



CRÉDIT AGRICOLE S.A.

ACCORD DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A.

POUR L'EMPLOI DES PERSONNES

EN SITUATION DE HANDICAP

2026 - 2028

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 Anne-Catherine ROPERS, 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 des Travailleurs Chrétiens (CFTC), représentée par Madame Fanny HANNEDOUCHE
- La Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC) / Syndicat National des Banques (SNB), représentée par Madame Sylvie DAULNE
- Force Ouvrière (FO), représentée par Madame Karine SORIN

d'autre part,

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	5
TITRE 1 : PRINCIPES GENERAUX.....	6
1.1. CHAMP D'APPLICATION, PERIMETRE DE L'ACCORD, PRINCIPE DE CONSOLIDATION ET BENEFICIAIRES.....	6
1.1.1. Périmètre de l'accord	6
1.1.2. Principe de consolidation.....	7
1.1.3. Les bénéficiaires de l'accord	8
1.1.4. Encourager la déclaration de la reconnaissance de handicap à l'employeur	9
1.2. LE PILOTAGE DE L'ACCORD	9
1.2.1. L'Equipe Centrale Handicap (ECH).....	9
1.2.2. Le Responsable Inclusion Handicap (RIH)	11
1.3. LES AUTRES ACTEURS OPERATIONNELS	12
1.3.1. Les acteurs des ressources humaines	12
1.3.2. Le manager	13
1.3.3. Les services de prévention et de santé au travail et l'assistance sociale	13
1.3.4. Les Instances représentatives du personnel	13
1.3.5. Les acteurs de la communication.....	13
1.3.6. La direction des achats et les acheteurs des entreprises	14
1.3.7. Les autres acteurs (experts, psychologues, accessibilités, etc.)	14
TITRE 2 : PLAN D'EMBAUCHE AU SEIN DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A.....	14
2.1. LES ENGAGEMENTS DE RECRUTEMENT	15
2.2. LES DISPOSITIFS ET LES OUTILS DE RECRUTEMENT	16
2.3. LES MODALITES D'ACCUEIL ET D'INTEGRATION DES NOUVEAUX ENTRANTS EN SITUATION DE HANDICAP	17
2.3.1. Le parcours d'accueil et d'intégration des CDI et CDD	17
2.3.2. Le parcours d'accueil et d'intégration des contrats en alternance	18
2.3.3. L'accueil de stagiaires en situation de handicap	18
2.3.4. L'accueil des travailleurs intérimaires en situation de handicap.....	18
TITRE 3 : PLAN DE DÉVELOPPEMENT ET DE MAINTIEN EN EMPLOI AU SEIN DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A.	19
3.1. LES ENGAGEMENTS DU MAINTIEN EN EMPLOI	20
3.2. LA MISE EN ŒUVRE DE LA COMPENSATION DU HANDICAP PILOTEE PAR L'ECH..	20
3.2.1. L'accompagnement du collaborateur.....	20
3.3. LES MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN EN EMPLOI RELATIVES A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ACCORDEES PAR LES ENTREPRISE ...	23
3.3.1 Aménagement des modalités de travail	23
3.3.2 Aménagement des conditions de travail	23

3.4.	LES AUTRES MESURES FINANCEES PAR UNE ENVELOPPE DEDIEE, HORS BUDGET DE L'ACCORD	24
3.5.	ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION DE CARRIERE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	25
TITRE 4 : FORMATIONS.....		27
4.1.	ACTIONS DE FORMATION A DESTINATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	27
4.2.	AUTRES MODALITES DE FORMATION	28
TITRE 5 : PLAN DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION.....		29
TITRE 6 : TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION.....		30
TITRE 7 : PLAN DE RECOURS AUX ACHATS AUPRES DU SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ (STPA).....		31
TITRE 8 : INTERNATIONALISATION DE LA POLITIQUE HANDICAP		32
TITRE 9 : AUTRES ACTIONS.....		32
TITRE 10 : SUIVI DE L'ACCORD		32
10.1.	COMMISSION DE SUIVI	32
10.2.	GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE	33
TITRE 11 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES		34
11.1.	ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE	34
11.2.	REVISION	34
11.3.	NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE	34
ANNEXE 1 : ARTICLE L. 5212-13 DU CODE DU TRAVAIL		36
ANNEXE 2 : GLOSSAIRE		37

PRÉAMBULE

Le groupe Crédit Agricole S.A. réaffirme son engagement fort et durable en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Cet engagement s'inscrit pleinement dans la politique de responsabilité sociétale du Groupe et constitue, depuis 20 ans, l'un des piliers de sa politique de diversité et d'inclusion.

Si le chemin collectif parcouru témoigne d'une progression, il demeure indispensable de poursuivre et de renforcer cette dynamique positive afin de faire du Crédit Agricole un acteur de référence, reconnu en matière d'inclusion.

Le présent accord, conclu pour la période 2026-2028, s'inscrit dans la continuité de cette démarche, tout en s'adaptant aux évolutions du cadre légal.

En effet, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a conduit à la suppression des accords handicap agréés, avec une échéance pour le Groupe fixée au 31 décembre 2025. Afin de se conformer à cette évolution et tout en préservant l'ambition initiale de sa politique handicap, le Groupe a dû faire évoluer son modèle organisationnel et financier pour atteindre ses objectifs.

Ainsi, il a été convenu de mettre en place un dispositif alternatif à la suppression des accords agréés, permettant de sécuriser les ressources allouées à la politique handicap du Groupe et d'en garantir le déploiement par l'Équipe Centrale Handicap (ECH).

Le budget de l'accord est désormais annuellement composé des ressources financières des entreprises et des aides externes de l'Agefiph, dans le cadre de son offre de services en faveur du maintien en emploi des collaborateurs en situation de handicap.

Ce nouveau dispositif réaffirme l'attachement du Groupe à ses principes fondamentaux, notamment l'équité de traitement, la dynamique de recrutement et de reconnaissance du handicap ainsi que le maintien d'un environnement de travail bienveillant et inclusif.

Avec ce premier accord handicap non agréé, le Groupe Crédit Agricole S.A. souhaite également favoriser les parcours professionnels, faire des évolutions technologiques une véritable opportunité d'inclusion, et valoriser, tant en interne qu'en externe, les initiatives et les résultats du Groupe.

A ce titre, des chantiers et travaux spécifiques seront engagés, associant l'ensemble des parties prenantes, avec pour objectif une mise en œuvre effective pendant la durée du présent accord.

Il est rappelé que le présent accord est non agréé. De ce fait, il n'acquiesce pas le Groupe de son OETH au sens de l'article L.5212-8 du Code du travail.

TITRE 1 : 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.

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.

L'effectif moyen d'assujettissement du groupe Crédit Agricole S.A. était de 41 327 collaborateurs en 2024.

1.1.2. Principe de consolidation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, chaque entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord déclare tous les mois, dans sa DSN, le statut de travailleur handicapé de ses collaborateurs dans la rubrique « statut BOETH », avec l'indication du titre de reconnaissance du handicap.

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.

L'application de la loi du 5 septembre 2018 ayant, notamment, eu pour conséquence la suppression des accords agréés, le budget du présent accord n'est plus constitué, à compter du 1er janvier 2026, par la somme des contributions des entreprises dont le taux d'emploi est en deçà du seuil légal de 6% de son effectif total.

Toutefois, pour maintenir et développer les ambitions handicap du groupe, une alternative à la fin des agréments a été proposée et validée afin de sécuriser des ressources sur la durée de l'accord ainsi que pour conserver le pilotage du budget groupe parmi les missions de l'ECH.

Il est ainsi convenu que le budget groupe reste affecté à l'ECH dans une logique de mutualisation, afin de décliner les plans d'actions collectifs bénéficiant à toutes les entreprises du groupe auxquelles s'applique le présent accord. Quel que soit le taux d'emploi des collaborateurs en situation de handicap d'une entreprise, cette organisation permet de préserver le principe d'équité de traitement des collaborateurs et de mener toutes les actions, tant internes qu'externes, pour favoriser leur inclusion.

Le budget de l'accord est donc désormais annuellement composé des ressources internes des entreprises et des aides financières proposées par l'Agefiph, dans le cadre de son offre de services pour le maintien en emploi des collaborateurs en situation de handicap.

Pour obtenir des financements de l'Agefiph, Crédit Agricole S.A., représentée par la Direction RHG/PSO, a négocié les modalités nécessaires à cet effet avec l'Agefiph et signera une convention de services d'ici le 31/12/2025 afin de bénéficier de l'enveloppe financière proposée pour les aménagements des situations de travail (AST) des collaborateurs en situation de handicap.

Les entreprises s'engagent à financer chaque année le budget handicap groupe afin :

- d'engager les actions de fonctionnement pour compte commun (communication, sensibilisation, formation, licences, maintenance des outils, partenariats, pilotage et suivi de la politique handicap groupe par l'ECH , etc.) sur la base des projections communiquées par l'ECH,
- de répondre aux besoins d'aménagements et d'équipements des collaborateurs en situation de handicap.

En pratique :

- L'ensemble des dépenses est réalisé et financé par l'ECH à partir du budget groupe (dépenses pour compte commun) ;
- Les dépenses de maintien en emploi des collaborateurs seront refacturées à chaque entreprise concernée par l'ECH, déductions faites des financements perçus de l'Agefiph (dépenses liées aux besoins des propres collaborateurs des entreprises).

Plusieurs fois dans l'année, l'ECH présentera aux entreprises le suivi budgétaire avec la distinction des dépenses pour compte commun et des dépenses liées aux besoins de leurs propres collaborateurs.

En complément, chaque entreprise peut financer directement des actions liées au recrutement, à la communication, à la formation ou à la sensibilisation sur son propre périmètre (exemple : actions de détection de candidat en situation de handicap dans le domaine du recrutement).

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 leurs conséquences.

Cette situation est également évoquée à 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 collaborateurs 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 (CDI, CDD, contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et convention de stage)

Sont aussi bénéficiaires de l'accord les collaborateurs ayant engagé, auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de leur département de résidence, une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et fourni à leur employeur le récépissé du dépôt de cette demande. En cas de refus de la MDPH ou d'absence de renouvellement de la RQTH, le collaborateur ne sera plus éligible aux dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre et clôturées.

L'initiative de la demande 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 la déclaration de la reconnaissance de handicap à l'employeur

Le groupe souhaite maintenir et encourager les déclarations de handicap, notamment à travers des actions de sensibilisation tout au long de l'année.

Les entreprises concernées par le présent accord qui le souhaitent pourront financer elles-mêmes l'accompagnement de leurs collaborateurs par un prestataire pour aider ces derniers dans leurs démarches administratives en vue de l'obtention de leur RQTH.

1.2. LE PILOTAGE DE L'ACCORD

1.2.1. L'Equipe Centrale Handicap (ECH)

L'ECH, rattachée au département Politiques Sociales (PSO) au sein de la DRHG, poursuit son rôle d'expert, d'animation, de pilotage, de suivi du budget global de l'accord en interne et en externe, de suivi des engagements de l'accord et de représentation externe. Elle gère également désormais la relation avec l'Agefiph dans le cadre de la convention de services conclue avec cette dernière, essentiellement dans le domaine du maintien en emploi. En lien avec les entreprises, elle gère l'étude, la fourniture et la mise en œuvre des moyens de compensation (tel que ce terme est défini ci-après à l'article 4) des conséquences du handicap. Elle refacture annuellement aux entreprises leur quote-part du budget du groupe ainsi que les dépenses effectuées pour répondre aux besoins de compensation des collaborateurs en situation de handicap de chaque entreprise, et reverse à ses dernières les financements obtenus auprès de l'Agefiph.

L'ECH réalise chaque année le bilan de l'accord handicap groupe (qualitatif, quantitatif et financier). Elle présente les résultats groupe de l'année écoulée, le bilan financier, l'avancement des engagements et actions de l'accord mais également les chiffres clés et les initiatives déployées par chaque entreprise. Elle élabore, négocie, pilote et suit la convention établie avec l'Agefiph. Elle répond aux contrôles effectués annuellement par l'Agefiph pour justifier le recours aux financements de cette dernière et les montants obtenus.

Elle instaure un suivi régulier de la consommation de l'enveloppe financière avec le responsable grands comptes de l'Agefiph pour pouvoir la réajuster si nécessaire. En complément, l'ECH rend également compte chaque année à l'Agefiph de l'utilisation des fonds, selon les modalités imposées par l'organisme.

L'ECH assure la communication groupe, la mise en visibilité des résultats et relaie les initiatives des entreprises à travers les différents supports de communication du groupe, notamment les réseaux sociaux utilisés par le groupe, à l'image de LinkedIn. Elle déploie des outils de communication digitaux accessibles présentant les mesures de l'accord.

Elle veille à poursuivre toutes les actions de sensibilisation des collaborateurs (conférences / webinaires, supports de communication (flyers, plaquette, BD, vidéos...)).

Elle définit et met à jour les différentes procédures appliquées dans le cadre de la politique handicap (exemple : maintien en emploi, gestion des mesures de compensations...). Dans ce cadre, elle accompagne les collaborateurs et parties prenantes dans l'application effective des nouvelles procédures et le modèle d'organisation hors agrément.

Elle identifie en lien avec la Direction des Achats Groupe et la Direction de l'immobilier d'exploitation groupe, les ambitions du recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) et aux travailleurs indépendants en situation de handicap (TIH) pour la durée de l'accord.

Par ailleurs, elle crée et/ou maintient (selon la situation de chaque entreprise) une communauté de référents IT dans les entreprises en s'appuyant sur la Ligne Métier IT du Groupe. Ce référent IT, qui sera l'intermédiaire entre le collaborateur, le service IT de l'entreprise (workplace) et le RIH, est un acteur de l'inclusion afin de contribuer à :

- l'intégration de technologies d'assistance directement dans l'environnement de travail numérique ;
- favoriser la prise en main d'outils intégrant des fonctionnalités d'accessibilité ;
- mettre en place des solutions d'amélioration ou de nouvelles technologies d'inclusion.

Au-delà des missions déployées par l'ECH pour le compte du groupe, l'un des collaborateurs de l'équipe est spécifiquement en charge du suivi du respect des engagements du présent accord par les entreprises qui appartiennent à l'UES Crédit Agricole S.A..

L'ECH veille à apporter à tout nouveau Responsable Inclusion Handicap (RIH) d'une entreprise la formation nécessaire à ses missions et, plus généralement, apporte aux RIH toute l'expertise et l'assistance utile pour leur permettre d'atteindre les objectifs de l'accord au niveau de leur entreprise.

Elle est également à la recherche de toute innovation dans le champ du handicap susceptible d'être testée puis déployée au sein des entreprises du groupe.

L'ECH portera une attention particulière :

- aux nouvelles entreprises entrant dans le périmètre de l'accord,
- ainsi qu'aux entreprises qui ont le moins progressé lors du dernier accord sur les recrutements de personnes en situation de handicap.

De plus, elle suit et diffuse les évolutions réglementaires dans le champ du handicap auprès de l'ensemble des acteurs concernés.

Enfin, elle assure la représentation du groupe Crédit agricole S.A. à l'externe.

Pour assurer le pilotage et le déploiement de l'accord dans un contexte de missions élargies, l'ECH dispose de 5 ETP pour la durée de l'accord.

1.2.2. Le Responsable Inclusion Handicap (RIH)

Chaque entreprise du groupe Crédit Agricole S.A. nomme, a minima, un RIH, collaborateur de la ligne métier des Ressources Humaines.

Sur le périmètre de son entreprise, le RIH :

- veille au déploiement des engagements quantitatifs et qualitatifs du présent accord ;
- mobilise les acteurs opérationnels de son entreprise pour faciliter le déploiement des mesures de l'accord ;
- rend compte à son responsable hiérarchique et à l'ECH des actions mises en œuvre et des résultats sur les différents engagements de l'accord ;
- élabore, met en œuvre, suit et évalue le plan d'actions spécifique de son entreprise, en complément des actions mutualisées groupe ;
- participe aux réunions de suivi de l'accord organisée par l'ECH ;
- coordonne les demandes des collaborateurs en situation de handicap, 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, y compris les représentants du personnel, dont l'expertise pourrait s'avérer nécessaire ;
- s'assure de la complétude de l'ensemble des justificatifs nécessaires pour demander la prise en charge des mesures d'aménagements des collaborateurs, conformément aux exigences de l'Agefiph ;

- vérifie la cohérence des informations relatives aux collaborateurs en situation de handicap avec celles transmises mensuellement par les acteurs de la paie via la DSN aux organismes sociaux ;
- 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 collaborateurs en situation de handicap de son entreprise ;
- suit les données relatives aux travailleurs en situation de handicap de son entreprise via l'outil de gestion dédié ;
- contribue à mettre en visibilité les initiatives et résultats handicap de son entreprise, en interne et à l'externe ;
- établit et suit le budget spécifique de son entreprise, en complément des ressources apportées au projet handicap global, en cohérence avec le plan d'actions de son périmètre ;
- présente le bilan annuel handicap, dont le suivi budgétaire, distinguant la participation aux dépenses pour compte commun et celles propres à son entreprise aux instances représentatives du personnel.

Ces missions sont prises en compte lors de la définition des objectifs annuels du RIH par son responsable hiérarchique et donnent 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 dispose du temps nécessaire pour mettre en œuvre les projets, accompagner les collaborateurs en situation de handicap dans leur intégration et leur développement au sein de l'entreprise ou du groupe et, plus largement, accompagner toute personne concernée ou impactée par le sujet (managers, collègues de travail...). Ce temps, déterminé avec le responsable hiérarchique du RIH, varie en fonction de chaque entreprise, sans toutefois pouvoir être inférieur à trois jours par mois, notamment dans les entreprises dont l'effectif d'assujettissement est le plus faible.

Les coordonnées et le rôle du RIH sont portés à la connaissance des collaborateurs via les tableaux destinés à l'information du personnel et/ou diffusés sur les sites intranet. L'accessibilité de l'information aux 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 entreprise 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 veille à la mise en œuvre effective du présent accord au sein de son entreprise et dans ce cadre, est en charge de valider et de mobiliser le budget dédié.

La mobilisation de l'ensemble des acteurs des ressources humaines (RRH, GRH, RIH, responsable formation, SIRH, service paie, etc.) est indispensable à l'atteinte des objectifs assignés à l'entreprise. Les équipes en charge du recrutement de chaque entreprise, en proximité avec leur RIH, sont les acteurs clés de l'application de l'accord.

1.3.2. Le manager

Le manager assure une mission d'encadrement et de développement de ses collaborateurs, il les accompagne au quotidien, en ayant une attention particulière pour ceux en situation de handicap dans leur environnement de travail (organisation et processus de travail, adaptation des objectifs et des livrables...).

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

Le collaborateur 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 en emploi sera mise en œuvre avec l'accord du collaborateur et à la demande expresse du médecin du travail.

Les services d'assistance sociale des entreprises seront sollicités pour l'analyse des dossiers et l'accompagnement des collaborateurs 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 collaborateurs. 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 les membres de ladite commission.

A ce titre il est rappelé que toute entreprise employant au moins 250 salariés désigne un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap en application de l'article L.5213-6-1 du Code du travail.

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 entreprises.

1.3.6. La direction des achats et les acheteurs des entreprises

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

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

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

TITRE 2 : PLAN D'EMBAUCHE AU SEIN DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A.

L'emploi est historiquement un axe stratégique de la politique handicap du groupe.

Cette ambition s'est traduite par un objectif quantitatif groupe fixé pour chaque accord. Les objectifs ont été atteints voir dépassés, sauf, exceptionnellement, durant les années 2017-2019 (5^{ème} accord handicap groupe), à l'image de l'attrition des autres recrutements du groupe sur cette période.

Malgré un contexte économique national incertain, le recrutement de personnes en situation de handicap au sein du groupe a atteint, à la fin du 7^{ème} accord en 2025, son meilleur niveau.

Cette performance collective a été obtenue bien que les résultats des entreprises aient été assez hétérogènes et que certaines entreprises aient régulièrement sollicité l'ECH pour financer des prestataires externes sur le budget du 7^{ème} accord.

Le retour sur investissement des cabinets de recrutements spécialisés n'ayant pas été probant, après échanges avec les entreprises il a été décidé de laisser à chacune toute initiative pour solliciter et financer elle-même une prestation externe pour faciliter la détection et l'embauche de candidats en situation de handicap. La maturité et les spécificités des métiers des entreprises permettent aujourd'hui de s'appuyer sur une logique de décentralisation des actions de recrutement. Chacune pourra ainsi personnaliser les outils et moyens mis en œuvre en les adaptant au mieux à son contexte.

Seules les actions liées aux outils de recrutement groupe (site de recrutement de l'Agefiph, site de recrutement du groupe...) seront financés par l'ECH à partir du budget groupe.

L'ECH continuera toutefois d'apporter si besoin son expertise et ses recommandations aux RIH et à l'ensemble des acteurs dans les actions et initiatives permettant de recruter des candidats en situation de handicap.

2.1. LES ENGAGEMENTS DE RECRUTEMENT

En application du principe de non-discrimination, 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..

Toutefois, la notion de compensation raisonnable des conséquences du handicap sera prise en compte dans l'ensemble des phases du processus de recrutement (détection, entretiens, présentation aux managers, intégration...). Dans cet état d'esprit, les conséquences directes, mais aussi indirectes, du handicap pourront faire l'objet d'une analyse particulière afin de personnaliser, en cas de besoin, l'analyse et le traitement des candidatures.

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.) seront mobilisées.

S'ajoute à cette liste la possibilité de recourir aux Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH), instaurée par la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

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

Dans le cadre de ce 8^{ème} accord, les parties s'entendent pour fixer, au niveau du groupe Crédit Agricole S.A., un objectif de 200 recrutements, dont au moins 70 CDI et 50 alternants (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), au cours de la période 2026-2028, 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. En tout état de cause, cette révision à la baisse ne pourra aboutir à un objectif inférieur à 150 recrutements.

Par ailleurs, les parties fixent pour objectif qu'aucun métier du Groupe Crédit Agricole S.A. n'ait un taux d'emploi inférieur à 3,5 % à la date d'échéance de l'accord.

A ce jour, l'ensemble des contrats ci-dessous sont comptabilisés et déclarés dans le cadre de l'OETH des entreprises auxquelles s'applique le présent accord. Cependant, pour atteindre les objectifs précités, seuls seront comptabilisés les :

- Contrats à durée indéterminée (CDI) ;
- Contrats à durée déterminée (CDD) de plus de 6 mois ;
- Contrats d'apprentissage ou de professionnalisation de plus de 6 mois ;

- Contrats de travail temporaire de plus de 6 mois ;
- Stages de plus de 6 mois et périodes de mise en situation en milieu professionnel.

A noter qu'en cas rupture unilatérale du contrat de travail d'un collaborateur en situation de handicap dans les six premiers mois, à l'initiative de l'employeur, le recrutement n'est pas comptabilisé dans la réalisation des objectifs de l'entreprise/groupe.

Pour renforcer la mobilisation de chaque entreprise sur les recrutements de travailleurs en situation de handicap tous contrats confondus, l'objectif de recrutement de chaque entreprise est intégré dans la feuille de route de chaque Direction des Ressources Humaines.

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 entreprise.

Le reporting détaillé reprenant le nombre, la nature et la durée des contrats ainsi que le nombre de personnes concernées, sera maintenu et alimenté trimestriellement par chaque entreprise. Ce reporting sera enrichi par un suivi de l'efficacité des actions menées par les entreprises (forums, cabinets de recrutement spécialisés ou non...) ce qui permettra d'organiser un partage des bonnes pratiques entre toutes les entreprises. Ces reporting seront transmis à l'ECH pour la consolidation du résultat annuel groupe. Les résultats de l'année écoulée seront présentés chaque année aux instances de suivi de l'accord.

Le groupe Crédit Agricole S.A. suivra, par ailleurs, la représentation des collaborateurs en situation de handicap parmi le taux de transformation de contrats précaires du Groupe en contrats permanents.

En complément de ces actions, l'ECH s'assurera que le site de recrutement du groupe soit conforme aux normes d'accessibilité définies par la réglementation en vigueur.

2.2. LES DISPOSITIFS ET LES OUTILS DE RECRUTEMENT

Au sein de son entreprise et sur son propre budget, le RIH pourra proposer aux acteurs du recrutement 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.) ;
- la sensibilisation des recruteurs et managers.

L'ECH pourra solliciter les acteurs du groupe et/ou des entreprises, notamment pour :

- mettre en visibilité le handicap dans les processus internes de recrutement ou de mobilité (tels que la campagne d'alternance ou les Mobilijobs), ainsi qu'au travers d'une publication des offres de postes sur les réseaux sociaux du groupe ;
- mettre en visibilité la politique handicap au sein de la politique Marque employeur du Groupe (interne et externe) ;
- rendre accessible les outils de recrutement groupe ;
- rediffuser des offres du groupe sur le jobboard de l'Agefiph et donner accès aux services en charge du recrutement et aux RIH des entreprises à la CVthèque de l'Agefiph.

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

L'attention portée et l'accueil des nouveaux entrants en situation de handicap participent d'une intégration réussie dans l'entreprise.

L'ECH propose aux différentes entreprises d'utiliser les dispositifs existants pour présenter la politique handicap du groupe et détailler leur propre dispositif dans leur livret d'accueil des nouveaux embauchés.

Le recours à des prestataires externes, experts des thématiques concernées, pourra être réalisé par les entreprises.

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 au sein de l'entreprise.

Avant l'arrivée du nouveau collaborateur et avec son accord écrit, le RIH, et le GRH le cas échéant, accompagnent le manager afin de veiller à la mise en œuvre de l'organisation la plus adaptée et au bon déroulement de l'intégration du collaborateur. L'entreprise pourra décider de financer des formations pour les dispenser, en cas de besoin, aux équipes et managers accueillant un travailleur en situation de handicap afin de favoriser la prise de poste du collaborateur 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 au sein des entreprises, le groupe se donne pour objectif prioritaire d'accompagner la réussite de la période d'alternance pour favoriser autant que possible, à l'issue de cette période, une embauche au sein du groupe, en tenant compte de l'évaluation des compétences portée par le tuteur ou le maître d'apprentissage.

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 collaborateurs de l'entreprise d'accueil au handicap ;
- 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.

2.3.4. L'accueil des travailleurs intérimaires en situation de handicap

En tant qu'employeur d'un travailleur temporaire en situation de handicap, c'est à l'entreprise de travail temporaire qu'incombe la responsabilité première de mettre en place et de financer les aménagements nécessaires à la compensation du handicap de son collaborateur, même si celui-ci exerce ses missions au sein d'une entreprise utilisatrice.

L'ECH pourra être sollicitée dans des cas particuliers afin d'étudier la possibilité de financer des aménagements, dans le cadre du respect du principe de la compensation raisonnable des conséquences du handicap.

TITRE 3 : PLAN DE DÉVELOPPEMENT ET DE MAINTIEN EN EMPLOI AU SEIN DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A.

La survenance de handicap étant statistiquement liée au vieillissement, la moyenne d'âge des collaborateurs du Groupe conduit à supposer qu'un certain nombre d'entre eux seront concernés dans les prochaines années par l'apparition d'un handicap. Au cours de ces dernières années, et plus particulièrement durant le dernier accord, un nombre croissant de collaborateurs du groupe a déclaré être en situation de handicap. Ce constat s'explique en grande partie par le climat de confiance autour du handicap dans le groupe, renforcé par la politique menée qui contribue à inscrire progressivement le handicap comme « naturel » et non-discriminant dans le parcours professionnel. Il est néanmoins probable que certains collaborateurs ne bénéficient pas encore des dispositions de l'accord, alors même qu'ils pourraient y être éligibles s'ils sollicitaient la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ou, pour ceux qui en disposent déjà, s'ils en informaient leur employeur.

Cette situation doit faire l'objet d'une attention particulière car si elle n'est plus perçue aujourd'hui comme gênante par les personnes concernées, elle peut néanmoins entraîner des conséquences sur leurs perspectives d'évolution professionnelle ou sur leur état de santé. De plus, le principe de compensation, encore parfois méconnu, revêt une importance significative. En l'absence d'une telle compensation, les collaborateurs concernés s'exposent à un risque de « surcompensation », c'est-à-dire la nécessité de fournir davantage d'efforts que les autres pour atteindre leurs objectifs professionnels. Cette situation peut entraîner une aggravation de leur état de santé ou les placer en difficulté, dès lors que leurs conditions de travail ne seraient plus adaptées à leur singularité.

Le maintien en emploi est donc le dispositif complémentaire du plan d'embauche. S'il contribue à l'atteinte du taux légal d'emploi des personnes en situation de handicap des entreprises du groupe, il garantit surtout l'égalité des chances sur l'ensemble du parcours professionnel des collaborateurs concernés, et ce au bénéfice de tous (collaborateurs, collègues, managers, employeur).

Par conséquent, le groupe s'engage à mettre en œuvre les moyens adaptés à la compensation raisonnable des conséquences du handicap, dans toutes ses dimensions (technique, organisationnelle, managériale et formation), pour chaque collaborateur. Cet engagement a pour objectif de permettre à chacun d'exercer ses missions dans les meilleures conditions possibles et de bénéficier d'équipements ou d'aménagements dans la sphère professionnelle voire privée.

Les acteurs du groupe se mobilisent dans une coopération pluridisciplinaire pour rechercher les solutions d'aménagement du poste de travail, de maintien en emploi ou, le cas échéant, de reclassement les plus appropriées aux collaborateurs en situation de handicap.

Par ailleurs, selon le souhait des entreprises, une démarche analogue peut être proposée aux collaborateurs dont le médecin du travail considère que leur situation devrait conduire à une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, conformément à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

3.1. LES ENGAGEMENTS DU MAINTIEN EN EMPLOI

*« La compensation est l'outil de construction de l'équité et, en conséquence, du rétablissement de l'égalité des chances par la réduction des désavantages acquis » (G. Tisserant, *Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité*).*

Instituée par la loi handicap du 11 février 2005, la compensation constitue un droit pour les personnes en situation de handicap.

Le principe de la compensation est de répondre de façon appropriée à l'ensemble des demandes des travailleurs en situation de handicap, à l'occasion de leur prise de poste et/ou pour les besoins de leur maintien en emploi, dans le respect des dispositions légales.

Cela concerne essentiellement l'aménagement du poste de travail et les mesures d'accompagnement du collaborateur. Les aménagements doivent faire préalablement l'objet de préconisations des SPST (précisant la nature des difficultés rencontrées et les modifications organisationnelles et/ou techniques recommandées) et/ou des médecins traitants (référénts), selon qu'il s'agisse de prescriptions de maintien en emploi ou de prescriptions à titre privé.

Les aménagements seront majoritairement financés au titre de la convention de services signée avec l'Agefiph. L'éventuel restant à charge du coût des aménagements nécessaires sera financé par l'entreprise du collaborateur. Les mesures prises en charge par l'Agefiph doivent faire partie de son offre de services et les justificatifs requis doivent être fournis aux RIH dans les délais attendus pour que ces mesures soient financées par l'Agefiph.

Au-delà des mesures relevant du présent accord, il peut exister des dispositifs conventionnels spécifiques et complémentaires mis en œuvre au sein des entreprises.

3.2. LA MISE EN ŒUVRE DE LA COMPENSATION DU HANDICAP PILOTEE PAR L'ECH

Dans le cadre du présent accord, la mise en œuvre du principe de la compensation du handicap est la suivante : en lien avec l'Agefiph, l'ECH gère le financement des mesures de maintien en emploi pour le compte des entreprises. Pour les mesures de compensation professionnelle/personnelle (exemples : prothèses auditives...) le financement intervient uniquement 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 au calcul de la prise en charge par l'entreprise.

3.2.1. L'accompagnement du collaborateur

Le collaborateur peut bénéficier d'un accompagnement dédié dès sa prise de poste et tout au long 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 collaborateur peut également bénéficier de toutes les mesures pertinentes, en lien avec les conséquences de son handicap, visant à le maintenir en poste et à lui assurer une égalité des chances dans son parcours professionnel et son évolution de carrière.

Ces mesures seront mises en place, après étude de la situation du collaborateur, par le RIH ou l'ECH, et sur préconisation écrite du médecin du travail. Elles peuvent intervenir lors de l'apparition ou de l'aggravation du handicap, ainsi que lors de l'évolution du contexte de travail.

Traitées au cas par cas, les collaborateurs peuvent bénéficier des aides suivantes :

- **Des aides techniques :**

- Aménagements du poste de travail et matériels (par exemple logiciels spécifiques comme zoom texte, clavier inversé, souris roller mouse, équipements adaptés à installer sur un véhicule de fonction, fauteuil ergonomique, chaussures de sécurité orthopédiques, etc.) ;
- Accessibilité et 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 collaborateur(s) en situation de handicap présents sur un site ;
- Aides individuelles (transports, prothèses auditives, boucle magnétique et toute innovation technologique)

Exemples :

➤ *les aides aux transports*

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

Le collaborateur peut également bénéficier d'une aide aux transports dans les situations suivantes :

- La participation aux réunions ou déplacements professionnels en dehors de l'entreprise où le collaborateur exerce habituellement son activité ;
- La visite médicale.

Ces aides aux transports, qui sont à date plafonnées à un montant annuel de 12 000 € par collaborateur, sont strictement réservées à (i) un usage professionnel et (ii) conditionnées à la compensation des conséquences du handicap du collaborateur.

Pour en bénéficier, le médecin du travail devra attester préalablement que l'attribution de ces aides est nécessaire et conforme aux deux conditions précitées. Un avis médical de ce dernier devra être fourni.

Le renouvellement de l'aide est apprécié par le médecin du travail selon la situation du collaborateur (cette situation doit être analysée comme étant susceptible de compromettre le parcours vers l'emploi ou le maintien en emploi du collaborateur).

A ces fins, chaque collaborateur devra s'engager à fournir les justificatifs nécessaires à la demande de financement auprès de l'Agefiph et à respecter les deux règles précitées en signant un courrier type émis par le RIH de son entreprise lors de la mise en œuvre de cette compensation.

➤ *les aides à l'aménagement d'un véhicule individuel :*

Les frais liés à l'aménagement du véhicule personnel du collaborateur, 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 l'ECH, qui sollicitera en premier lieu leur financement auprès de l'Agefiph
- Par l'entreprise du collaborateur en présence d'un reste à charge qui sera refacturé par l'ECH

Des justificatifs devront être fournis par le collaborateur, conformément aux attentes de l'Agefiph et dans les délais exigés.

Cette aide à l'aménagement d'un véhicule individuel est renouvelable après un délai de 5 ans ou en cas de changement de véhicule rendu obligatoire par la destruction ou la vétusté du précédent.

- **Des aides humaines :**

- Interprétariat/interface de communication;
- Auxiliariat professionnel, (interprète langue des signes française, traduction en Braille, etc.) ou aux conditions de vie (auxiliaires, etc.) ;
- Ainsi que l'accès à une plate-forme pour les personnes sourdes et malentendantes.

- **Des aides organisationnelles :**

- Adaptation du temps de travail, horaires ;
- Accompagnements personnalisés ...aides au logement pour permettre aux collaborateurs de se rapprocher de leur lieu de travail (frais de recherche, de déménagement, d'aménagements spécifiques etc.).

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 avec des prestataires IT. Ils pourront faire l'objet d'adaptations et d'améliorations selon les nouveaux besoins.

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

3.3. LES MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN EN EMPLOI RELATIVES A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ACCORDEES PAR LES ENTREPRISE

3.3.1 Aménagement des modalités de travail

Dans le respect des dispositions légales, après étude de la situation du collaborateur concerné et sur préconisation écrite du médecin du travail, les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre afin d'aménager les modalités de travail du collaborateur.

Des actions, telles que le télétravail, pourront ainsi être mises en place. En cas de contraintes particulières médicalement justifiées, le télétravail applicable au collaborateur en situation de handicap pourra être plus favorable que celui applicable dans l'entreprise dont il dépend.

3.3.2 Aménagement des conditions de travail

Dans le respect des dispositions légales, après étude de la situation du collaborateur et sur préconisation écrite du médecin du travail, les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre afin de mettre en place les actions telles que celles listées ci-dessous, sans que cette liste ne soit exhaustive :

- Dans le cadre de ce nouvel accord, le congé supplémentaire pour mener à bien les démarches nécessaires, y compris médicales, à la RQTH et lors du renouvellement de la RQTH sera porté à trois jours (contre deux jours auparavant). Ce congé pourra être fractionné par demi-journée. Il sera accordé sur présentation des justificatifs des démarches engagées et des nécessités d'absence ;
- L'aménagement des horaires de travail : dans le respect de la réglementation 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 du collaborateur en situation de handicap. Ces dispositions seront étendues dans les mêmes conditions aux aidants familiaux collaborateurs du groupe et proches d'une personne en situation de handicap (conformément à l'article L. 3121-49 du Code du travail) ;

- L'adaptation du temps partiel thérapeutique aux conséquences du handicap du collaborateur : 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 adaptés pour tenir compte des contraintes médicales ou de la fatigabilité liées au handicap de la personne, dans le respect de la réglementation en vigueur sur le temps de travail. Un avenant au contrat de travail précise l'organisation du temps de travail convenue ainsi que les modalités d'exercice de la fonction du collaborateur ;
- L'aménagement ponctuel du temps de travail : l'horaire de travail peut être ponctuellement aménagé, sans impact sur le salaire, sur préconisation du médecin du travail ;
- La facilitation du maintien en emploi des collaborateurs 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'entreprise ou, à défaut celui de Crédit Agricole S.A., et après concertation de l'ECH avec le RIH et le médecin du travail ;
 - o 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 continue de s'appliquer sans limite d'âge ;
 - o 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 ne puisse s'y opposer ;
 - o Les aménagements des modes d'organisation du travail et notamment le télétravail sont également de nature à faciliter le maintien en emploi des collaborateurs parents d'enfants en situation de handicap. Ils seront donc étudiés en fonction de la situation particulière du collaborateur et des contraintes organisationnelles de l'entreprise ;
- Une attention particulière sera portée aux collaborateurs en situation de handicap lors de la négociation ou la renégociation d'un accord collectif concernant le dispositif de don de jours de repos ;

Dans les locaux des entreprises concernées par le flex office, une vigilance est accordée à l'installation d'emplacements réservés aux collaborateurs dont l'état de santé nécessite des aménagements spécifiques de leur poste de travail. Les entreprises veilleront à la sensibilisation des collaborateurs sur ce sujet et à ce que ces emplacements ne stigmatisent pas leurs utilisateurs.

3.4. LES AUTRES MESURES FINANCEES PAR UNE ENVELOPPE DEDIEE, HORS BUDGET DE L'ACCORD

Cette enveloppe financière est uniquement destinée aux collaborateurs ayant déclaré une situation de handicap.

Elle s'applique en complément de l'ensemble des aides mentionnées dans l'accord ainsi que de celles obtenues auprès des divers organismes (Agefiph, MSA, Mutuelle etc.).

L'aide pourra être sollicitée par le collaborateur directement auprès de l'assistante sociale (ou le RIH) qui constituera un dossier. Chaque demande sera étudiée, au cas par cas, entre l'assistance sociale, le RIH et l'ECH qui pourront solliciter l'avis du SPST.

Pour bénéficier de tout ou partie du financement, la demande doit être afférente à des dépenses imprévisibles ou exceptionnelles, non financées par les aides mentionnées dans l'accord ainsi que celles obtenues auprès des organismes (Agefiph, MSA, Mutuelle etc.), qui pourraient éloigner le collaborateur de l'emploi, par exemple :

- Aménagement d'un logement à la suite de la survenance d'un handicap ;
- Frais engendrés par une opération à l'étranger ;
- Frais d'agences immobilières liés à un rapprochement géographique domicile-travail.

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

Dans le cadre du présent accord, le groupe souhaite accorder une importance particulière au suivi et à l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap dans leur carrière au sein du groupe Crédit Agricole S.A..

L'ECH s'attache, notamment, à la mise en œuvre des mesures suivantes :

- prise en charge d'un accompagnement spécifique des collaborateurs qui souhaiteraient réaliser une mobilité en interne ou en externe ;
- développement des échanges avec les GRH afin de financer un accompagnement adapté à l'évolution de la situation des collaborateurs en situation de handicap (retour à l'emploi, maintien de l'employabilité en interne ou à l'extérieur du groupe...) ;
- prise en compte du risque d'accroissement des handicaps psychiques et nécessité d'améliorer leur prise en charge par des formations ou des accompagnements spécifiques adaptés au handicap du collaborateur à l'attention des équipes et des collaborateurs concernés ;
- dispositions concernant l'accompagnement de la fin de carrière des travailleurs handicapés au sein des entreprises ;
- étude avec les DRH de l'aménagement des fins de carrière ;

- financement (groupe et/ou entreprises) :
 - o de formations des Responsables de développement individuel (RDI) /GRH/ Responsables Relations Sociales (RRS) aux situations de fin de carrière ;
 - o de prestations dédiées avec des partenaires spécifiques :
 - Pour, à partir de 50 ans, aider et conseiller les travailleurs en situation de handicap/invalidité sur les modalités de fin de carrière ;
 - Pour, à partir de 55 ans, informer les travailleurs en situation de handicap sur leurs conditions de retraite ;

L'ECH lancera sur la durée de l'accord un chantier dont l'ambition est la progression des mobilités intra-groupe. Ce chantier commencera dès la première année de l'accord et aura un indicateur de suivi.

Pour les collaborateurs dont la situation de handicap les amènerait à être inaptes à tout poste 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.

Un bilan professionnel pourrait être proposé aux collaborateurs, par un cabinet spécialisé en matière de handicap à choisir avec leur entreprise, pendant une durée pouvant aller jusqu'à six mois, renouvelable une fois. Des financements Agefiph pourront être sollicités à cet effet, avec un reste à charge pour les entreprises. En amont de la procédure de licenciement pour inaptitude, les collaborateurs seront informés de l'existence des dispositions particulières qui existent à destination des collaborateurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

L'ECH prévoit de lancer sur la durée de l'accord un chantier sur la prévention et le traitement des inaptitudes en lien avec les SPST, AS, RIH et autres parties prenantes identifiées, dont les ESAT et les TIH. L'ECH recensera annuellement le nombre d'inaptitudes déclarées au sein des différentes entreprises du Groupe et communiquera ces données aux membres du groupe paritaire.

Comme tout collaborateur, les personnes reconnues handicapées peuvent saisir leur GRH, RIH ou manager pour échanger sur leur parcours professionnel et examiner des postes vers lesquels leur orientation ou évolution pourrait être envisagée. Dans ce cas, les collaborateurs peuvent être accompagnés par un représentant du personnel de leur entreprise.

À la demande du collaborateur 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 accessibles à tous les collaborateurs sont régulièrement organisés par les entreprises.

L'ECH participe aux comités de mobilité Groupe afin de répondre aux éventuelles questions des participants sur l'accord handicap, présenter les réalisations en lien avec le recrutement, et prendre connaissance des opportunités de postes susceptibles de correspondre au profil des collaborateurs 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 de chacun.

Dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle, les dispositifs nécessaires à de la prise de poste (accessibilité, aides à la traduction, etc.) sont mis en œuvre.

TITRE 4 : FORMATIONS

L'évolution de la maturité et de l'appréhension de la thématique du handicap dans pratiquement l'ensemble des entreprises du groupe, traduit un progrès constant de l'ouverture sur l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Ces progrès résultent notamment des actions de formation, de sensibilisation et de communication mises en œuvre dans les précédents accords. Toutefois, cette acculturation doit continuer afin de poursuivre cette dynamique positive. Par conséquent, diverses actions de formation auprès de l'ensemble des collaborateurs et des instances représentatives du personnel des entreprises du groupe Crédit Agricole S.A. seront régulièrement engagées afin de faciliter l'accueil, l'intégration professionnelle, l'évolution de carrière et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

En complément des actions groupe, les entreprises seront autonomes pour organiser et financer leurs propres actions de formation.

4.1. ACTIONS DE FORMATION A DESTINATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le groupe veille à garantir l'accès à la formation à tous les collaborateurs en situation de handicap :

- Les formations individuelles demandées par les collaborateurs en situation de handicap, et prévues au titre du plan de développement des compétences de leur entreprise, font l'objet d'une attention particulière. L'accompagnement des actions de validation des acquis de l'expérience sera favorisé ;
- Les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec la situation de handicap du collaborateur en mobilisant autant que nécessaire les mesures de compensation requises. À cet effet, le RIH conviendra des mesures d'adaptation à prendre en lien avec le responsable de formation et l'ECH (mise en conformité des accessibilités, interprète langue des signes française, documentation en Braille, formation individualisée, durée des formations, etc.) ;
- Les collaborateurs 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 collaborateurs concernés.

La santé mentale est une thématique de plus en plus présente dans la société et les entreprises. Le Groupe met à disposition des outils de formation et de sensibilisation sur ce thème. Dans le cadre du présent accord, une communication spécifique sur les actions de formation disponibles sur LinkedIn à destination des managers et collaborateurs sera entreprise.

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.

4.2. AUTRES MODALITES DE FORMATION

Des nouvelles modalités de formations seront proposées, en capitalisant sur les outils Groupe et les initiatives des entreprises (LinkedIn).

Il est essentiel que les nouveaux managers disposent des outils nécessaires pour connaître et mettre en œuvre la politique handicap du Groupe. A cette fin, les formations dédiées seront intégrées au parcours d'intégration des primo-managers, avec l'appui d'entreprises pilotes sur toute la durée de l'accord.

L'ECH veillera à ce que ces formations puissent être déployées par les entreprises auprès de l'ensemble des collaborateurs tout au long de l'accord.

Par ailleurs, l'ECH veille à ce que les acteurs identifiés soient informés et formés à toute évolution législative et aux bonnes pratiques en matière de handicap. Les destinataires prioritaires sont :

- les RIH qui seront formés à leur fonction ;
- les managers ;
- les lignes métiers RH, 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).

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

TITRE 5 : PLAN DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

Le groupe a souhaité maintenir et développer tout au long de l'année des actions de sensibilisation et de communication avec l'ambition de favoriser le maintien d'un climat de confiance susceptible d'inciter les collaborateurs à déclarer leur handicap.

Un effort sera porté par l'ECH sur la mise en visibilité, notamment à l'externe, des initiatives et des résultats handicap du groupe. L'ECH s'attachera également à relayer les initiatives des entreprises.

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

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

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

Dans le cadre du présent accord, un dispositif de type « vis ma vie » pourra être proposé aux collaborateurs permettant de découvrir le secteur des entreprises adaptées en s'appuyant sur la plateforme « J'Agis ».

Par ailleurs, afin de renforcer encore l'acculturation et l'appropriation du handicap au sein du Groupe, l'opportunité de mettre en place un réseau d'Ambassadeurs handicap au sein des entreprises sera étudiée dans le cadre de ce 8^{ème} accord. A cet effet, une animation de la communauté handicap capitalisant sur les nouveaux outils mis à disposition dans nos environnements de travail (ex : Équipes Teams) sera lancée.

En complément des actions Groupe, les entreprises seront autonomes pour organiser et financer leurs propres actions de sensibilisation et de communication.

La conclusion du présent accord fera l'objet d'une communication spécifique. Celle-ci permettra notamment d'expliquer le changement de contexte, en particulier dans le domaine du maintien en emploi.

L'accord et ses modalités pratiques d'application feront l'objet d'un plan de communication à l'initiative de l'ECH en lien avec les acteurs concernés, de manière à porter le plus largement possible à la connaissance des collaborateurs les diverses aides et mesures prévues par l'accord.

L'ECH aura la responsabilité de déployer des 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.

La diffusion de l'accord sera étendue aux SPST externes, avec lesquels le groupe interagit. L'ECH veillera à ce que les RIH transmettent aux SPST concernés l'ensemble des supports et des outils afin qu'ils disposent d'une parfaite connaissance de ce nouvel accord.

Un effort sera également porté à la diffusion régulière de posts sur les réseaux sociaux pour mettre en avant les initiatives des entreprises 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 rappelleront que les entreprises 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 boîte mail générique est maintenue par l'ECH (handicap.groupe@credit-agricole-sa.fr) permettant de répondre à toute question.

La thématique de l'emploi des personnes en situation de handicap sera intégrée et mise en exergue dans toutes les communications et actions liées au renforcement de la Marque Employeur. De même, les actions handicap groupe feront l'objet d'une communication spécifique sur LinkedIn en lien avec les équipes concernées

La newsletter handicap est une initiative appréciée avec un taux d'ouverture élevé pour ce type d'outil. Il est prévu de faire évoluer son format et de renforcer son périmètre de diffusion sur la durée de l'accord.

L'ECH va étudier la création d'une Handi Communauté de partage entre Crédit Agricole S.A. et les entreprises afin de faciliter les échanges de bonnes pratiques et le partage d'expérience entre les collaborateurs en situation de handicap.

TITRE 6 : TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

L'ECH veille à diffuser les évolutions réglementaires aux RIH pour permettre aux entreprises de mettre 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 entreprises intégreront les normes permettant l'accessibilité et la maintenance des matériels et des applications informatiques utilisées dans le métier concerné par les collaborateurs 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 assurera 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 collaborateurs concernés.

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

TITRE 7 : 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 et les TIH est pour partie déductible du montant de la contribution finale à verser à l'Agefiph. De surcroît, 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 et le recours aux TIH s'inscrivent dans le cadre de la Responsabilité Sociétale et Environnementale du groupe.

Le volume des achats groupe réalisés auprès du STPA a augmenté durant le 7^{ème} accord. Les échéances des appels d'offres groupe sont des points d'attentions mais également des opportunités de développement de nouveau partenariats.

L'ECH souhaite mobiliser les équipes de la DAG et de la DES sur l'intérêt pour le groupe de développer le recours au STPA considérant, notamment, l'impact financier qu'il représente pour les entreprises.

L'objectif est de maintenir la mobilisation de chacun et de permettre le développement de nouvelles pratiques notamment en matière de co-traitance, vers des secteurs d'activité en lien avec l'IT et les prestations intellectuelles. Des chantiers vont ainsi être lancés par la DAG sur la durée de l'accord pour être mesure de produire des reporting et pouvoir piloter et développer les achats responsables en lien avec les ambitions du groupe. L'ECH va se rapprocher de la DAG pour organiser une mobilisation des prescripteurs pour le maintien en emploi. L'ensemble de ces travaux pourrait permettre de fixer, en lien avec la DAG, un objectif quantitatif raisonnable, de recours au STPA, d'ici la fin de l'accord.

Un suivi des résultats de chaque entreprise sera assuré par l'ECH et présenté aux RIH et aux organisations syndicales représentatives.

TITRE 8 : INTERNATIONALISATION DE LA POLITIQUE HANDICAP

L'accord handicap groupe s'applique à ce jour uniquement aux collaborateurs des entreprises sur le périmètre géographique français. Pour autant, il existe déjà de nombreuses pratiques en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap déployées par les entreprises à l'international. L'ECH est déjà sollicitée dans le cadre de la production des indicateurs CSRD. En lien avec les directions concernées, un état des lieux des pratiques et des résultats des entreprises à l'international sera effectué sur la durée de l'accord.

TITRE 9 : AUTRES ACTIONS

Dans une logique d'amélioration du service rendu aux collaborateurs et/ou clients en situation de handicap, une étude pourra être lancée, en lien avec le groupe CA assurances, sur les dispositifs existants et les pistes à proposer pour mieux couvrir leurs besoins spécifiques en matière d'assurances.

TITRE 10 : 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 organisations syndicales représentatives par l'intermédiaire de leur correspondant syndical groupe.

L'ECH va étudier la possibilité de mettre à disposition de ces instances les documents et travaux divers sur une base de données partagée et sécurisée.

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 de ces instances.

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 entreprise.

10.1. 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 du périmètre de l'accord.

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 dans toutes les entreprises. Le bilan annuel groupe (année N-1) 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.

A l'issue de cette commission, chaque entreprise pourra présenter le bilan annuel de l'accord et ses propres résultats auprès de ses instances représentatives du personnel.

10.2. 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) ;

auxquels pourront s'ajouter :

- un représentant du SPST ;
- un membre du service de l'assistance sociale ;
- un RIH.

Il se réunit une à deux fois par an (juin / septembre) pour suivre le déploiement du plan d'action et des résultats de l'année en cours.

Lors de cette séance, le groupe de travail examine notamment les situations de maintien en 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 collaborateur 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..

Les représentants du groupe paritaire participeront autant que possible aux initiatives de sensibilisation déployées par l'ECH tout au long de l'année et pourront relayer les actions de communication interne et externe.

TITRE 11 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

11.1. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2026 pour une durée de trois ans, au titre des années civiles 2026, 2027 et 2028.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du Code du travail, il cessera donc de plein droit au 31 décembre 2028.

11.2. 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, aux mêmes procédures de notification, de dépôt et de publicité.

11.3. 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 « Télé Accords » 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 paraphe 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 8 décembre 2025,
En 6 exemplaires

Pour le Groupe Crédit Agricole S.A.

Madame Anne-Catherine ROPERS
Directrice des Ressources Humaines du groupe Crédit Agricole S.A.

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

- **pour le syndicat CFDT, représenté par Madame Valérie DELACOURT**
- **pour le syndicat CFTC, représenté par Madame Fanny HANNEDOUCHE**
- **pour le syndicat CFE-CGC/SNB, représenté par Madame Sylvie DAULNE**
- **pour le syndicat FO, représenté par Madame Karine SORIN**

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

AAH : Allocations Adultes Handicapés

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

AST : Aménagements des Situations de Travail

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

DAG : Direction des Achats Groupe

DRIETS : 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

ECH : Equipe Centrale Handicap de la DRH Groupe

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

SPST : Service de Prévention et de Santé au Travail

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