en favorisant la transition entre activité et retraite.

Afin d'alléger la charge de travail des salariés reconnus en situation de handicap et de les maintenir dans l'emploi, l'entreprise souhaite leur offrir la possibilité de réduire leur temps de travail comme suit :

- Pour les collaborateurs non-cadres : passage de 35 heures à 28 heures travaillées avec maintien de la rémunération à 100% à condition que le collaborateur soit à 3 ans de la date prévue pour son départ à la retraite (sur présentation du relevé de carrière) ;
- Pour les collaborateurs cadres : passage de 5 à 4 jours travaillés par semaine dans le cadre du forfait jours avec maintien de la rémunération à 100% à condition que le collaborateur soit à 3 ans de la date prévue pour son départ à la retraite (sur présentation du relevé de carrière).

5. Dispositifs d'accompagnement des Travailleurs Handicapés

En cohérence avec ses engagements à maintenir dans l'emploi les personnes handicapées au sein de ses effectifs, American Express tient à accompagner ses salariés dans le meilleur équilibre possible entre vie professionnelle et vie quotidienne.

A ce titre, American Express propose un certain nombre de dispositifs bénéficiant aux Travailleurs Handicapés reconnus dans l'entreprise qui seront mis en place selon le budget de l'accord agréé (montant annuel au moins égal au montant de la contribution Agefiph).

Ces dispositifs peuvent par exemple concerner :

- La prise en charge d'adaptations du poste ;

- La prise en charge partielle de frais d'acquisition de dispositifs individuels de compensation ou de prothèses, non remboursés par la sécurité sociale ou la mutuelle santé ;
- La modification ponctuelle ou durable des horaires ou du temps de travail, selon les possibilités du service ;
- La prise en charge partielle de transports adaptés ;
- Une expérimentation sur la mise en place d'un « télétravail thérapeutique », sur recommandation du médecin du travail ;
- Des aides à la formation, en complément des dispositifs de droit commun (Compte personnel de formation) ;
- Six journées spécifiques au titre des démarches en lien avec le statut de Travailleur Handicapé, et six journées pour nos collaborateurs parents d'enfants handicapés (sur justificatifs) ;
- La possibilité, conformément aux dispositifs légaux, de débloquer par anticipation la participation de l'épargne salariale pour les personnes titulaires d'une pension d'invalidité ;
- L'attribution, sous conditions, de Titres Emploi Service, non financés sur le budget du présent accord, à hauteur de 1000€ pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et de 750€ pour les parents d'enfants handicapés.

Les dispositifs ne pourront être attribués qu'en réponse à un besoin spécifiquement identifié.

Préalablement à leur déclenchement, une étude de situation individuelle sera donc systématiquement conduite, incluant le Référent Handicap, le médecin du travail, l'infirmière, les acteurs RH et, si nécessaire, le cabinet expert externe accompagnant les situations individuelles.

Afin de dispenser un accompagnement au plus proche des besoins individuels et des situations réellement constatées dans l'entreprise, le Référent Handicap procédera à l'étude de toute demande particulière nécessitant un dispositif non prévu par le présent accord.

À terme, compte tenu d'une disparition programmée des accords agréés, les aides de l'Agefiph et de ses partenaires deviendront les dispositifs majeurs du maintien dans l'emploi. Ces aides permettent de compenser les conséquences du handicap sur les parcours d'emploi. C'est pourquoi American Express souhaite mettre à profit le présent accord pour que chaque collaborateur concerné, ainsi que les acteurs RH et les partenaires sociaux (CSE), intègrent l'intérêt de solliciter les aides proposées par l'Agefiph.

6. Formation et développement de l'employabilité des personnes handicapées

Les perspectives d'embauche qui sont globalement faibles ne conduisent pas l'entreprise à se désengager en matière de formation et de développement de l'employabilité des personnes handicapées.

Par principe, American Express réaffirme que les formations sont ouvertes et accessibles à tous, quel que soit le handicap.

Néanmoins, compte tenu de l'évolution actuelle de nos métiers, et de la place grandissante occupée par les outils et supports numériques, American Express s'attachera à être particulièrement vigilante sur la formation des salariés en situation de handicap et les besoins éventuels d'adaptations de ces formations au regard du handicap.

American Express s'engage également à accompagner les Travailleurs Handicapés présents dans l'entreprise, pour les rendre acteurs de leur propre évolution de carrière. Cet objectif est directement en phase avec les mesures de maintien dans l'emploi de nos collaborateurs handicapés, dont le reclassement anticipé ou la reconversion professionnelle peut, dans certains cas, nécessiter un plan de formation spécifique.

American Express s'engage à apporter tout soutien nécessaire aux salariés concernés par une action de maintien dans l'emploi en lien avec le projet professionnel du collaborateur (ex : mise en relation avec son réseau, les recruteurs spécialisés, ...). L'accompagnement des collaborateurs bénéficiaires de cet accord pourra également passer par l'identification d'un projet professionnel respectant leur situation de handicap, ou l'identification d'un plan de formation adapté et, si besoin, l'aide à la recherche de financements de leur projet de formation. Ces accompagnements seront spécifiquement dispensés

aux collaborateurs bénéficiaires dont la situation de handicap entraîne, à terme, un risque de perte d'emploi. A ce titre, tous les acteurs RH pertinents pourront être mobilisés sur le projet.

Pour favoriser la formation des personnes handicapées en dehors de l'entreprise, American Express s'engage également à reverser une part de sa taxe d'apprentissage (dans la limite du maximum légal), aux écoles et organismes de formation partenaires, au bénéfice de personnes handicapées. Ce versement s'effectuera hors budget du Référent Handicap.

7. Sensibilisation de l'ensemble des salariés au handicap

Bien que les bilans des précédents accords montrent une évolution favorable des mentalités en interne et une compréhension partagée de l'intérêt d'une politique en faveur des personnes handicapées, American Express souhaite poursuivre la sensibilisation, notamment en direction des nouveaux collaborateurs et de l'ensemble des managers.

L'entreprise mène régulièrement des campagnes de communication internes, ainsi que des interventions ponctuelles auprès des équipes de travail.

Il s'avère que ce mode d'interventions couplées est particulièrement efficace car il active un accompagnement direct et une meilleure compréhension des enjeux et des bénéfices de notre politique handicap.

American Express s'engage donc à poursuivre ses engagements et ses habitudes en la matière, de manière à agir au plus proche des situations et à poursuivre le maillage en profondeur entre tous les acteurs impliqués, tout en dispensant de nouvelles informations d'ordre plus général à l'ensemble des collaborateurs.

Pour favoriser la sensibilisation, plusieurs outils pourront être mis à profit, comme des communications ou événements directs et participatifs.

Comme indiqué précédemment, une page d'information spécifique regroupant des informations et documents sur la politique handicap de l'entreprise, ainsi que des informations plus générales sur ce thème, est mise à disposition sur le réseau interne de l'entreprise (ex : Qu'est-ce que l'invalidité, le temps partiel thérapeutique, la RQTH, ...) et sera mise à jour régulièrement.

American Express s'engage également à :

- Communiquer largement et par tous les moyens internes disponibles (panneaux d'affichage, emails, , ...) le contenu du présent accord et les dispositifs associés ;
- Elaborer des communications internes rappelant l'intérêt de se rapprocher du Référent Handicap, pour toute question relative au handicap (entretien de situation, aide à la gestion d'une situation individuelle, sollicitation de dispositif spécifique ou aide à la démarche de reconnaissance) ;
- Communiquer sur les noms des personnes qui constituent la commission de suivi ;
- Organiser régulièrement des échanges avec les managers de collaborateurs handicapés, notamment avec les managers impliqués sur des situations individuelles de maintien dans l'emploi ;
- Poursuivre les interventions auprès des équipes de travail associant un salarié handicapé, dès lors que nécessaire ;

Par ailleurs, et afin que les informations délivrées soient en prise directe avec les préoccupations de nos collaborateurs, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre sur la durée de l'accord, des actions de sensibilisation et de prévention en collaboration avec le responsable Prévention Santé et l'infirmière de santé au travail.

Ces sujets seront abordés sous l'angle de la prévention de l'apparition et de l'aggravation du handicap, les démarches associées et les moyens mis en œuvre par l'entreprise et ses partenaires pour accompagner les salariés concernés.

8. Communication interne et implication des acteurs-clés sur nos engagements en matière d'emploi de Travailleurs Handicapés

En plus du document d'information sur la politique handicap de l'entreprise, les contacts utiles et les dispositifs associés, des événements internes de sensibilisation, des communications régulières et des interventions directes auprès des équipes, le présent accord fera l'objet de mesures spécifiques favorisant l'implication de tous les acteurs de l'entreprise, à tous niveaux dans l'entreprise :

- Comité de Direction : présentation des mesures de l'accord, présentation des actions menées et de leur bilan 1 fois par an ;
- Management : formation au contenu de l'accord, aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances ; formation à la Diversité dans le cadre de la People Leader Community ;
- IRP : les membres du CSE et de la CSSCT sont acteurs à part entière de la politique handicap. A ce titre, chaque réunion de bilan annuel est l'occasion de sensibiliser les élus à l'évolution de la législation et aux mesures contenues dans l'accord.
Une formation au handicap, aux mesures de l'accord, à la posture leur permettant de s'impliquer dans l'accompagnement de collaborateurs en situation de handicap sera également proposée aux nouveaux élus.
- Equipe en charge du recrutement : communication des objectifs de recrutement définis dans l'accord et formation des recruteurs qui intégreront l'équipe recrutement durant la durée de l'accord.

9. Collaboration avec le secteur protégé/adapté et les Travailleurs Handicapés Indépendants

American Express s'engage à poursuivre les recherches de prestataires sur le secteur protégé et adapté dès que cela est possible, en favorisant notamment l'implication sur cet axe du Référent Handicap et du CSE.

Pour favoriser ces collaborations, American Express s'engage à impliquer les acheteurs et donneurs d'ordre internes sur la rencontre et la visite d'ESAT (Établissements et services d'aide par le travail) et d'EA (Entreprises adaptées), de manière à ouvrir leurs perspectives et leur compréhension du fonctionnement de ces structures.

En conséquence et pour assurer la réussite de cette démarche, American Express affirme sa volonté :

- D'assurer des partenariats commerciaux responsables en confiant des prestations à des Travailleurs Handicapés par le biais des ESAT et EA.
- De sensibiliser toutes les équipes de direction et les instances du personnel à l'intérêt du recours au Secteur Protégé/Adapté.
- D'intégrer dans les appels d'offre une demande de charte éthique en matière de politique handicap à remplir par les futurs fournisseurs et prestataires.
- Rechercher pour chaque ligne de business au moins un segment d'achat à dédier au Secteur Protégé/Adapté ou à défaut au moins une action par an confiée au secteur protégé.

Le pilotage de l'accord

La mise en œuvre de la politique définie par le présent accord repose sur le Référent Handicap au sein d'American Express, en collaboration avec l'ensemble des acteurs concernés.

Placé sous la responsabilité du Directeur(trice) des Ressources Humaines, le Référent Handicap a en charge de :

- Infuser la politique handicap au travers des services internes de manière à renforcer la culture d'entreprise à ce sujet.
- Accompagner les acteurs internes, notamment RH et managers, CSE, à s'emparer des réflexes et postures adéquates pour bien intégrer et accompagner les bénéficiaires au cours de leur carrière dans nos effectifs.
- Suivre par des indicateurs et tableaux de bord pertinents la progression et les résultats du plan d'action et du budget définis dans l'accord.
- Elaborer des outils de suivi et de partage des projets mis en œuvre (aménagement de postes, opérations de sensibilisation...).
- Renforcer l'anticipation des situations à risque en proposant à chaque salarié reconnu un entretien annuel, en plus des rencontres déjà assurées au cours de l'année.
- Organiser avec le comité de direction une réunion par an pour améliorer la connaissance des différents chantiers et renforcer leur déploiement.
- Être l'interlocuteur interne privilégié pour toute question relative à l'emploi des personnes handicapées.
- Solliciter les réseaux d'experts pertinents selon les problématiques : ergonomie, situations individuelles complexes, associations de patients, psychologues, organismes de formation...
- Réaliser les bilans annuels du présent accord et les présenter en Commission de Suivi.

La commission de suivi

Cette commission sera composée de :

- Deux membres de la direction dont le référent Handicap,
- Deux représentants du personnel, membres de la commission,
- Et de tout représentant des directions opérationnelles dont la présence est pertinente au regard de l'ordre du jour et de son domaine d'expertise et de compétence.

Cette commission se réunira une fois par an et pourra émettre toute proposition utile en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

La commission sera informée avant la mise en place d'un plan d'action d'amélioration de la performance (PAPL ou autre appellation) en faveur d'un collaborateur en situation de handicap.

Le financement de l'accord

Le Référent Handicap gère les fonds correspondant au montant de la contribution qui aurait dû être versée par American Express à l'Agefiph, en l'absence d'accord.

Ces fonds représentent la pesée financière de l'accord dont le détail est présenté en annexe.

Chaque année, le montant de la pesée financière est évalué en fonction du taux d'emploi.

Durée, renouvellement et de révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 01/01/2023 et prendra fin au 31/12/2025.

Il entrera en vigueur sous la condition de l'obtention de l'agrément prévu à l'article R. 5212-12 à l'article R5212-19 du code du travail par l'autorité administrative compétente. En cas de refus de l'agrément, l'ensemble des dispositions dudit accord serait nul et non avenu. Le présent accord fera également l'objet des procédures de publicités prévues par l'Article L.2231-5 du code du travail.

Les parties peuvent convenir de se réunir quatre mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin de :

- Procéder à un bilan global de l'application de l'accord,
- Etudier l'éventuelle reconduction du présent accord ou l'éventuelle formalisation d'un nouveau dispositif.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision devra être notifiée aux parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximal de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

Dépôt et publicité

Le présent accord est établi en 11 exemplaires.

Un exemplaire du présent accord, signé de toutes les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative et vaudra notification au sens de l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Les formalités de publicité et de dépôt du présent accord seront réalisées à l'expiration du délai d'opposition prévu par la loi. Ainsi :

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes ;
- un dépôt en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier et une version sur support électronique, sera réalisé auprès de la DRIEETS ;
- enfin, la mention de cet accord figurera aux emplacements réservés à la communication de la Direction des Ressources Humaines et sur l'intranet de l'entreprise.

Fait en 11 exemplaires, dont un pour chacune des parties.

A Rueil, le 10-mai-2023 | 12:03:29 PM CEST

Pour les sociétés AECF, AEPSL, AEPE
Monsieur XXXX

L'organisation syndicale CFE-CGC
Madame XXXX, déléguée syndicale

L'organisation syndicale FO
Madame XXXX, déléguée syndicale

L'organisation syndicale CGT
Madame XXXX, déléguée syndicale

L'organisation syndicale CFTD
Madame XXXX, déléguée syndicale

L'organisation syndicale UNSA
Monsieur XXXX, délégué syndical

L'organisation syndicale SUD
Monsieur XXXX, délégué syndical