CRÉDIT AGRICOLE S.A.

ACCORD DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A.

POUR L'EMPLOI DES PERSONNES

EN SITUATION DE HANDICAP

2023 - 2025

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le Groupe Crédit Agricole S.A., dont le siège social de la société dominante est situé 12, place des Etats-Unis, 92127 Montrouge, immatriculé sous le numéro 784 608 416 RCS Nanterre, représenté par Madame Bénédicte CHRETIEN, prise en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines du Groupe Crédit Agricole S.A. ;

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Crédit Agricole S.A., prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail :

- La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), représentée par Madame Valérie DELACOURT

- La Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC)/Syndicat National des Banques (SNB) représentée par Madame Patricia PINCHEMEL

- Force Ouvrière (FO), représentée par Madame Karine SORIN

d'autre part,

SOMMAIRE

PRÉAMBULE....5

I. PRINCIPES GENERAUX....7

1.1. CHAMP D'APPLICATION, PERIMETRE DE L'ACCORD, PRINCIPE DE CONSOLIDATION ET BENEFICIAIRES....7

1.1.1. Périmètre de l'accord....7

1.1.2. Principe de consolidation....8

1.1.3. Les bénéficiaires de l'accord....8

1.1.4. Encourager et accompagner les RQTH....9

1.2. LE PILOTAGE DE L'ACCORD....9

1.2.1. L'Equipe Centrale Handicap (ECH)....9

1.2.2. Le Responsable Intégration Handicap (RIH)....10

1.3. LES AUTRES ACTEURS OPERATIONNELS....11

1.3.1. Les acteurs des ressources humaines....11

1.3.2. Le manager....11

1.3.3. Les services de prévention et de santé au travail et l'assistance sociale....11

1.3.4. Les instances représentatives du personnel....12

1.3.5. Les acteurs de la communication....12

1.3.6. La direction des achats et les acheteurs des entités....12

1.3.7. Les autres acteurs (experts, psychologues, accessibilités, etc.)....12

II. PLAN D'EMBAUCHE AU SEIN DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A. 12

2.1. LES ENGAGEMENTS DE RECRUTEMENT....13

2.2. LES DISPOSITIFS ET LES OUTILS DE RECRUTEMENT....15

2.3. LES MODALITES D'ACCUEIL ET D'INTEGRATION DES NOUVEAUX ENTRANTS EN SITUATION DE HANDICAP....16

2.3.1. Le parcours d'accueil et d'intégration des CDI et CDD....16

2.3.2. Le parcours d'accueil et d'intégration des contrats en alternance....16

2.3.3. L'accueil de stagiaires en situation de handicap....17

III. PLAN DE DÉVELOPPEMENT ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI AU SEIN DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A. 17

IV. LES ENGAGEMENTS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI....18

4.1. LES DISPOSITIFS ET LES OUTILS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI....19

4.1.1. L'accompagnement du salarié....19

4.1.2. Les autres dispositifs....22

4.2. LES MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI RELATIVES A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ACCORDEES PAR LES ENTITES....23

4.2.1. Aménagement des modalités de travail....23

4.2.2. Aménagement des conditions de travail 23
4.3. LES AUTRES MESURES FINANCEES PAR UNE ENVELOPPE DEDIEE, HORS OETH ..24
4.4. ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION DE CARRIERE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 25
4.5. REFLEXIONS SUR DES OFFRES SPECIFIQUES GROUPES 26

V. FORMATIONS 26
5.1. ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 26
5.2. ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DES COLLABORATEURS.....27

VI. PLAN DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION 28
6.1. LES ACTIONS DE SENSIBILISATION.....28
6.2. LES ACTIONS DE COMMUNICATION 28
6.3. TECHNOLOGIES DE LA COMMUNICATION ET DE L'INFORMATION 29

VII. PLAN DE RECOURS AUX ACHATS AUPRES DU SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ (STPA) 30

VIII. FINANCEMENT DE L'ACCORD 30

IX. SUIVI DE L'ACCORD.....31
9.1. COMMISSION DE SUIVI 31
9.2. GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE 32

X. DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....33
10.1. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE.....33
10.2. CLAUSE RESOLUTOIRE.....33
10.3. REVISION 33
10.4. NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE 34

ANNEXE 1 : ARTICLE L. 5212-13 DU CODE DU TRAVAIL 36
ANNEXE 2 : GLOSSAIRE.....37

PRÉAMBULE

Depuis 2005, le groupe Crédit Agricole S.A. mène une politique volontariste en faveur de l'égalité des droits et des chances et place l'inclusion des personnes en situation de handicap au cœur de la responsabilité sociale et sociétale du groupe.

Cet engagement, fortement ancré dans les principes de comportement éthique, de respect des personnes et de responsabilisation figurait déjà dans les ambitions du pilier humain du Projet du Groupe 2020-2022.

Le plan à moyen terme de Crédit Agricole S.A. pour la période 2023/2025 amplifie cette ambition dans la déclinaison des six projets qu'il porte pour attirer et conserver les collaborateurs du groupe, notamment dans le cadre de son engagement sociétal et ses objectifs de renforcer le collectif et développer les compétences.

La politique handicap, déployée au travers de six accords handicap groupe agréés, a permis à l'ensemble des entreprises du groupe de progresser notamment en matière de recrutement et d'insertion professionnelle, de maintien dans l'emploi, de recours aux achats auprès du secteur du travail protégé et adapté, de lutte contre les discriminations et stéréotypes.

Plus largement, ces dispositifs ont contribué à l'instauration d'un collectif de travail permettant aux salariés de déclarer leur handicap en toute confiance et dans un cadre de bienveillance professionnelle.

Concrètement, les résultats du groupe et le taux d'emploi ont progressé régulièrement, malgré un contexte de réorganisation et de transformation de certaines entités auquel s'ajoute la crise sanitaire liée à la Covid-19 qui a impacté les organisations et les modalités du travail pendant plus de deux ans.

Les accords successifs ont également fait évoluer les pratiques professionnelles de l'ensemble des acteurs comme le regard porté par chacun sur l'importance de la diversité des profils et des compétences comme facteur de cohésion, de progrès, d'innovation sociale et managériale.

Pour autant, les constats d'une société française en retard sur les enjeux de l'inclusion, d'une trop grande complexité des démarches déclaratives pour les entreprises, d'un nombre croissant de demandeurs d'emploi en situation de handicap, etc., ont donné lieux à des évolutions importantes des dispositifs légaux et règlementaires.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a incité les entreprises à accélérer le développement des compétences et l'accès à l'emploi durable des personnes en situation de handicap. En effet, cette loi, applicable au 1er janvier 2020, porte une démarche transitive vers un modèle plus inclusif, recentré sur l'emploi direct.

Ce 7ème accord handicap groupe pour la période 2023-2025 poursuit les ambitions du groupe en matière d'inclusion et d'adaptation, de nos engagements aux nouvelles directives législatives et réglementaires.

A ce titre, en application de l'article 67 de la loi précitée du 5 septembre 2018 tel qu'il a été modifié par l'article 7 de l'ordonnance du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi du 5 septembre 2018 ainsi que de l'article L.5212-8 du Code du travail, cet accord serait donc le dernier accord agréé.

Ce nouvel accord vise à relever les enjeux suivants :

- accompagner les entités du groupe Crédit Agricole S.A. dans leurs efforts de recrutement pour ancrer une culture inclusive auprès de l'ensemble des acteurs du groupe Crédit Agricole S.A. ;

- développer un climat de confiance propice à susciter et maintenir la déclaration du statut de travailleur handicapé ;

- poursuivre l'amélioration des conditions permettant l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi, le renforcement des compétences et de l'employabilité ainsi que le développement de la carrière des salariés en situation de handicap ;

- renforcer la lutte contre les discriminations induites par les stéréotypes et les préjugés toujours trop nombreux en matière de handicap ;

- recourir, sous l'impulsion de la direction des achats groupe (DAG), au secteur du travail protégé et adapté, en lien avec les nouveaux métiers du groupe (digital, conformité, sécurité informatique, etc.) ;

- préparer la fin programmée des accords collectifs agréés comme moyen de s'acquitter de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La politique handicap du groupe, au-delà du cadre juridique dans lequel elle s'inscrit, doit permettre de reconnaître les compétences de chacun, quelle que soit leur singularité. Elle conduit à créer un environnement de travail qui révèle le meilleur du potentiel de chacun et définit la diversité et l'inclusion comme des moteurs essentiels de la performance et de la croissance de l'entreprise. Cette ambition nécessite de déployer les actions de lutte contre les discriminations et les stéréotypes qui ont été lancées à l'occasion du 6ème accord et qui concernent tous les niveaux de responsabilité au sein du groupe. C'est à cette condition que pourra émerger une culture d'entreprise en phase avec les enjeux sociétaux.

I. PRINCIPES GENERAUX

1.1. CHAMP D'APPLICATION, PERIMETRE DE L'ACCORD, PRINCIPE DE CONSOLIDATION ET BENEFICIAIRES

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, visant principalement à simplifier et adapter les outils d'insertion professionnelle et rendre accessibles nos dispositifs numériques et de communication aux publics les plus fragilisés, tout particulièrement les travailleurs handicapés.

Cette loi incite également les entreprises à accélérer le développement des compétences et l'accès à l'emploi durable des personnes en situation de handicap pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière, en développant et facilitant l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins de ces personnes.

Elle porte ainsi une démarche de transition vers un modèle plus inclusif, recentré sur l'emploi, nous amenant à porter une réflexion sur l'ensemble de nos dispositifs (recrutement, suivi et gestion RH des collaborateurs, formation, relation fournisseurs et partenaires, etc.).

1.1.1. Périmètre de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail, relatifs à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et constitue un accord de groupe au sens des articles L. 2232-30 et suivants du Code du travail.

Il s'applique à l'ensemble des entreprises du groupe Crédit Agricole S.A. situées sur le territoire français et listées dans le document d'enregistrement universel, soit :

- l'ensemble des sociétés dont le capital est détenu directement ou indirectement à plus de 50% par Crédit Agricole S.A. ;

- et à celles, détenues à 50% au plus, sous réserve que Crédit Agricole S.A. y exerce une influence dominante au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail.

Il ne s'applique pas aux sociétés qui relèvent de la convention collective nationale du Crédit Agricole.

Par exception, les sociétés dont le capital est détenu directement ou indirectement à plus de 50% par Crédit Agricole S.A. et qui ne seraient pas listées dans le document d'enregistrement universel mais qui font partie d'une unité économique et sociale (UES) constituée de sociétés auxquelles s'applique le présent accord seront intégrées dans le périmètre de l'accord.

Toute société entrant, au cours de la période de validité de l'accord, dans le périmètre du groupe Crédit Agricole S.A. tel que ci-dessus défini, sera automatiquement couverte par le présent accord.

Celui-ci cessera automatiquement de s'appliquer aux sociétés ne faisant plus partie du groupe Crédit Agricole S.A. ou qui viendraient à faire application de la convention collective nationale du Crédit Agricole.

Au 31 octobre 2022, les effectifs du groupe Crédit Agricole S.A., sur le périmètre France (source Pepith), sont de 39 545 ETP (CDI + CDD).

1.1.2. Principe de consolidation

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, chaque entreprise incluse dans le champ d'application du présent accord déclare tous les mois les informations relatives aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans sa DSN.

La situation de l'emploi et l'atteinte des objectifs du présent accord sont appréciées au niveau du groupe Crédit Agricole S.A.. Les données quantitatives et qualitatives de l'OETH des entreprises sont consolidées au niveau du groupe.

Les montants correspondant aux contributions, que les entités du groupe Crédit Agricole S.A., incluses dans le périmètre du présent accord et qui n'atteignent pas le seuil légal de 6% de salariés en situation de handicap au sein de leur effectif, devraient verser aux organismes sociaux au titre de leur obligation d'emploi, sont versés dans un budget centralisé au niveau de la DRHG de Crédit Agricole S.A..

Cette mutualisation, quel que soit le taux d'emploi de l'entité, permet de répondre aux besoins de tous les salariés en situation de handicap et de mener toutes les actions, tant internes qu'externes, afin de développer l'emploi de ces personnes au sein du groupe Crédit Agricole S.A..

1.1.3. Les bénéficiaires de l'accord

Aux termes de l'article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles, « constitue un handicap [...] toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette définition traduit la multiplicité des situations de handicap et de leurs conséquences.

Cette situation est également appréhendée par l'article L. 5213-1 du Code du travail qui dispose que la qualité de travailleur handicapé peut être reconnue à « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Aussi, cet accord s'applique aux salariés en situation de handicap au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail (annexe 1) quelles que soient la durée et la nature de leur contrat.

Sont aussi bénéficiaires de l'accord les salariés ayant engagé, auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de leur département de résidence, une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et fourni à l'entreprise le récépissé du dépôt de cette demande. En cas de refus de la MDPH, ou passé un délai de 9 mois au terme duquel le salarié n'aura pas été en mesure de confirmer la recevabilité de sa demande de RQTH par la MDPH, le salarié ne sera plus éligible aux dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre et clôturées.

La démarche de RQTH relève d'une volonté personnelle. Le collaborateur est libre de communiquer sa situation aux acteurs concernés. Ces derniers sont tenus à une obligation de discrétion relative aux informations personnelles dont ils pourraient être destinataires.

1.1.4. Encourager et accompagner les RQTH

Le groupe souhaite à l'occasion de ce nouvel accord 2023-2025 encourager et accompagner les RQTH.

A cet effet, les salariés souhaitant déclarer leur qualité de travailleur handicapé pourront bénéficier de l'accompagnement d'un prestataire dans leurs démarches administratives en vue de l'obtention de leur RQTH. Cet accompagnement sera financé sur le budget de l'accord.

Par ailleurs, les entités du groupe qui le souhaitent pourront attribuer des chèques emplois services universel (CESU) ou une prime, d'un montant qu'il appartiendra à chaque entité de déterminer, aux salariés qui feront une demande de RQTH qui sera acceptée, et ce tant à l'occasion de la première demande que lors de son renouvellement.

1.2. LE PILOTAGE DE L'ACCORD

1.2.1. L'Equipe Centrale Handicap (ECH)

Elle est rattachée au département Politiques Sociales (PSO) au sein de la DRHG.

L'ECH poursuit son rôle d'animation, de pilotage, de suivi du budget de l'accord, et de la mise en œuvre des dispositions de l'accord au sein des entités du groupe.

Elle est en charge de la demande d'agrément de l'accord par le préfet du département, des reportings financiers et du suivi des engagements de l'accord auprès de la commission de suivi et du groupe de travail paritaire ainsi que du préfet du département.

Elle assure la communication et la mise en visibilité des résultats et des initiatives des entités à travers les différents supports de communication du groupe. Elle déploie des outils de communication digitaux présentant les aides et mesures de l'accord.

Elle veille à poursuivre toutes les actions de sensibilisation des collaborateurs, notamment à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

L'ECH est composée de 5 ETP pendant la durée de l'accord. En fonction des avancées des actions et des résultats observés, les ressources pourront être renforcées ou réparties dans les entités.

Cette équipe est également spécifiquement en charge des engagements de l'accord pour les entités qui appartiennent à l'UES Crédit Agricole S.A..

L'ECH apporte au Responsable Intégration Handicap (RIH) toute l'assistance nécessaire et tient un rôle de facilitateur pour lui permettre d'atteindre les objectifs de l'accord déclinés au niveau de son entité. Elle est également à la recherche de toute innovation dans le champ du handicap susceptible d'être testée et déployée au sein des entités du groupe.

1.2.2. Le Responsable Intégration Handicap

Conformément aux dispositions légales, chaque entité du groupe Crédit Agricole S.A. nomme a minima un RIH, salarié de la ligne métier Ressources Humaines.

Sur le périmètre de son entité, le RIH :

- mobilise les acteurs opérationnels de son entité pour favoriser le déploiement des actions de l'accord ;

- structure, coordonne, suit et relaie les actions de la politique handicap du groupe Crédit Agricole S.A ;

- coordonne les demandes des salariés en situation de handicap, dans leur intérêt vis-à-vis de leur responsable hiérarchique et du Gestionnaire Ressources Humaines, en s'appuyant sur les services médico-sociaux et l'ECH ainsi que sur tout autre intervenant, en ceux compris les représentants du personnel, dont l'expertise pourrait s'avérer nécessaire dans le cadre du dossier concerné ;

- assure une veille en lien avec les services médico-sociaux (médecin du travail, service d'assistance sociale…) de l'évolution de la situation individuelle des salariés en situation de handicap de son entité ;

- reporte à son responsable hiérarchique et à l'ECH, les actions mises en œuvre et les résultats sur les différents axes de l'accord ;

- suit les données relatives aux travailleurs en situation de handicap de son entité via l'outil de gestion dédié ;

- vérifie la cohérence des informations relatives aux salariés en situation de handicap avec celles transmises mensuellement par les acteurs de la paie via la DSN aux organismes sociaux ;

- décline devant les instances représentatives du personnel concernées le bilan annuel handicap de son entité.

Les missions confiées au RIH font partie intégrante de sa définition de poste. Cette responsabilité est prise en compte lors de la définition de ses objectifs annuels par son responsable hiérarchique et donne lieu à la reconnaissance des compétences qu'il a pu acquérir et/ou des performances qu'il a pu atteindre en cette qualité, notamment lors de son évaluation annuelle.

Chaque RIH consacre le temps nécessaire pour accompagner les projets et les salariés en situation de handicap dans leur intégration et leur développement au sein de l'entité ou du groupe. Ce temps, déterminé avec leur responsable hiérarchique, varie en fonction de la situation dans chacune des entités, sans toutefois être inférieur à trois jours par mois, notamment pour les entités dont l'effectif d'assujettissement est le plus faible parmi les déclarants.

Les coordonnées et le rôle du RIH sont affichés sur les tableaux destinés à l'information du personnel et/ou diffusés sur les sites intranet. L'accessibilité de l'information pour les personnes malvoyantes et non voyantes est assurée par des logiciels adaptés et évolutifs.

Les parties au présent accord veilleront à ce que les RIH de chaque entité du groupe disposent des moyens nécessaires pour mener à bien les missions précitées.

1.3. LES AUTRES ACTEURS OPERATIONNELS

1.3.1. Les acteurs des ressources humaines

Le directeur des ressources humaines est le garant du déploiement du présent accord au sein de son entreprise. La mobilisation de l'ensemble des acteurs de la fonction des ressources humaines (RRH, GRH, RIH, responsable formation, SIRH, service paie, etc.) est indispensable à l'atteinte des objectifs assignés à l'entité. Les équipes en charge du recrutement de chaque entité, en proximité avec leur RIH, sont les acteurs clés du dispositif.

1.3.2. Le manager

Le manager assure une mission d'encadrement et de développement des salariés, agit au quotidien dans l'accompagnement de son collaborateur en situation de handicap, en ayant une attention particulière quant à l'organisation, au processus de travail de son(ses) équipe(s) et de leur environnement de travail.

1.3.3. Les services de prévention et de santé au travail et l'assistance sociale

Le salarié en situation de handicap bénéficie d'une surveillance médicale renforcée par la médecine du travail. Il est informé en amont par l'ECH ou le RIH des dispositifs prévus par le présent accord. La réalisation d'actions d'aménagements de poste et de maintien dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié et à la demande expresse du médecin du travail.

Les services d'assistance sociale des entités sont sollicités pour l'analyse des dossiers et l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

1.3.4. Les instances représentatives du personnel

Les représentants du personnel (membres élus ou dûment mandatés), outre leurs prérogatives légales, font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés. Ils ont vocation à être sollicités pour les mesures et actions menées dans le cadre de la politique handicap, notamment le Comité Social et Économique (CSE), et plus particulièrement la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), au regard de ses prérogatives. Il est recommandé aux CSE de désigner un référent handicap parmi ses membres.

1.3.5. Les acteurs de la communication

L'ensemble de la ligne métier communication est mobilisée pour mettre en visibilité les actions de déploiement de l'accord. Ils sont sollicités dans le cadre des projets de communication et de sensibilisation des collaborateurs. Ils participent au développement de la prise en compte du handicap dans le plan de communication du groupe et de ses entités.

1.3.6. La direction des achats et les acheteurs des entités

L'ensemble de la ligne métier achats contribue à la recherche, l'identification et la construction de partenariats avec notamment les entités du secteur du travail protégé et adapté. Une attention particulière est portée sur l'intégration de clauses sociales dans les appels d'offre et consultations garantissant l'engagement sociétal du groupe et de ses entités.

1.3.7. Les autres acteurs (experts, psychologues, accessibilités, etc.)

L'aide d'experts tels que psychologues, ergonomes, etc., peut être sollicitée.

II. PLAN D'EMBAUCHE AU SEIN DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A.

L'ECH accompagne les RIH et l'ensemble des acteurs dans les actions et initiatives permettant de recruter des candidats en situation de Handicap.

L'objectif de l'ECH est d'ancrer le processus de recrutement des travailleurs en situation de handicap dans les dispositifs recrutement du groupe Crédit Agricole S.A. et les processus RH des entités, et d'accompagner chaque acteur à toutes les étapes du recrutement.

Les entités du groupe Crédit Agricole S.A. s'engagent à poursuivre la politique volontariste de recrutement de personnes en situation de handicap engagée les années précédentes et notamment à rechercher de nouvelles aides et expertises externes pour remplir nos objectifs.

2.1. LES ENGAGEMENTS DE RECRUTEMENT

En application du principe de non-discrimination, tant négative que positive, considéré comme un axe majeur de la politique handicap du groupe, les candidatures de personnes en situation de handicap sont étudiées selon les mêmes principes d'analyse des compétences, indépendamment du bagage académique et selon le même processus que celui des autres candidats et ce, sur l'ensemble des postes ouverts et des filières métier au sein du groupe Crédit Agricole S.A..

Par ailleurs, les équipes de recrutement des entités du groupe Crédit Agricole S.A., en coordination avec le RIH et le cas échéant l'ECH, encouragent le recours aux partenariats et initiatives variés (Cap Emploi, cabinets spécialisés, agences d'intérim, secteur hospitalier ou para hospitalier, enseignement spécialisé, forums emplois spécialisés, etc.). Ils enrichissent les procédures internes pour développer leurs actions de recrutement et promouvoir les candidatures de personnes en situation de handicap.

Afin de renforcer les possibilités de recrutement de personnes en situation de handicap, toutes les modalités de recrutement (CDI, CDD, intérim, contrats en alternance, stages, périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), etc.) sont mobilisées.
De plus, le recours aux Travailleurs Indépendants Handicapés, instauré par la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, est mobilisé autant que faire se peut.

De même, les candidatures pour les emplois d'été (auxiliaires de vacances) de jeunes étudiants en situation de handicap sont examinées avec attention par les acteurs du recrutement des entités.

Compte tenu du bilan du dernier accord, et au regard du contexte économique général actuel, les parties s'entendent pour fixer, au niveau du groupe Crédit Agricole S.A., un objectif de 200 recrutements, dont au moins 60 CDI et 50 alternants (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), au cours de la période 2023-2025, en visant un rythme annuel d'un tiers de cet objectif par an, tous contrats confondus.

Cette ambition de 200 recrutements pourra être réajustée annuellement à la baisse, à due proportion de la baisse constatée des recrutements CDI du groupe, par rapport à la moyenne annuelle des recrutements CDI du groupe réalisés durant les deux derniers accords handicap groupe (période de 2017 à 2022). Cette moyenne annuelle sera présentée à la commission de suivi qui se tiendra au premier semestre 2023.

En tout état de cause, cette révision à la baisse ne pourra aboutir à un objectif inférieur à 150 recrutements. Par ailleurs, l'objectif des parties est qu'aucun des métiers du groupe Crédit Agricole S.A. n'ait un taux d'emploi inférieur à 3 % à fin 2025.

A ce jour, l'ensemble des contrats ci-dessous sont comptabilisés et déclarés dans le cadre de l'OETH des entreprises du groupe Crédit Agricole S.A.. Cependant, pour atteindre les objectifs précités, seuls sont comptabilisés les :

- contrats à durée indéterminée (CDI) ;
- contrats à durée déterminée (CDD) de plus 3 mois ;
- contrats de formations diplômantes ou qualifiantes en alternance, de plus de 3 mois ;
- contrats de travail temporaire de plus de 3 mois ;
- stages de plus de 3 mois et périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Pour renforcer la mobilisation de chaque entité sur les recrutements de travailleurs en situation de handicap tous contrats confondus, l'objectif de recrutement de chaque entité est intégré dans la feuille de route des Directions des Ressources Humaines et fera l'objet d'un suivi en comité des DRH.

Les recrutements sont répartis dans les différents pôles métiers du groupe Crédit Agricole S.A. Ils sont mis en œuvre par les acteurs du recrutement dédiés de chaque entité.

Un reporting détaillé reprenant le nombre, la nature et la durée des contrats ainsi que le nombre de personnes concernées, est présenté au groupe de travail paritaire. Les RIH se rapprochent des GRH afin de mettre en place un suivi annuel de cet engagement. L'ECH consolide le résultat au niveau du groupe.

En complément, en cas de départ d'un salarié en situation de handicap dans les trois premiers mois de son contrat de travail, à l'initiative de l'employeur, le recrutement n'est pas comptabilisé dans la réalisation des objectifs de l'entité/groupe.

Par ailleurs, et afin de renforcer cet engagement, le groupe Crédit Agricole S.A. se fixe pour objectif d'atteindre au niveau du groupe et sur la durée de l'accord, le taux global de 25% de transformation de l'ensemble des contrats énumérés ci-dessus en contrats à durée indéterminée.

L'ECH porte une attention particulière aux entités qui ont le moins progressé lors du dernier accord sur les recrutements de personnes en situation de handicap. Ainsi, pour aider les entités à améliorer leur taux d'emploi, une étude est proposée par l'ECH aux entités se trouvant dans les situations suivantes :

- sociétés nouvellement intégrées au groupe, dans les 6 mois suivant leur intégration ;
- sociétés dont le taux d'emploi de personnes handicapées est inférieur à 3% au cours des 6 premiers mois du présent accord ;
- sociétés dont le taux d'emploi a baissé ou n'a pas évolué durant les 3 années du précédent accord.

Cette étude est menée par le RIH de l'entité et un cabinet spécialisé, en lien avec l'ECH. Elle se traduira par un plan d'actions proposant des solutions propres aux spécificités de l'entité concernée.

En complément de ces actions, l'ECH veille à ce que le site de recrutement du groupe soit conforme aux normes d'accessibilité définies par la réglementation.

2.2. LES DISPOSITIFS ET LES OUTILS DE RECRUTEMENT

Les RIH et l'ECH proposent aux acteurs du recrutement tous dispositifs, partenariats ou solutions qui permettent l'atteinte de l'objectif de recrutement de l'accord.

Au sein de son entité, le RIH propose un ensemble d'actions, notamment :

- le recours à des acteurs extérieurs spécialisés (généralistes ou spécialistes du recrutement de personnes en situation de handicap) ;

- le développement du réseau et relations écoles (création ou renforcement des partenariats avec les missions handicap des écoles et universités cibles, participation à des forums spécialisés et généralistes, versements par les entreprises du groupe Crédit Agricole S.A. d'une partie de leur taxe d'apprentissage aux organismes œuvrant en faveur des personnes en situation de handicap, notamment les écoles cibles) ;

- l'engagement avec les acteurs du marché de l'emploi (opérations « sur mesure » de recrutement dont, par exemple, des actions d'accompagnement, de formation et d'intégration, relations avec la direction régionale de Pôle Emploi et CAP Emploi, etc.).

L'ECH mobilise les acteurs des entités sur, notamment :

- la mise en visibilité du handicap dans les processus internes de recrutement ou de mobilité (tels que les Mobilijobs), ainsi qu'au travers d'une publication des offres de postes sur les réseaux sociaux du groupe ;

- le déploiement des bonnes pratiques autour de l'utilisation, l'alimentation et la mise à jour de la CVthèque inclusive : Myhandijobs ;

- la recherche de candidats au travers de projets en matière de formation initiale et professionnelle. Le groupe Crédit Agricole S.A. développe et finance des projets permettant aux personnes en situation de handicap d'accéder à différents cursus de formation (en formation initiale et professionnelle). Il est proposé de développer des formations cibles en alternance sur des métiers émergents (par exemple l'IT) ;

- le développement des partenariats avec des écoles spécialisées financés avec le budget de l'accord pour proposer des formations inclusives sur des métiers émergents du numérique.

L'ECH veille à développer d'autres initiatives en lien avec l'évolution des métiers des entités. Elle prévoit notamment d'engager une réflexion, au cours de l'accord, sur des métiers émergents afin de recruter et transformer les contrats en CDI. Elle entretiendra la communication et les rappels auprès des acteurs RH sur l'utilisation de la bannette Myhandijobs dans le cadre de leurs recrutements.

Au-delà de ces actions spécifiques, l'ECH propose également :

- une sensibilisation et une formation des recruteurs et des managers ;

- des encarts dans des publications et médias spécialisés dans le handicap ;

- une présentation de la politique d'intégration au sein des entreprises du groupe Crédit Agricole S.A., et la conception d'une plaquette spécifique « politique handicap » intégrée au livret d'accueil des nouveaux embauchés ;

- une formation spécifique des tuteurs (ou parrains), salariés volontaires, sur leur temps de travail, à l'accueil et à l'accompagnement des alternants ou des stagiaires en situation de handicap ainsi que des mentors, à leur mission d'accompagnement. La mission ainsi confiée aux tuteurs et aux mentors doit être valorisée lors de la définition de leurs objectifs et donner lieu à la reconnaissance des compétences qu'ils peuvent ainsi acquérir, notamment lors de leur évaluation annuelle ;

- de mettre en visibilité le handicap dans le plan jeunesse du groupe.

2.3. LES MODALITES D'ACCUEIL ET D'INTEGRATION DES NOUVEAUX ENTRANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Un accueil et une intégration de qualité des nouveaux entrants en situation de handicap participent d'une insertion réussie dans l'entreprise.

Dans le cadre du 6ème accord, un support d'information destiné à ces nouveaux entrants a été créé dans le cadre d'une action FReD de la société Crédit Agricole S.A.. Ce support sera présenté au groupe de travail paritaire, et fera également l'objet d'une présentation aux autres entités du groupe Crédit Agricole S.A. qui pourront le déployer, ou s'en inspirer pour enrichir les supports déjà existants dans leur entreprise.

2.3.1. Le parcours d'accueil et d'intégration des CDI et CDD

Des actions spécifiques et des processus formalisés permettent aux équipes de préparer en amont les entretiens et l'arrivée de la personne en situation de handicap dans l'entité.

Avant l'arrivée du nouveau salarié et avec son accord écrit, le RIH et le GRH, le cas échéant, accompagnent le manager dans la recherche de l'organisation la plus adaptée et veillent ainsi au bon déroulement de l'intégration du salarié. Dès qu'elle sera informée du recrutement, et sous réserve de l'accord du salarié, l'ECH proposera des formations aux équipes et managers accueillant un travailleur en situation de handicap afin de favoriser la prise de poste du salarié et sa bonne intégration au sein du collectif de travail.

2.3.2. Le parcours d'accueil et d'intégration des contrats en alternance

Le développement des dispositifs en alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) est un facteur clé pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi de personnes en situation de handicap : il permet tout à la fois de développer des compétences et de favoriser l'intégration dans l'entreprise. Dans ce cadre, en lien avec les dispositifs existants dans les entités, le groupe Crédit Agricole S.A. se donne pour objectif prioritaire d'accompagner la réussite de la période d'alternance et surtout de concrétiser, à l'issue de cette période, une embauche en CDI, en tenant compte de l'évaluation des compétences portée par le tuteur ou le maître d'apprentissage.

Dans le cadre du 6ème accord, une CVthèque a été mise en place afin de faciliter le recrutement en contrat à durée indéterminée d'alternants en situation de handicap et le sourcing de candidatures externes de personnes en situation de handicap.

2.3.3. L'accueil de stagiaires en situation de handicap

Tout comme l'alternance, la présence des stagiaires en situation de handicap dans l'entreprise répond à plusieurs objectifs :

- offrir des opportunités de stages aux étudiants afin d'acquérir un savoir-faire, complément indispensable à leurs cursus de formation ;
- sensibiliser les salariés de l'unité d'accueil au handicap, après accord écrit du stagiaire ;
- sensibiliser la hiérarchie sur les compétences développées par le stagiaire et favoriser ainsi les futurs recrutements.

Compte tenu de ces objectifs, l'accueil de stagiaires en situation de handicap continuera d'être largement favorisé et révélateur de notre engagement.

III. PLAN DE DÉVELOPPEMENT ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI AU SEIN DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A.

Il est statistiquement démontré que 80% des handicaps apparaissent au cours de la vie. Eu égard à l'âge moyen de la population du groupe, les parties font le constat qu'il existe un nombre peut-être important de travailleurs qui ne bénéficient pas des dispositions du présent accord alors qu'ils pourraient y être éligibles s'ils bénéficiaient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Cette situation doit faire d'autant plus l'objet d'attention qu'il est possible que, si celle-ci n'est aujourd'hui pas considérée comme gênante par les personnes concernées, elle peut avoir des conséquences à terme sur leurs possibilités d'évolutions professionnelles ou sur leur état de santé.

Le maintien dans l'emploi est le dispositif complémentaire du plan d'embauche. En effet, les accompagnements qu'il déploie (solutions techniques, humaines et organisationnelles) participent à l'atteinte du taux d'emploi légal des entreprises du groupe.

En conséquence, le groupe Crédit Agricole S.A. s'engage à mettre en œuvre l'ensemble des dispositifs favorisant le maintien dans l'emploi afin de garantir qu'a minima 75% des collaborateurs en situation de handicap présents dans les entités du groupe au 1er jour de l'accord soient présents à l'effectif à l'échéance de celui-ci, soit le 31 décembre 2025, sous réserve d'une évolution de leur situation au regard de leur handicap.

En effet, la pyramide des âges fait apparaître, en l'état actuel de la législation, que 25% des salariés en situation de handicap sont susceptibles de faire valoir leur droit à la retraite au cours de la période d'application de l'accord.

Il est précisé que cet engagement ne constitue qu'un plancher et que toutes les mesures seront étudiées pour permettre aux salariés en âge de partir à la retraite, mais qui souhaiteraient rester, de demeurer en activité dans les meilleures conditions.

Le groupe Crédit Agricole S.A. s'engage à mettre en œuvre les moyens adaptés à la compensation raisonnable du handicap de chaque salarié, pour lui permettre d'exercer ses missions dans les meilleures conditions et de bénéficier d'équipements ou d'aménagements dans la sphère professionnelle voire privée.

Les acteurs se mobilisent dans une coopération pluridisciplinaire, pour rechercher des solutions d'aménagement du poste de travail, de maintien dans l'emploi ou, si nécessaire, de reclassement, appropriés à la situation de chaque salarié en situation de handicap.

Par ailleurs, la même démarche est adoptée pour les salariés, dont le médecin du travail considère que la situation devrait conduire à une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, au titre de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

L'ensemble des situations spécifiques, signalées par le salarié concerné, sa hiérarchie, le service de prévention et de santé au travail (SPST), les représentants du personnel etc., permettent, après avis du médecin du travail et avec l'accord de l'intéressé, la mise en œuvre d'actions spécifiques, telles que l'adaptation de son environnement de travail, de ses horaires, de ses tâches, l'accompagnement, la formation professionnelle, etc.

IV. LES ENGAGEMENTS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le principe retenu est de répondre de façon appropriée à l'ensemble des sollicitations des travailleurs en situation de handicap pour des interventions destinées à leur maintien dans l'emploi, dans le respect des dispositions légales.

Celles-ci doivent faire l'objet préalablement de préconisations des SPST et/ou des médecins référents des travailleurs en situation de handicap, selon qu'il s'agisse de prescriptions de maintien dans l'emploi ou de prescriptions à titre privé.

Les coûts d'adaptation de l'environnement de travail permettant de réduire les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle sont imputés sur le budget de l'accord, en complément des dispositifs de droit commun qui doivent être mobilisés en priorité (Agefiph, CPAM, complémentaire santé, prévoyance, etc.). Les plafonds de prise en charge de l'Agefiph, réactualisés chaque année, servent de référence pour le calcul de la prise en charge par l'entreprise.

Au-delà des mesures groupe, il peut exister des dispositifs conventionnels spécifiques et complémentaires prévus par les entités.

4.1. LES DISPOSITIFS ET LES OUTILS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Ils concernent essentiellement l'aménagement du poste et les mesures d'accompagnement du salarié.

Certains sont financés par le budget de l'accord handicap groupe, d'autres sont accordés dans le cadre des politiques de gestion RH des entités sur justificatif médical.

4.1.1. L'accompagnement du salarié

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dédié dès son intégration et autant que de besoin au cours de sa carrière.

En fonction des situations, l'accompagnement peut être interne (tutorat ou avec l'accompagnement des assistantes sociales) et/ou externe, par un cabinet spécialisé.

Le budget de l'accord couvre également toutes les mesures visant à maintenir en poste les salariés en situation de handicap et à développer leur parcours professionnel et leur évolution de carrière.

Ces mesures sont mises en place, après étude de la situation avec le salarié, par le RIH ou l'ECH et sur préconisation écrite du médecin du travail.

Traitées au cas par cas, ces mesures comprennent notamment :

- tous les aménagements concernant le poste de travail (matériel, logiciels, environnement ergonomique) ;

- l'amélioration de l'accessibilité et l'adaptation des conditions d'évacuation des locaux de travail (parking aménagé, monte-personne, adaptation des ascenseurs, plan incliné, fauteuil d'évacuation, scooters, alarmes lumineuses, alarmes sur téléphone portable…) et des dispositifs de sécurité au travail pour tenir compte des spécificités du ou des salariés en situation de handicap présents sur un site ;

- le complément de financement au-delà des prestations sociales des équipements personnels, comme les appareillages et prothèses (prothèse auditive, prothèse de membre, boucle magnétique et toute innovation technologique telle que le GPS pour personne non-voyante, etc.) ;

- les aides à la communication (interprète langue des signes française, traduction en Braille, etc.) ou aux conditions de vie (auxiliaires, etc.) ainsi que l'accès à la plate-forme TADEO pour les personnes sourdes et malentendantes ;

- les accompagnements personnalisés par des spécialistes externes en relations avec les besoins spécifiques identifiés ;

- les actions d'aide au logement des salariés en situation de handicap afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail (frais de recherche, de déménagement, d'aménagements spécifiques à la compensation du handicap, etc.) sont soumises à l'ECH pour accord sur devis. L'aide d'un ergonome et/ou d'un maître d'ouvrage délégué peut être préconisée par l'ECH ;

- en l'absence de dispositif propre mis en place dans l'entité, en cas de changement de lieu de résidence résultant d'une mobilité géographique imposée par l'employeur (réorganisation ou déménagement de l'unité de rattachement, etc.), le surcoût éventuel de loyer afférent pourra être compensé par une aide versée, sur justificatifs et selon un plafond à établir par l'ECH, en lien avec le service d'assistance sociale et après consultation du groupe de travail paritaire. Les recherches du logement pourront avoir été menées avec l'aide d'un prestataire externe référencé, lequel sera sensibilisé aux problématiques de l'accessibilité. A défaut d'un dispositif de recherche de logement prévu par l'entité du salarié, le RIH procèdera, avec l'appui de l'ECH, à la recherche d'un prestataire et à l'accompagnement du salarié ;

- le groupe Crédit Agricole S.A. participera à toutes initiatives et recherches, en partenariat avec d'autres entreprises, institutions ou associations, visant à améliorer les conditions de travail des salariés en situation de handicap et à développer de nouveaux dispositifs pouvant être proposés, notamment dans le cadre du maintien dans l'emploi et du développement de l'employabilité ;

- le groupe Crédit Agricole S.A. poursuivra les partenariats avec des associations ou des organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap et étudiera les nouvelles opportunités pouvant bénéficier aux salariés du groupe Crédit Agricole S.A.. Les partenariats couvrent un échange de moyens et de prestations hors du cadre du mécénat tels que la priorisation d'attribution d'un chien guide ou encore la participation à des actions de formation et de sensibilisation.

- des ateliers déployés par l'ECH et dans lesquels les solutions retenues à l'issue du chantier « retour à l'emploi » seront approfondies et testées avant validation par l'ECH et déploiement dans les différentes entités.

- pour les salariés dont la situation de handicap les amènerait à être inaptes à toute situation de travail dans l'entreprise et si, malgré toutes les recherches de reclassement au sein du groupe Crédit Agricole S.A., aucune solution d'emploi ne pouvait être trouvée, un suivi personnalisé sera mis en place. Il sera proposé au salarié, un bilan professionnel et notamment un accompagnement par un cabinet spécialisé en matière de handicap à définir avec son entité pendant une durée pouvant aller jusqu'à six mois renouvelables~~s~~ une fois. Cette mesure est financée par le budget du présent accord. A cet effet, au cours de la procédure de licenciement pour inaptitude, les salariés seront informés de l'existence des dispositions particulières qui existent à destination des salariés BOETH.

- des dispositions concernant la gestion de carrière des travailleurs handicapés :

    - le financement par le budget de l'accord d'un accompagnement spécifique des collaborateurs qui souhaiteraient réaliser une mobilité en interne ou en externe ;

    - le développement des échanges avec les GRH afin de financer, au moyen du budget de l'accord, un accompagnement adapté à l'évolution de la situation des travailleurs handicapés (retour à l'emploi, maintien de l'employabilité en interne ou à l'extérieur du groupe…) ;

- la prise en compte du risque d'accroissement des handicaps psychiques et la nécessité d'améliorer leur prise en charge, par des formations ou des accompagnements spécifiques adaptés au handicap du salarié financés au moyen du budget de l'accord, à l'attention des équipes et des collaborateurs concernés.

- des dispositions concernant l'accompagnement de la fin de carrière des travailleurs handicapés :
  - l'étude avec les DRH de l'aménagement des fins de carrière ;
  - le financement, par le budget de l'accord :
    - de formations des Responsables de développement individuel (RDI) /GRH/ Responsables Relations Sociales (RRS) aux situations de fin de carrière ;
    - de contrats dédiés avec des partenaires spécifiques :
      - pour informer sur les conditions de retraite pour les travailleurs en situation de handicap à partir de 50 ans
      - pour aider et conseiller sur les modalités de fin de carrière des travailleurs en situation de handicap / d'invalidité à partir de 55 ans ;
- la mise en œuvre d'innovations pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'étude d'une organisation permettant de désigner un correspondant IT handicap au niveau du groupe Crédit Agricole S.A.
- la création d'un réseau de référent IT handicap au sein de chaque entité afin d'animer et de piloter des évolutions de versions de logiciels et des outils IT, avec l'appui de l'ECH ;
- la mise en place de pilotes pour tester des innovations technologiques appropriées selon les typologies de handicap ;
- l'organisation d'échanges avec l'HECA et les Villages by C&A pour connaître et tester les innovations des handi Start-up hébergées par les Villages ou promus par les Handitech Trophy.

Pour faciliter les aménagements impliquant le recours aux services informatiques du groupe Crédit Agricole S.A., des contrats de prestations de services spécifiques, fixant les processus et les délais d'intervention, ont été établis. Ils pourront faire l'objet d'adaptations et d'améliorations selon les nouveaux besoins.

Les sollicitations qui n'ont pu donner lieu à des mesures de compensation du handicap feront l'objet d'une présentation au groupe de travail paritaire.

4.1.2. Les autres dispositifs

4.1.2.1. Les aides aux transports adaptés

Après étude de la situation du salarié en situation de handicap, la mise en place de dispositifs facilitant les déplacements domicile/lieu de travail, peuvent être proposés en fonction de la mobilité et de la situation de santé du salarié.

Les autres situations permettant une prise en charge sont :

- la participation aux réunions ou déplacements professionnels en dehors de l'entité où le salarié exerce habituellement son activité ;
- la visite médicale de reprise du travail ou périodique ;
- l'accès ponctuel à un tiers lieu géographique au sein du groupe.

Ces aides aux transports, qui seront en principe plafonnées à un montant annuel de 10 000 € par salarié, sont strictement réservées à un usage professionnel et conditionnées à la compensation des conséquences du handicap du salarié.

Le médecin du travail devra attester préalablement que l'attribution de ces aides est nécessaire et conforme aux deux conditions précitées. A minima, les préconisations médicales doivent être confirmées une fois durant la période d'application de l'accord.

A cette fin, chaque collaborateur devra s'engager à respecter ces règles en signant un courrier type émis par le RIH de l'entité dont il dépend lors de la mise en œuvre de cette compensation.

4.1.2.2. Les aides à l'aménagement d'un véhicule personnel

Les frais liés à l'aménagement du véhicule personnel du salarié, dans la mesure où il est nécessaire à la compensation de son handicap, et facilite les déplacements vers le lieu de travail, pourront être pris en charge par le budget de l'accord.

Une aide forfaitaire plafonnée sera déterminée annuellement après consultation du groupe de travail paritaire.

La mise en œuvre de la Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ne permettra plus, dans les conditions actuellement en vigueur, le financement de ces dépenses à la fin des accords agréés (échéance au plus tard le 31 décembre 2025 pour le groupe Crédit Agricole S.A.).

Pour anticiper cette suppression, l'ECH a étudié, au cours du précédent accord, des solutions alternatives aux transports adaptés.

Les résultats de ces travaux seront présentés au groupe de travail paritaire afin d'échanger notamment sur des pistes éventuelles de tiers lieux de travail au sein du Groupe.

Ces mesures, seules ou combinées, doivent être de nature à pallier la fin des possibilités ouvertes par les accords agrées, tout en limitant la fatigue liée aux transports et en permettant le maintien du lien social au sein du groupe.

4.2. LES MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI RELATIVES A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ACCORDEES PAR LES ENTITES

4.2.1. Aménagement des modalités de travail

Dans le respect des dispositions légales, après étude de la situation avec le salarié concerné et sur préconisation écrite du médecin du travail, les entités s'engagent à faire leurs meilleurs efforts afin d'aménager les modalités de travail du salarié.

Des actions, telles que le télétravail, pourront ainsi être mises en place dans les meilleurs délais. En cas de contraintes particulières médicalement justifiées, le régime du télétravail applicable au salarié en situation de handicap pourra être plus favorable que celui applicable dans l'entité dont il dépend.

4.2.2. Aménagement des conditions de travail

Dans le respect des dispositions légales, après étude de la situation avec le salarié et sur préconisation écrite du médecin du travail, les entités s'engagent à faire leurs meilleurs efforts afin de mettre en place les actions telles que celles listées ci-dessous, sans que cette liste ne soit exhaustive :

- le bénéfice d'un congé supplémentaire de deux jours pour mener à bien les démarches nécessaires, y compris médicales, à la reconnaissance du handicap et lors du renouvellement de la reconnaissance ; ce congé pourra être fractionné par demi-journée. Il sera accordé sur présentation des justificatifs adéquats ;

- l'aménagement des horaires de travail : dans le respect des règlementations en vigueur sur le temps de travail, le médecin du travail doit définir, en relation avec l'intéressé puis le responsable hiérarchique, l'aménagement des horaires de travail souhaitable pour tenir compte de la fatigabilité ou des contraintes médicales de la personne. Ces dispositions seront étendues dans les mêmes conditions aux aidants familiaux salariés du groupe et proches d'une personne en situation de handicap (conformément à l'article L. 3122-26 du Code du travail) ;

- l'adaptation du temps partiel thérapeutique aux conséquences du handicap du salarié : le médecin du travail définit, en relation avec l'intéressé bénéficiaire d'un temps partiel thérapeutique et sa hiérarchie, les rythmes de travail hebdomadaires et quotidiens souhaitables pour tenir compte des contraintes médicales ou de la fatigabilité liées au handicap de la personne, dans le respect des règlementations en vigueur sur le temps de travail. La Direction des Ressources Humaines formalise un avenant au contrat de travail qui précise l'organisation du temps de travail convenue ainsi que les modalités d'exercice de la fonction ;

- l'aménagement ponctuel du temps de travail : l'horaire de travail peut être ponctuellement aménagé, sans impact sur le salaire, sur préconisation médicale du médecin du travail ;

- la facilitation du maintien dans l'emploi des salariés ayant un (ou des) enfant(s), quel(s) que soi(en)t son(leur) âge, et/ou un conjoint (au sens de la réglementation fiscale), en situation de handicap. Les mesures énoncées ci-après seront octroyées après étude du dossier instruit par le service d'assistance sociale de l'entité ou, à défaut celui de Crédit Agricole S.A., et après concertation de l'ECH avec le RIH et le médecin du travail ;

- dès lors que l'âge de l'enfant en situation de handicap dépasse l'âge limite prévu pour l'attribution de congés pour enfants malades, le dispositif existant d'un congé sans limite d'âge est maintenu ;

- les demandes de passage à temps partiel et les demandes d'aménagement d'horaires (les horaires décalés) motivées par l'accompagnement d'un enfant et/ou d'un conjoint en situation de handicap seront mises en œuvre, en coordination avec le supérieur hiérarchique, sans toutefois que ce dernier puisse s'y opposer ;

- les aménagements des modes d'organisation du travail et notamment le télétravail sont également de nature à faciliter le maintien dans l'emploi des salariés parents d'enfants en situation de handicap. Ils seront donc étudiés en fonction de la situation particulière du salarié et des contraintes organisationnelles de l'entité ;

- porter une attention particulière aux salariés en situation de handicap lors de la renégociation ou la négociation d'un accord collectif concernant le dispositif de don de jours ;

- veiller, dans les locaux des entités concernées par le flex office, à l'installation d'emplacements réservés aux salariés dont l'état de santé nécessite des aménagements spécifiques de leur poste de travail et à leur maintien. Les entités veilleront à la sensibilisation des collaborateurs sur ce sujet et à ce que ces emplacements ne stigmatisent pas leurs utilisateurs.

Dans le cadre du précédent accord, l'ECH a étudié en lien avec les GRH et les équipes concernées du groupe, l'accompagnement qui peut être proposé aux travailleurs en situation de handicap de retour dans leur entité, à la suite d'une longue maladie. Les résultats de ces travaux seront présentés au groupe de travail paritaire avant d'être mis en œuvre dans le cadre du présent accord.

4.3. LES AUTRES MESURES FINANCEES PAR UNE ENVELOPPE DEDIEE, HORS OETH

Les mesures ci-dessous mentionnées, qui n'excèderont pas, sauf exception, un montant de 5 000 euros par an et par collaborateur, seront octroyées par l'ECH sur la base d'un dossier instruit par le RIH de l'entité en lien avec le service d'assistance sociale et éventuellement le médecin du travail, afin de s'assurer du bien-fondé de la demande

- aide au logement : dans le cas d'un achat immobilier ayant pour conséquence de réduire le temps de trajet domicile-travail du salarié, le surcoût de la prime d'assurance du prêt immobilier, lié à la situation de handicap du salarié, sera en partie pris en charge. Un montant forfaitaire, déterminé au cas par cas par l'ECH avec l'aide du service social de l'entité ou à défaut par le service social du siège Crédit Agricole S.A., sera alors attribué au salarié en situation de handicap ;

- prise en charge de certains soins ou accompagnements spécifiques ;

- prise en charge de matériels et équipements ;

- réalisation d'aménagements améliorant l'accessibilité et l'autonomie de la personne en situation de handicap.

Ces différentes aides peuvent être sollicitées par tout collaborateur, pour lui-même, s'il est en situation de handicap ou, si ce n'est pas le cas, au profit de ses descendants en situation de handicap. L'ensemble de ces aides concourent à améliorer l'équilibre vie professionnelle vie personnelle du collaborateur.

Le groupe de travail paritaire sera informé du nombre de dossiers instruits ayant trait à ces mesures et des montants accordés afin de suivre le volume des dossiers traités et de suggérer toutes mesures d'amélioration dans le traitement de ces dossiers.

4.4. ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION DE CARRIERE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le groupe accorde une importance particulière au suivi et à l'accompagnement des salariés en situation de handicap dans leur carrière au sein du groupe Crédit Agricole S.A..

Dans le respect de la confidentialité des situations individuelles, afin de prévenir les écarts d'évolution de carrière, notamment dans les domaines de la mobilité, de la rémunération, de la formation et en vue de prendre, le cas échéant, les mesures correctives adaptées, une étude sera conduite par l'ECH en lien avec les entités, à la demande de la commission de suivi.

Comme tout salarié, les personnes reconnues handicapées peuvent saisir leur GRH, RIH ou manager pour que soient examinés leur parcours professionnel et les postes vers lesquels leur orientation ou évolution pourrait être envisagée. Elles peuvent être accompagnées par un représentant du personnel de leur entreprise.

À la demande du salarié en situation de handicap, un suivi formalisé et personnalisé peut être assuré par le RIH afin d'étudier et approfondir, en complément des entretiens conduits avec le GRH et/ou le manager, ses perspectives d'évolution de carrière et de mobilité. Il est rappelé que des ateliers de mobilité sont régulièrement organisés par le groupe, accessibles à tous les salariés.

L'ECH participe au Comité de gestion mensuel Mobilité Groupe afin de répondre aux éventuelles questions des participants sur l'accord handicap, présenter les réalisations en lien avec le recrutement, et prendre connaissances des opportunités de postes susceptibles de correspondre au profil des salariés en situation de handicap. Cette démarche est réalisée dans le respect de la confidentialité et des principes de non-discrimination et d'égalité des droits et des chances.
Dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle, les dispositifs nécessaires lors de la prise de poste (accessibilité, aides à la traduction, etc.) sont mis en œuvre.

Dans le cadre du présent accord, tout salarié en situation de handicap en démarche de mobilité ou de reconversion professionnelle pourra solliciter son RIH pour bénéficier d'un bilan de compétences.

4.5. REFLEXIONS SUR DES OFFRES SPECIFIQUES GROUPES

Durant la période d'application du présent accord, l'ECH pourra étudier avec des entités du groupe des offres spécifiques à destination des personnes en situation de handicap.

A ce titre, une réflexion sera menée sur les dispositifs d'assurance crédit immobilier à destination des salariés en situation de handicap.

Ces travaux et les suites qui leur seront données feront l'objet d'une présentation au groupe de travail paritaire.

V. FORMATIONS

Diverses actions de formation auprès de l'ensemble des salariés et des instances représentatives du personnel des entités du groupe Crédit Agricole S.A., seront régulièrement engagées afin de faciliter l'accueil, l'intégration professionnelle, l'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

5.1. ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le groupe veille à garantir un égal accès à la formation à l'ensemble des salariés en situation de handicap :

- Les formations individuelles demandées par les salariés en situation de handicap, et prévues au titre du plan de développement des compétences de leur entité, feront l'objet d'une attention particulière dans le cadre du bon déroulement de leur carrière. L'accompagnement des actions de validation des acquis de l'expérience sera favorisé ;

- Les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap du salarié. À défaut, le RIH convient de mesures correctrices avec le responsable de formation en lien avec l'ECH (mise en conformité des accessibilités, interprète langue des signes française, documentation en Braille, formation individualisée, etc.) ;

- Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une priorité pour l'accès à toute formation (technique, développement personnel, acquisition de compétences ou autres) leur permettant de s'adapter aux nouvelles organisations de travail et aux mutations technologiques. L'aménagement des postes de travail des personnes en situation de handicap peut nécessiter des formations spécifiques. Elles sont mises en place à l'initiative de l'ECH et dispensées par des organismes spécialisés, auprès des salariés concernés.

Toutes ces actions, hors plan de développement des compétences, ainsi que les surcoûts logistiques, pédagogiques et d'animation adaptés sont pris en charge par le budget du présent accord.

5.2. ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DES COLLABORATEURS

Les dispositifs de formation et de sensibilisation au handicap jusque-là proposés aux managers/recruteurs n'ont pas prouvé leur efficacité.

Au regard de la nécessité de mobiliser l'ensemble des lignes métiers du groupe et des entités le composant l'ECH.
L'ECH en lien avec l'IFCAM, a fait évoluer les parcours de formation pour y intégrer les enjeux du handicap en constituant un groupe de travail composé des divers acteurs concernés (collaborateurs de la DRH/managers/salariés/représentants du personnel) par ce sujet.

L'ECH présentera au cours de la première année du présent accord les conclusions de ces travaux au groupe de travail paritaire en vue du déploiement des solutions retenues auprès de tous les salariés. Parmi celles-ci, elle mettra au catalogue formation des entités le module de la formation / diversité / lutte contre les discriminations avec un focus handicap.

Par ailleurs, l'ECH veille à ce que les acteurs identifiés soient informés et formés de toute évolution législative et des bonnes pratiques en matière de handicap.

Les cibles prioritaires sont :

- les RIH qui seront formés à leur fonction ;
- les managers ;
- les lignes métiers RH et plus particulièrement les chargés de recrutement et les GRH ;
- les représentants du personnel ;
- les équipes médico-sociales ;
- les acheteurs ;
- les référents sécurité et intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP).

En outre, il est apparu nécessaire de sensibiliser davantage les managers de salariés en situation de handicap dont ils connaissent la situation. A ce titre, une action de formation sera présentée aux parties avant la fin du premier semestre 2023. Cette formation devra avoir été suivie par les managers concernés au plus tard à l'échéance du présent accord.

Enfin, des formations plus spécifiques, concernant d'autres thématiques, pourront être dispensées notamment aux managers, recruteurs et représentants du personnel.

VI. PLAN DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

Diverses actions de sensibilisation et de communication, auprès de l'ensemble des salariés et des instances représentatives du personnel des entités du groupe Crédit Agricole S.A., seront régulièrement engagées afin de faciliter l'accueil, l'intégration professionnelle, l'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

6.1. LES ACTIONS DE SENSIBILISATION

L'ECH propose tout au long de l'année des actions de sensibilisation (conférences, ateliers, animations digitales, etc.) aux entités et notamment durant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, en veillant à ce que toutes les entités se mobilisent.

Les RIH relaient ces initiatives et sont eux-mêmes force de proposition pour mobiliser le plus largement possible le corpus social.

6.2. LES ACTIONS DE COMMUNICATION

La conclusion de ce 7ème accord fera l'objet d'une communication renforcée. Ainsi, la signature de l'accord sera annoncée par un membre du COMEX du groupe Crédit Agricole S.A. à l'ensemble des collaborateurs. Par la suite, l'accord et ses modalités pratiques d'application feront l'objet d'un ambitieux plan de communication à l'initiative de l'ECH et en lien avec les acteurs concernés, de manière à porter le plus largement possible à la connaissance des salariés les diverses aides et mesures prévues aux termes de ce 7ème accord.

L'ECH sera en charge de déployer les outils pédagogiques spécifiques et digitaux pour présenter les points essentiels de l'accord.
Ces modalités de diffusion seront étudiées en lien avec les services de communication du groupe.

L'objectif est une mise en ligne de ces supports via le nouveau Portail RH**,** mais également via des affiches intégrant des QR codes, des applications responsives et des supports papier à destination des SPST, du service d'assistance sociale et des représentants du personnel membre du groupe de travail paritaire.

La diffusion de l'accord sera étendue aux SPST externes, avec lesquels le groupe Crédit Agricole S.A. interagit. L'ECH veillera à ce que les RIH transmettent aux SPST concernés l'ensemble des supports et des outils pour une parfaite connaissance de ce nouvel accord handicap groupe.

Un effort sera également porté à la diffusion régulière de posts sur les réseaux sociaux pour mettre en avant les initiatives des entités en matière de politique handicap, les résultats annuels du groupe, les campagnes d'alternance ou tout témoignage de collaborateurs en situation de handicap dans le cadre du Projet Humain. Les communications feront apparaitre que les entités du groupe sont ouvertes aux candidatures des travailleurs en situation de handicap.

Le Portail RH donnera accès à l'ensemble des supports et informations. Pour faciliter les échanges, une boite mail générique a été créée par l'ECH (handicap.groupe@credit-agricole-sa.fr) permettant de répondre à toute question.

De nouveaux supports d'informations ont été créés durant le 5ème accord et notamment une newsletter Handicap accessible via l'intranet RH.

L'objectif est d'en assurer la diffusion la plus large possible. Chaque collaborateur pourra en faire la demande via la boite générique.

Une refonte de l'outil de partage des RIH et des IRP (MOCCA) a été effectuée durant le 5ème accord pour en améliorer le design, les contenus et augmenter les critères d'accessibilité.

L'ECH prévoit de créer une Handi Communauté de partage entre Crédit Agricole S.A. et ses filiales afin de faciliter les échanges de bonnes pratiques et le partage d'expérience entre les salariés en situation de handicap.

A l'image des FReD awards, l'ECH cherchera à valoriser les initiatives handicap en créant des Handi awards qui récompenseront toutes initiatives en lien avec le handicap.

6.3. TECHNOLOGIES DE LA COMMUNICATION ET DE L'INFORMATION

L'ECH veille à diffuser les évolutions réglementaires aux RIH pour permettre aux entités la mise en conformité des outils proposés aux collaborateurs en situation de handicap et notamment en matière d'accessibilité numérique conformément à l'article L.5213-6 du Code du travail.

Les études menées au niveau du groupe Crédit Agricole S.A. et leurs développements au sein des entités intégreront les normes permettant l'accessibilité et la maintenance des matériels et des applications informatiques utilisées dans le métier concerné par les salariés en situation de handicap (boucle magnétique pour personnes malentendantes, synthèse vocale, navigation avec les yeux pour les personnes n'ayant plus l'usage de leurs mains, etc.).

La Direction des systèmes d'information de Crédit Agricole S.A assure une veille technologique concernant notamment les normes d'accessibilité. Les évolutions seront prises en compte et mises en œuvre, dès que cela s'avèrera possible, pour améliorer les conditions de travail des salariés concernés.

Afin de permettre au plus grand nombre de bénéficier des évolutions, la participation des salariés en situation de handicap aux communautés existantes dans certaines entités du groupe autour de l'innovation technologique est encouragée.

VII. PLAN DE RECOURS AUX ACHATS AUPRES DU SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ (STPA)

La Loi du 5 septembre 2018 n'intègre plus le recours au STPA comme élément constitutif du taux d'emploi. Pour autant, le chiffre d'affaires utile réalisé avec les EA/ESAT est pour partie déductible du montant de la contribution finale à verser aux organismes sociaux. De surcroit, le recours au STPA permet de fournir une activité professionnelle à un grand nombre de personnes éloignées des formes d'emploi traditionnelles. Ainsi, les achats auprès des EA/ESAT sont des achats responsables et à ce titre s'inscrivent dans le cadre de la Responsabilité Sociétale et Environnementale du groupe.

Ce changement de paradigme doit continuer à être expliqué aux acheteurs et aux prescripteurs pour ne pas stopper la dynamique engagée depuis 2005, en lien avec la Direction des Achats Groupe (DAG), et qui a permis au groupe de progresser régulièrement depuis le 1er accord agréé.

Ce point d'attention est pris en compte par la DAG qui s'engage à organiser, en lien avec l'ECH, des actions de communication ciblées vers les acteurs concernés.

L'objectif partagé est de maintenir la mobilisation de chacun et de permettre le développement de nouvelles pratiques notamment en matière de sous-traitance vers des secteurs d'activité en lien avec l'évolution des métiers du groupe.

L'ECH veillera à ce que le recours au STPA soit mentionné dans chaque nouvel appel d'offres organisé par la DAG.

Chaque contrat cadre doit pouvoir être déployé par les entités du groupe.

La DAG a pour objectif de sensibiliser les entités au recours au STPA par l'instauration de quotas annuels à définir conjointement.
Les RIH et l'ECH relaieront cet objectif et ses conséquences financières potentielles pour les entités.

Un suivi des résultats de chaque entité sera assuré par l'ECH et présenté aux RIH et au groupe de travail paritaire.

VIII. FINANCEMENT DE L'ACCORD

L'ECH établit un chiffrage prévisionnel de l'ensemble des réalisations et des engagements sur la durée du présent accord. Ce chiffrage est adressé au préfet du département en complément de l'accord en vue de son agrément. Chaque année, un bilan financier des réalisations est présenté aux instances de suivi de l'accord à savoir, la commission de suivi et le groupe de travail paritaire. Ce bilan permet de mesurer l'écart entre le réalisé et le prévisionnel établi au moment de la demande d'agrément du présent accord.

IX. SUIVI DE L'ACCORD

Deux instances sont chargées d'assurer le suivi du déploiement de l'accord : la commission de suivi et le groupe de travail paritaire.
Les membres de ces instances sont désignés par les membres des organisations syndicales représentatives par l'intermédiaire de leur correspondant syndical groupe.

Les membres de la commission de suivi et du groupe de travail paritaire ont accès à une base de données informatique unique (à ce jour, MOCCA), sur laquelle sont mis en ligne les documents qui leur ont été présentés lors des réunions.
Chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe Crédit Agricole S.A. dispose d'un crédit d'heures correspondant à six jours par an pour la préparation des instances de suivi de l'accord (commission de suivi et groupe de travail paritaire).

La répartition de ces moyens est de la responsabilité du correspondant syndical groupe. Le bénéficiaire de ces crédits d'heures en informe, préalablement à son utilisation, la DRH de son entité.

9.1. COMMISSION DE SUIVI

La commission de suivi du présent accord se réunit en principe une fois par an.

Elle est animée par l'ECH. Elle est constituée de quatre représentants par organisation syndicale représentative au niveau du groupe Crédit Agricole S.A..

La mission de cette commission consiste à veiller au respect des dispositions et engagements du présent accord. Elle est informée en cas d'évolution de son périmètre d'application.

Lors de sa session annuelle, la commission, au vu des travaux de l'ECH, analysera la réalisation des objectifs sur le plan quantitatif, qualitatif et financier. Une attention particulière sera portée aux progrès attendus et constatés sur toutes les entités pour atteindre le taux d'emploi de 6 %. Le bilan annuel devra être communiqué au moins quinze jours avant la tenue de la commission de suivi pour lui permettre d'effectuer un travail d'analyse suffisant.

Ces réunions pourront également être le lieu de débats ou de sensibilisation sur des thèmes spécifiques animés par des experts.

Un bilan annuel de l'accord sera présenté aux institutions représentatives du personnel des entités, puis remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe Crédit Agricole S.A..

Ce bilan est également adressé à l'autorité administrative compétente pour information.

Un relevé de conclusions/décisions sera rédigé par l'ECH et adressé aux participants de la commission de suivi.

Un bilan annuel de suivi de niveau groupe est présenté par l'ECH devant la commission de suivi ainsi qu'aux RIH des entités.

Un bilan de ce 7ème accord sera réalisé et adressé au préfet du département.

Conformément à l'article R.5212-17 du Code du travail, un bilan final de l'accord sera transmis à l'autorité administrative qui a agréé l'accord, dans les deux mois qui suivent le terme de cet accord, comprenant :

- les bilans annuels ;
- le bilan récapitulatif des actions réalisées dans le cadre de l'accord, précisant leur financement ;
- le solde des dépenses exposées pour la mise en œuvre du programme au regard du montant des contributions mentionnées à l'article L. 5212-10 du Code du travail.

9.2. GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE

Le groupe de travail paritaire, animé par l'ECH, est constitué :

- de trois représentants désignés pour la durée de l'accord par chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe Crédit Agricole S.A. (pouvant se faire représenter en cas d'indisponibilité) ;
- d'un médecin du travail ;
- d'un infirmier ;
- d'un membre du service de l'assistance sociale;
- de représentants de l'ECH.

Il se réunit deux fois par an.

Afin de donner une vision opérationnelle des sujets abordés avec le groupe de travail paritaire, chaque RIH d'une entité du groupe Crédit Agricole S.A. sera invité, pendant la durée de l'accord, à participer à au moins une réunion du groupe de travail paritaire.

Informé régulièrement de l'évolution des réalisations, le groupe de travail est force de proposition pour l'efficience des grandes orientations permettant l'atteinte des objectifs de l'accord (études diverses, actions innovantes …).

Lors de chaque séance semestrielle, le groupe de travail examinera également les situations de maintien dans l'emploi les plus complexes pour lesquelles aucune solution n'aurait pu être dégagée ou dont le coût aura été jugé, par l'ECH, disproportionné au regard de la compensation raisonnable des conséquences du handicap du salarié concerné. En cas de désaccord sur l'issue de ces situations, l'avis du groupe de travail sera soumis pour arbitrage au Directeur des Ressources Humaines du groupe Crédit Agricole S.A..

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord, l'ECH s'engage à proposer la tenue d'un groupe de travail paritaire exceptionnel au cours du premier trimestre 2023 afin de définir les modalités et le calendrier de mise en œuvre des chantiers ci-dessous :

- dans le cadre du chantier « alternatives aux transports adaptés », étude approfondie de la solution tiers lieux groupe pour les salariés en situation de handicap ;
- engagement de mettre en place un dispositif d'assistance au départ à la retraite en partenariat avec un prestataire spécialisé ;
- communication, sensibilisation/formation des salariés et des managers au handicap ;
- étude sur une offre groupe pour les salariés en situation de handicap.

X. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

10.1. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Le présent accord prendra effet à compter du 1er janvier 2023 pour une durée de trois ans, au titre des années civiles 2023, 2024 et 2025.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du Code du travail, il cessera donc de plein droit au 31 décembre 2025.

Compte tenu de la fin des accords agréés, les parties conviennent de se rencontrer dès la deuxième année du présent accord avec le groupe de travail paritaire afin d'examiner les suites qui pourraient être données au présent accord et selon quelles modalités.

10.2. CLAUSE RESOLUTOIRE

La validité du présent accord est soumise à l'octroi d'un agrément par le préfet du département des Hauts de Seine.

En cas de refus de sa part d'agréer le présent accord, des négociations seront ouvertes dans un délai maximum d'un mois à compter de la notification de la décision par l'administration afin d'étudier les possibilités d'apporter à l'accord les modifications propres à permettre son agrément.

A défaut de parvenir à un accord de révision ou à défaut d'obtention d'un agrément, le présent accord sera résolu de plein droit. Toutefois, les effets de cette résolution n'auront pas d'effet rétroactif.

Les parties se réuniront afin d'examiner les suites à donner à ce refus d'agrément.

10.3. REVISION

Durant la période d'application de l'accord, chacune des parties pourra en demander la révision en tout ou partie, conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Cette demande devra être motivée et notifiée par écrit à l'ensemble des parties signataires.

En cas de demande de révision, les parties se réuniront dans un délai de quatre mois afin de négocier un éventuel avenant de révision.

A défaut de parvenir à conclure un tel avenant, le présent accord continuera de s'appliquer.

La validité de tout avenant de révision au présent accord est soumise, comme l'accord initial, à la condition d'agrément par l'autorité administrative compétente ainsi qu'aux mêmes procédures de notification, de dépôt et de publicité.

10.4. NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est établi en 6 exemplaires.

A l'issue de la procédure de signature, et en application des dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera le texte du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le groupe Crédit Agricole S.A..

En application des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction du groupe Crédit Agricole S.A. sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TéléAccords » dans les conditions suivantes :

- dans une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;

- dans une version électronique de l'accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise continueront à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales, le lieu et la date de signature.

Un exemplaire signé sera, par ailleurs, remis à chaque signataire et déposé au secrétariat Greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

En application des dispositions de l'article R. 2262-3 du Code du travail, le présent Accord sera diffusé sur l'intranet du Groupe Crédit Agricole S.A..

Fait à Montrouge, le 23 décembre 2022,
En 6 exemplaires

Pour le Groupe Crédit Agricole S.A.

Madame Bénédicte CHRETIEN
Directrice des Ressources Humaines du groupe Crédit Agricole S.A.

Signé électroniquement par Bénédicte CHRETIEN le
21/12/2022 15:10:37

Pour les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Crédit Agricole S.A. :

- **pour le syndicat CFDT, représenté par Madame Valérie DELACOURT**

Signé électroniquement par Valérie DELACOURT le 19/12/2022 14:20:10

- **pour le syndicat CFE-CGC/SNB, représenté par Madame Patricia PINCHEMEL**

Signé électroniquement par Patricia PINCHEMEL le 19/12/2022 12:54:58

- **pour le syndicat FO, représenté par Madame Karine SORIN**

Signé électroniquement par Karine SORIN le 21/12/2022 13:18:44

ANNEXE 1 : ARTICLE L. 5212-13 DU CODE DU TRAVAIL

En vigueur à la date de signature du présent accord

Bénéficient 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 handicapé

ANNEXE 2 : GLOSSAIRE

AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

AAH : Allocations Adultes Handicapés

BOETH : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

CAE : Contrat d'accompagnement à l'emploi

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

CIE : Contrat initiative emploi

CNCPH : Conseil National Consultatif des personnes handicapés

CRP : Centres de Rééducation Professionnelle

CSE(C) : Comité Social et Economique (Central)

CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

DRIEETS : Direction Régionale Interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DOETH : Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

DRHG : Direction des Ressources Humaines Groupe

DSN : Déclaration Sociale Nominative

EA : Entreprise Adaptée

ECAP : Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières

ESAT : Etablissements de services d'Aide par le Travail

ETABLISSEMENT : Etablissement au sens URSAFF ayant un n° de SIRET

GESAT : Réseau national du secteur adapté et protégé

MAD : Mise à disposition

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MSA : Mutualité sociale agricole

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

OPS : Organisme de placement spécialisé (Fusion Cap Emploi et Sameth)

PMSMP: Période de mise en situation milieu professionnel

POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle

POPEI : Pilotage Opérationnel des Politiques d'Emploi et d'Insertion

PSO : Politiques SOciales

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RSE : Responsabilité Sociale d'Entreprise

SAMETH : Service d'aide au maintien dans l'Emploi des Travailleurs en situation de Handicap

STPA : Secteur du travail protégé et adapté (EA, ESAT, TIH)

TH : Travailleur en situation de handicap

TIH : Travailleur indépendant en situation de handicap

UB : unité bénéficiaire (prorata temps de travail, présence et titre)

UNEA : Union nationale des entreprises adaptées

URSSAF : Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales