



**CRÉDIT AGRICOLE S.A.**

**2011 – 2013**

**ACCORD DE GROUPE  
AU SEIN DE CREDIT AGRICOLE S.A.  
EN FAVEUR DE L'EMPLOI  
DES PERSONNES HANDICAPEES**

## PREAMBULE

Après deux accords qui ont permis au groupe Crédit Agricole S.A. et à ses entités françaises de mener une politique active en faveur de l'intégration des personnes handicapées, ce troisième accord marque la volonté des dirigeants et des partenaires sociaux de franchir une nouvelle étape en s'appuyant sur les savoir-faire développés et en encourageant les actions innovantes en faveur de la diversité.

Représentative de la démarche solidaire et citoyenne du groupe, la politique handicap a notamment pour ambition de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap de tous âges, fondé sur l'appréciation et le développement de leurs compétences, indépendamment de leur niveau de diplôme. Elle s'attache ensuite à accompagner le développement et l'évolution de carrière des collaborateurs en situation de handicap.

C'est pourquoi, les entités du groupe Crédit Agricole S.A. entrant dans le champ d'application du présent accord et les organisations syndicales signataires s'engagent par le présent accord à poursuivre et développer l'intégration, la formation et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.

L'objectif commun poursuivi sera de faire progresser le nombre d'unités bénéficiaires de 150, soit une augmentation de +16% par rapport à fin 2010 (données estimées). Toutes choses égales par ailleurs, et notamment à dispositions réglementaires stables, cette augmentation se traduirait par un taux d'emploi des personnes handicapées en progression de +0,4 points par rapport à fin 2010 (données estimées). Globalement, l'objectif sera de tendre vers un taux d'emploi des personnes handicapées de 4% pour le groupe ; une attention particulière sera portée à la cohérence de la progression entre recours aux secteurs adapté et protégé et emploi direct, la priorité restant donnée à l'emploi direct.

Dans cette perspective, il est convenu de poursuivre les objectifs suivants :

- Le maintien de l'effort de recrutement des personnes reconnues handicapées,
- La poursuite de toutes les actions d'amélioration des conditions permettant le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés et le développement de leur parcours professionnel,
- La sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs des entités et en particulier l'implication des managers
- La poursuite et le développement des relations de travail et d'échanges avec les entreprises des milieux protégé et adapté,
- Le développement d'actions innovantes permettant de faciliter l'accès des collaborateurs handicapés à l'information et de bénéficier des nouvelles technologies.

Pour aider les entités à améliorer leur taux d'emploi, un audit de situation sera réalisé, par le réseau IPH ou le cas échéant par un intervenant externe spécialisé, pour les 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 1,5%, au cours de 6 premiers mois du présent accord,
- sociétés dont le taux d'emploi n'a pas évolué de plus de 0,5 point durant les trois années du précédent accord.

Cet audit comportera un plan d'actions proposant les solutions propres aux spécificités des entités concernées.

## **I. PRINCIPES GENERAUX**

### **1.1. PRINCIPE DE CONSOLIDATION**

Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectue au niveau de chaque établissement autonome mais les résultats sont consolidés au niveau du groupe Crédit Agricole S.A., permettant ainsi d'apprécier l'évolution du niveau global de l'obligation d'emploi.

Les montants correspondant aux contributions AGEFIPH dont sont exonérées les entités du groupe visées par le présent accord, seront transférés dans un budget centralisé à la direction des Ressources Humaines de Crédit Agricole S.A. Cette mutualisation permettra de répondre aux besoins des collaborateurs handicapés, quelle que soit leur entité, et de mener des actions destinées à l'ensemble des collaborateurs du groupe Crédit Agricole S.A. quelle que soit leur unité de rattachement.

### **1.2. STRUCTURE DE PILOTAGE GROUPE**

Compte tenu de l'importance des moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs fixés par le présent accord, une équipe dédiée, dénommée « mission centrale Intégration des Personnes Handicapées (mission centrale IPH) » est affectée au niveau du groupe dans l'entité Diversité et Handicap, au sein du secteur Politiques sociales de la direction des Ressources Humaines Groupe (PSO).

La mission centrale IPH est composée d'un responsable, de quatre chargés de missions et d'un poste d'assistance, correspondant à 5 ETP. L'équipe dédiée peut être renforcée si nécessaire en cours d'accord pour pallier de nouveaux besoins, en commençant par le recrutement d'un apprenti.

Elle est garante de la mise en œuvre, de l'animation et du suivi des dispositions de l'accord.

Chaque entité du groupe nomme un Responsable Intégration Handicap (RIH), collaborateur de la ligne métier ressources humaines. Le Responsable Intégration Handicap, interlocuteur privilégié de l'ensemble des collaborateurs de son entité, agit dans leur intérêt, avec un rôle de coordinateur vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire et de tout autre intervenant notamment en matière d'évolution de la situation individuelle des collaborateurs handicapés de son entité.

La mission confiée au RIH doit faire partie intégrante de sa définition de poste, être valorisée lors de la définition de ses objectifs annuels par son responsable hiérarchique et donner lieu à la reconnaissance des compétences qu'il a pu acquérir en cette qualité, notamment lors de son évaluation annuelle.

L'investissement temps des RIH est par ailleurs budgété sur l'accord groupe. Ce temps est variable selon l'organisation des entités, avec un minimum de trois jours par mois. Il est déterminé avec le responsable hiérarchique.

La mission centrale IPH apporte au Responsable Intégration Handicap toute l'assistance nécessaire pour lui permettre d'atteindre les objectifs d'intégration de son unité.

Les coordonnées et le rôle du Responsable Intégration Handicap sont affichés sur les tableaux destinés à l'information du personnel et diffusés sur les sites intranet. L'accessibilité de l'information pour les personnes malvoyantes et non voyantes sera assurée.

## **II. CHAMP D'APPLICATION**

Cet accord s'applique aux collaborateurs handicapés au sens des textes en vigueur (article 27 de la loi du 11 février 2005 codifié à l'article L. 5212-13 du code du travail) et sous réserve de modifications législatives ultérieures, de l'ensemble des entités situées sur le territoire national, appartenant au groupe Crédit Agricole S.A. à sa date de signature, ainsi qu'à ceux des entités qui seraient amenées à entrer dans le périmètre du Groupe pendant la durée de l'accord.

Le groupe Crédit Agricole S.A., au sens du présent accord, s'entend, à la date de signature, des entités figurant à l'annexe 1.

Pour tenir compte des évolutions du périmètre du groupe Crédit Agricole S.A., la liste des entités du groupe figurant en annexe 1 fera l'objet d'une actualisation annuelle à partir des déclarations obligatoires de l'ensemble des entités du groupe transmises à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du siège de Crédit Agricole S.A.

## **III. PLAN D'EMBAUCHE AU SEIN DU GROUPE**

Les entreprises du groupe Crédit Agricole S.A. s'engagent à poursuivre la politique volontariste de recrutement de personnes handicapées engagée lors des précédents accords et notamment à rechercher de nouvelles aides et expertises externes pour pallier le manque de candidatures correspondant aux offres d'emploi des métiers du groupe.

### **3.1 LE RECRUTEMENT**

**Tous les emplois existants ou à créer, quelles que soient leurs natures (commerciale, administrative, technique, ...) dans l'ensemble des entités du groupe Crédit Agricole S.A. sont ouverts aux personnes handicapées y compris les postes d'encadrement.**

Les entités du groupe Crédit Agricole S.A. renforceront le recours aux partenariats variés et procédures internes développées lors des précédents accords pour accroître leurs actions de recrutement et promouvoir les candidatures de personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins d'emplois et les compétences requises.

Tous les dispositifs existants en matière de recrutement et d'insertion professionnelle seront proposés, notamment :

- contrat à durée indéterminée (CDI),
- contrat à durée déterminée (CDD) de plus de 6 mois,
- contrat de formations diplômantes ou qualifiantes en alternance,
- contrat de travail temporaire de plus de 6 mois.

Dans le cadre de missions d'intérim, des conventions ont été signées avec les principales entreprises d'intérim afin de recruter des personnes handicapées présentées par leurs réseaux en CDI, CDD et alternance.

De même les contrats d'auxiliaires de vacances de jeunes travailleurs handicapés sont examinés avec attention par les secteurs recrutement des entités.

Le groupe Crédit Agricole S.A. s'engage à faire ses meilleurs efforts en utilisant tous les moyens à sa disposition pour recruter des personnes handicapées durant la période de l'accord.

Ainsi, en dépit de la réduction naturelle du budget de l'accord consécutive à l'augmentation du taux d'emploi, le groupe Crédit Agricole S.A. se fixe un objectif de recrutement plus ambitieux que celui du précédent accord, avec :

**a minima 140 embauches, avec un objectif de 50 CDI au moins, sur les années 2011-2013.  
Soit environ 47 embauches tous contrats confondus par an**

Au terme de l'exercice 2012, si le bilan recrutement des deux premières années est positif, le solde positif ne sera pas reporté, le nombre de recrutements pour l'exercice 2013 sera maintenu à 47, ce qui aura pour effet d'augmenter d'autant l'engagement de recrutement précité.

Les embauches sont réparties dans les différents pôles métiers du Groupe.

Les objectifs sont transmis à chaque directeur des ressources humaines et font l'objet d'un suivi trimestriel sur le tableau de bord adressé à la Direction générale de Crédit Agricole S.A.

Le groupe souhaite qu'au-delà du niveau d'engagement de recrutements, les embauches réalisées s'inscrivent autant que possible dans la durée. Ainsi, en cas de départ d'un salarié handicapé dans les six premiers mois du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le recrutement opéré ne sera pas comptabilisé dans la réalisation des objectifs de l'entité. Pour atteindre son objectif l'entreprise devra donc procéder à un nouveau recrutement.

Afin d'optimiser la recherche de candidats handicapés, différents moyens sont reconduits ou mis en œuvre :

- annonces et recherches sur des sites Internet spécialisés. Des conventions ou partenariats définissent les engagements des différents intervenants (Hanploi.com, Pôle emploi, Handicap.fr, Agefiph, ...),
- contrats de partenariats avec des organismes ou des associations proposant des candidats handicapés dont le profil correspond aux besoins des entreprises du groupe (EXECO et HANDIPLACE pour la Région Rhône-Alpes Auvergne et l'Est, UNIRH pour l'Île-de-France,...),
- intensification des relations privilégiées avec les réseaux généralistes ou spécialistes de l'emploi des personnes handicapées (CAP Emploi, AFIJ, association Tremplin, ...),
- recherche de solutions innovantes pour la détection de candidats dans les bassins d'emplois avec les organismes de formation engagés dans l'insertion des personnes handicapées...
- participation à des forums et manifestations pour rencontrer les jeunes diplômés handicapés et les personnes handicapées en recherche d'emploi,
- pré-recrutement par l'intermédiaire des entreprises de travail temporaire retenues au titre de l'accord cadre de la direction des achats ; ces entreprises s'engagent à présenter autant

que possible des candidats handicapés sur les missions de travail temporaire et de recrutement en alternance ou en CDI,

- mise en place d'un dispositif contractuel (charte, ...) avec Pôle Emploi pour favoriser les contacts avec les personnes handicapées en recherche d'emploi.

Le groupe Crédit Agricole S.A. finance des projets favorisant la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale en matière de formation professionnelle, dans le but de favoriser leur positionnement sur le marché du travail ; telle que l'adaptation des formations spécifiques aux métiers commerciaux des entreprises du groupe par des partenariats avec les organismes de formation (le Centre de Formation de la Profession Bancaire, l'IFCAM, l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes - l'AFPA -, l'OPCAREG Ile-de-France, le Conseil régional d'Ile-de-France...). Le cas échéant, ces formations bénéficieront à des collaborateurs recrutés **à un niveau inférieur au Bac** et pourront être développées en partenariat avec d'autres entreprises sur le modèle des actions déjà engagées dans le précédent accord.

Dans cet objectif, le groupe participe, par l'intermédiaire de LCL en qualité de membre actif, à l'association HANDIFORMABANQUES au sein de l'AFB (Association Française des Banques) afin de promouvoir les formations en alternance pour les personnes handicapées, au Diplôme Universitaire de niveau Bac + 1 avec les Caisses Régionales du Crédit Agricole... Ces dispositifs devront pouvoir être modélisés sur d'autres métiers.

Le groupe aidera également à l'équipement, à l'apport de compétences et de matériel en faveur d'organismes de formation pour accroître leur capacité d'accueil de personnes handicapées afin de développer le nombre d'étudiants handicapés susceptibles d'intégrer le milieu du travail et de permettre aux entreprises du groupe de leur offrir des stages ou des formations en alternance ainsi que de saisir des opportunités de recrutements.

Ces actions seront accompagnées en interne et en externe par :

- une sensibilisation et une formation des responsables de recrutement et des managers,
- la spécification sur les sites intranet et Internet de recrutement des entités du groupe et lors des rencontres écoles et universités de l'engagement du groupe en faveur des personnes handicapées (annonces, affiches...),
- des encarts dans des parutions et médias spécialisés dans le handicap (Club Etre, FNATH, Vivre FM...),
- un plan de communication commun avec les secteurs recrutement du groupe, des filiales et HECA (Handicap et emploi Crédit Agricole), l'association gestionnaire de l'accord de branche des Caisses Régionales,
- une présentation de la politique d'intégration sur les campus et l'insertion d'une plaquette spécifique, politique du handicap, dans les dossiers distribués,
- une formation spécifique des tuteurs (ou parrains) sur leur temps de travail, salariés volontaires, à l'accueil et à l'accompagnement des alternants ou des stagiaires handicapés. La mission ainsi confiée aux tuteurs 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 l'évaluation annuelle.

### **3.2 L'ACCOMPAGNEMENT DES ALTERNANTS HANDICAPES**

Le développement de dispositifs d'alternance est un facteur clé pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi de personnes en situation de handicap, en ce que ces dispositifs permettent simultanément de développer des compétences et d'expérimenter l'intégration dans l'entreprise. Dans ce cadre, 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.

Pour mettre en oeuvre cet objectif prioritaire, un comité de gestion IPH groupe sera constitué, en charge de l'identification prévisionnelle des postes à proposer aux alternants handicapés à l'issue de leur période d'alternance.

Ce comité, composé de l'ensemble des RIH et coordonné par la Mission IPH, se réunira tous les trimestres. Pour préparer ce comité, les RIH procéderont à l'analyse, avec la gestion RH de leur entité, des postes à pourvoir à horizon 3-6 mois dans leur entité ; un vivier des alternants sera constitué et partagé entre les RIH et la gestion RH des entités ; à l'issue de ce comité, les RIH recevront en entretien les collaborateurs en alternance, pour un point de mi-parcours sur le déroulement de leur contrat, leurs souhaits d'évolution et les possibilités offertes dans le groupe à l'issue de leur formation. Les missions de ce comité s'exerceront dans le cadre habituel de confidentialité.

### **3.3 L'ACCUEIL DE STAGIAIRES HANDICAPES**

- La présence des stagiaires handicapés dans l'entreprise permet de répondre à plusieurs objectifs :
  - offrir une chance au stagiaire handicapé d'acquérir un savoir-faire, indispensable complément à son cursus de formation,
  - sensibiliser les collaborateurs de l'unité d'accueil aux handicaps, avec l'accord 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 handicapés sera largement favorisé. Cependant ces stages ne seront pas pris en compte dans le cadre du suivi du recrutement prévu au paragraphe 3.1.

- Pour atteindre ces objectifs, différents moyens seront utilisés et développés afin d'accueillir un maximum de stagiaires :
  - des recherches de partenariats avec des écoles, universités et centres de formation pour favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants handicapés par un système de parrainage avantageant l'embauche en fin d'études,
  - la collaboration avec l'association Tremplin, association d'accompagnement et d'insertion des étudiants handicapés (principalement pour des formations en alternance et des stages),
  - la priorité donnée à des stagiaires handicapés, par la mission centrale IPH, pour le développement de projets dans le cadre de l'accord,
  - l'organisation et l'animation de journées « Découverte du monde de l'entreprise » en liaison avec les organismes spécialisés dans la formation ou la reconversion des personnes handicapées dans leur parcours de formation.

\*\*\*\*\*

Le groupe Crédit Agricole S.A. est disposé à participer à toutes initiatives et expériences, éventuellement conjointement avec d'autres entreprises et institutions publiques, dont le but sera de favoriser les conditions d'accès à l'emploi des personnes handicapées (adéquation des études et perspectives d'emploi des personnes handicapées, formations mutualisées...) telles que celles déjà existantes :

- Handimanagement pour sensibiliser les futurs managers,
- Accompagnement d'initiatives des universités, écoles, lycées, CRP (Centre de Rééducation Professionnelle), à Paris et en région
- Convention avec le réseau Comète de l'Hôpital de Garches...

Il pourra s'agir de projets initiés par la Mission centrale IPH ou par les RIH, en région, avec le support de la mission centrale.

### **3.4 LA TAXE D'APPRENTISSAGE**

Les entreprises du groupe sont incitées à continuer et amplifier le versement d'une partie de leur taxe d'apprentissage aux organismes œuvrant en faveur des personnes handicapées, et plus particulièrement à ceux qui accueillent des enfants handicapés de salariés du groupe.

La liste des établissements auxquels IPH recommandera le versement de la taxe d'apprentissage sera établie avec le groupe paritaire.

Le dépassement du seuil minimum légal pourra être financé sur le budget de l'accord.

Un indicateur sur l'évolution de cette taxe sera inclus au tableau de bord présenté chaque année à la commission de suivi (cf. article VIII).

## **IV. PLAN D'INTEGRATION, DE MAINTIEN ET DE DEVELOPPEMENT DANS L'EMPLOI AU SEIN DU GROUPE**

Le groupe Crédit Agricole S.A. s'engage par les moyens appropriés à maintenir dans le groupe les collaborateurs reconnus personnes handicapées au titre de l'obligation d'emploi.

### **4.1 LES OBJECTIFS**

Le principe retenu est de répondre à l'ensemble des sollicitations reçues par le réseau IPH pour des interventions destinées au maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés du groupe. En l'état actuel, le nombre d'interventions nécessaires chaque année pour améliorer les conditions de travail ou sauvegarder l'emploi des personnes handicapées est de l'ordre de 350 pour l'ensemble du groupe.

Les investissements financiers nécessaires à la réalisation de ces projets sont imputés sur le budget de l'accord et viennent en complément des prestations obtenues individuellement par le collaborateur ou l'entreprise dans le cadre des régimes de protection sociale ou de toute autre subvention.

Par ailleurs, les diverses mesures existantes à ce jour au sein des entités du groupe, en faveur de leurs collaborateurs handicapés, sont maintenues dans ces entités, et ce pendant toute la durée d'application du présent accord (cf paragraphe 4.5).

## 4.2 LES ACTEURS

- Toute réalisation d'action de maintien dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du collaborateur et à la demande expresse du **médecin du travail**. Celui-ci aura été informé en amont par le Responsable Intégration Handicap des possibilités de prise en charge offertes dans le cadre de l'accord groupe.
- Les études et adaptations, coordonnées par le Responsable Intégration Handicap et la mission centrale IPH, nécessitent une collaboration avec la médecine du travail, le service social, le CHSCT, la hiérarchie et le gestionnaire RH.
- Les CHSCT, qui peuvent intervenir dans la détection des besoins et les suggestions d'aménagement, continueront à être informés et/ou consultés sur les mesures envisagées et sur les actions menées dans le cadre de la réglementation applicable.
- L'aide d'experts internes et externes peut aussi être sollicitée, notamment celle des CAP Emploi locaux, des ergonomes, des psychologues, etc...
- Le service social et les assistantes sociales des entités lorsqu'elles en emploient une (ou à défaut celles de la DRH Groupe), sont sollicités pour l'analyse des dossiers des collaborateurs handicapés.

Cette coopération interdisciplinaire, dès qu'elle est possible, est développée à titre préventif, pour rechercher des solutions de reclassement et de maintien dans l'emploi appropriées à la situation individuelle du salarié personne handicapée ou de celui ayant bénéficié d'un reclassement à la suite d'un constat d'inaptitude partielle ou totale à son poste de travail par le médecin du travail.

La même démarche sera adoptée pour les salariés non reconnus personnes handicapées mais qui connaissent une situation handicapante par rapport à leur poste de travail, du fait de l'insuffisance ou de la diminution de leurs capacités physiques ou mentales pendant la période d'un temps partiel thérapeutique, dès lors que le médecin du travail considère que cette situation devrait déboucher sur une reconnaissance au titre de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Ces situations, signalées par la hiérarchie ou des membres du CHSCT, permettent, après avis du médecin du travail et avec l'accord de l'intéressé, la mise en œuvre d'actions spécifiques, telles que : réadaptation à sa fonction, orientation, accompagnement, formation professionnelle.

## 4.3 ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION DE CARRIERE DES PERSONNES HANDICAPEES

- Le comité de gestion IPH groupe mis en place dans le cadre de l'accompagnement des alternants handicapés sera également compétent pour assurer un suivi spécifique de l'évolution de carrière de l'ensemble des collaborateurs bénéficiaires de la loi du 11 février 2005, en liaison avec les gestionnaires de carrière de chaque entité.

Ce comité examinera les possibilités de mobilité pour les collaborateurs handicapés en ayant exprimé la demande et travaillera, en liaison avec les gestionnaires de carrière de chaque entité, à faciliter les mouvements identifiés.

De plus, ce comité analysera annuellement les données statistiques relatives à l'évolution de carrière des collaborateurs handicapés, en s'appuyant sur le dispositif suivant :

- la mission centrale IPH établira annuellement et transmettra à chaque Responsable Intégration Handicap un tableau récapitulant les évolutions salariales et les mobilités des personnes handicapées en activité de leurs unités pour faciliter une analyse des situations par grandes catégories : personnes recrutées depuis la signature de l'accord, personnes devenues handicapées en cours de carrière, rythmes de travail, nombre de jours de présence.
- La mission centrale IPH procédera également à une analyse des temps de formation dont bénéficient les salariés en situation de handicap.

Les RIH seront à la disposition des salariés handicapés qui le souhaitent pour un entretien dans le cadre de leur évolution de carrière.

Figure en annexe 2 du présent accord le format des tableaux de suivi qui seront examinés chaque année. Ces analyses auront pour objet de vérifier qu'il n'y a pas de différence par comparaison avec les effectifs globaux de l'entité.

Les fonctionnalités offertes par Peoplec@re seront utilisées chaque fois que possible.

Les résultats seront présentés à la commission de suivi de l'accord en préservant la confidentialité des situations individuelles.

- Comme tout salarié, les personnes reconnues handicapées peuvent saisir leur responsable des ressources humaines, leur Responsable Intégration Handicap ou leur hiérarchie 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.

Dans le cas d'une mobilité fonctionnelle, les formations complémentaires aux formations spécifiques métiers leur seront dispensées. Toutes les dispositions (accessibilité, aides à la traduction, ...) seront prises pour leur permettre de suivre toutes ces formations dans les conditions optimales.

#### **4.4 LES AIDES A L'INTEGRATION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI dans le cadre de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés**

##### **4.4.1 Aménagement des modalités de travail**

- Dans le respect des dispositions légales, après étude de la situation avec le collaborateur et sur préconisation écrite du médecin du travail, des actions telles que celles listées ci-dessous seront décidées, pour mise en place dans les meilleurs délais :
  - **Le bénéfice d'un congé supplémentaire de deux jours au maximum** pour mener à bien les démarches nécessaires 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 réglementations en vigueur sur le temps de travail, le médecin du travail doit définir, en relation avec le responsable hiérarchique et l'intéressé, le rythme de travail souhaitable pour tenir compte de la fatigabilité ou des contraintes médicales de la personne.  
 Ces dispositions pourront être étendues dans les mêmes conditions aux collaborateurs, aidants familiaux ou proches d'une personne handicapée, afin de faciliter leur accompagnement (article 24 de la loi du 11 février 2005).
- **L'adaptation du temps partiel médical aux spécificités liées au handicap du collaborateur**  
 Le médecin du travail définit, en relation avec l'intéressé, bénéficiaire d'un temps partiel médical, et sa hiérarchie, les rythmes de travail hebdomadaires et quotidiens souhaitables pour tenir compte des contraintes médicales ou de la fatigabilité de la personne dans le respect des réglementations 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 du temps de travail pour soins propres au handicap**  
 L'horaire de travail défini précédemment peut être assoupli, sans impact sur le salaire, sur demande écrite du médecin du travail soit au préalable, soit a posteriori, de manière à ce que le salarié puisse bénéficier des soins nécessaires liés à son état de santé ou au traitement de son handicap. Les durées des autorisations accordées sont signalées par la hiérarchie au Responsable Intégration Handicap de l'unité pour valorisation du temps.
- **Le télétravail**  
 La recherche de solutions et d'activités compatibles évitant les déplacements sans briser les liens sociaux, alliant souplesse, sécurité des salariés et respect de leur vie privée, est menée avec l'aide des lignes métiers des entités, du secteur veille technologique de la direction informatique du groupe et de SILCA pour faciliter l'installation et la maintenance des postes informatiques, des matériels et logiciels spécifiques.  
 Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concerné et a un caractère réversible. Le télétravail peut être défini dès l'embauche dans le contrat de travail ou être mis en place par la suite sur la base du volontariat. Dans ce cas, il fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.  
 Les modalités particulières du rythme de travail, en particulier les plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté, sont précisées.
- **La prise en compte des incidences de la mobilité fonctionnelle ou géographique**  
 Les constatations du médecin du travail sur les conséquences d'une mobilité tels que déménagements, réorganisations, évolution des technologies, par rapport au handicap du collaborateur, sont prises en compte pour les actes de la gestion de carrière du collaborateur dans les limites de l'organisation des structures et des activités existantes. Dans ce contexte, le télétravail fera l'objet d'une étude.
- **Tutorat des collaborateurs handicapés**  
 Le salarié peut demander, lors d'une nouvelle affectation ou d'un retour après un arrêt de longue durée, à bénéficier de l'accompagnement d'un tuteur au sein de son service. Les tuteurs sont des salariés volontaires. La mission ainsi confiée aux tuteurs 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 l'évaluation annuelle.

#### 4.4.2 Aménagements techniques spécialisés

Le budget de l'accord couvre toutes les mesures appropriées pour permettre aux collaborateurs handicapés d'accéder à un emploi ou de le conserver en toute autonomie et de développer leur parcours professionnel, dans la mesure où elles gardent un caractère raisonnable.

- Ces mesures seront mises en place, après étude de la situation avec le collaborateur par le Responsable Intégration Handicap ou la mission centrale IPH et sur préconisation écrite du médecin du travail.

Traitées au cas par cas, elles peuvent concerner des interventions telles que :

- tous les aménagements concernant le poste de travail (matériel, logiciels, environnement ergonomique),
- la mise en place d'organisations facilitant les déplacements domicile/lieu de travail (transports par des sociétés spécialisées, contrats avec des compagnies de taxis...), en fonction de la mobilité, de la situation de santé particulière du collaborateur handicapé et à la condition que le coût soit raisonnable,
- le bénéfice d'un cofinancement lors de l'achat d'un véhicule à hauteur de 50% avec un maximum de 7 800 € tous les 5 ans, lorsque le véhicule personnel est utilisé comme moyen de transport quotidien en raison du handicap. Ce forfait sera révisé par la commission de suivi pour tenir compte de l'inflation,
- les frais d'aménagement du véhicule pour compenser le handicap, la facilitation des déplacements sur le lieu de travail (fauteuil roulant, ouverture des portes et éclairages automatisés...),
- l'amélioration de l'accessibilité et l'évacuation des locaux de travail (parking aménagé, monte-personne, adaptation des ascenseurs, plan incliné, fauteuil d'évacuation, scooter, alarmes lumineuses, alarmes sur téléphone portable...) et des dispositifs de sécurité au travail pour tenir compte des spécificités du ou des collaborateurs handicapés présents sur un site,
- le complément du financement au-delà des prestations sociales des équipements inhérents au salarié, comme les appareillages et prothèses, favorisant les capacités de la personne dans sa fonction (prothèse auditive, prothèse de membre, boucle magnétique et toute innovation technologique tel GPS pour personnes non-voyantes ...),
- les aides à la communication (interprète langue des signes française, traduction en Braille...) ou aux conditions de vie (auxiliaires...) ainsi que l'accès à la plate-forme TADEO pour les personnes sourdes et malentendantes,
- les accompagnements personnalisés par des spécialistes externes pour les personnes en situation psychologique fragilisée (reconnues handicapées),
- sous réserve de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, et après préconisation d'un ergonome, les aménagements d'une pièce nécessaire au télétravail sont pris en charge dans le cadre de l'accord. Les équipements et matériels sont fournis, installés et entretenus pour permettre l'autonomie du collaborateur. Si

exceptionnellement le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien. Les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux télécommunications, sont pris en charge dans le cadre de l'accord, sous la forme d'une indemnité définie au cas par cas au moment de l'étude de chaque situation.

Un service approprié d'aide technique est fourni au télétravailleur.

Les fournitures traditionnelles restent à la charge de l'unité d'affectation.

- les actions d'aide au logement des collaborateurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail (frais de recherche, de déménagement, d'aménagements spécifiques à la compensation du handicap...) sont soumis à la mission centrale IPH pour accord sur devis. L'aide d'un ergonome et/ou d'un maître d'ouvrage délégué peut être préconisée par la mission centrale IPH.

Dans le cas d'un déménagement, suite à une réorganisation de son unité imposant une mobilité géographique, la situation du surcoût de loyer dans le nouveau lieu sera compensée dans la limite d'un coût raisonnable après examen par la mission centrale IPH et les services concernés.

Les recherches du logement devront avoir été menées ou avalisées par les services spécialisés des entreprises du groupe.

Un bilan des actions dont le coût aura été jugé excessif et qui pour cette raison n'auront pas été réalisées sera présenté lors des réunions du groupe de travail paritaire.

- Pour faciliter les aménagements impliquant le recours aux structures de support informatique du groupe, des contrats de prestation de service spécifiques, fixant les processus et les délais d'intervention, seront établis entre la mission centrale IPH, les Responsables Intégration Handicap, SILCA et les principaux prestataires internes concernés par ces dispositifs, au cours des 6 premiers mois de l'accord.

#### 4.4.3 Autres interventions

- Le groupe Crédit Agricole S.A. participera à toutes initiatives et recherches, en partenariat avec d'autres entreprises, institutions ou associations, pour améliorer les conditions de travail des salariés et leur permettre de maintenir leur emploi ou de favoriser leur 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 handicapées (Ecole des Chiens Guides d'aveugles de Paris, Maison de jour Alzheimer de Courbevoie...) et étudiera les nouvelles opportunités pouvant bénéficier aux professionnels de la santé et aux collaborateurs du groupe. Le partenariat couvre un échange de moyens et de prestations hors du cadre du mécénat tels que la priorisation d'attribution d'un chien guide, la participation à des actions de formation et de sensibilisation...  
Chaque nouveau partenariat ou convention sera présenté au groupe de travail paritaire.

### 4.5 LES AIDES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI hors du cadre de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

Sont reprises ci-après les aides prévues dans le précédent accord et qui, compte tenu de l'évolution de la réglementation, n'entrent plus dans le champ de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés et, à ce titre, ne peuvent plus être financées sur le budget de l'accord. Dans l'objectif de maintenir le cadre des conditions de travail proposé aux salariés du groupe

jusqu'à présent, le groupe Crédit Agricole S.A. décide de maintenir le bénéfice de ces aides, et de les financer désormais par un budget dédié. Il s'agit des aides suivantes :

- Aide au logement : dans le cas d'un achat immobilier ayant pour conséquence de réduire le temps domicile-travail du salarié, le surcoût de la prime d'assurance sera en partie pris en charge. Un montant forfaitaire, déterminé au cas par cas par la mission centrale IPH 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 collaborateur handicapé.
- Facilitation du maintien dans l'emploi des salariés dont les enfants, quel que soit leur âge, et/ou le conjoint (au sens de la réglementation fiscale) sont handicapés. Le groupe Crédit Agricole S.A. entend faciliter le maintien dans l'emploi des salariés dont les enfants ou le conjoint sont handicapés. A cette fin, les mesures suivantes sont prévues :
  - dès lors que l'âge de l'enfant handicapé dépasse l'âge limite prévu pour l'attribution de congés pour enfants malades, un nouveau congé sera créé, dans les mêmes conditions, sans limites d'âge.
  - une participation aux frais liés au maintien dans l'emploi des salariés dont les enfants et/ou le conjoint sont handicapés, pourra être mise en place, dans la limite d'un montant total équivalent à 3 % du budget de l'accord. Les demandes argumentées par rapport à la facilitation de l'emploi du collaborateur seront transmises à la mission centrale IPH par le Responsable Intégration Handicap de l'unité dont dépend le collaborateur.
  - Les demandes de passage à temps partiel motivées par l'accompagnement d'un enfant et/ou d'un conjoint handicapé seront mises en œuvre sans solliciter l'accord préalable du responsable hiérarchique.

Les aides pour des actions supérieures à un montant de 1 500 € seront octroyées après concertation de la mission IPH avec le médecin du travail et l'assistante sociale de l'entité ou du groupe.

- Autres actions d'accompagnement concourant à l'augmentation du taux d'emploi et en particulier de l'emploi direct (arrivée anticipée d'un collaborateur, décalage des fins de missions, ...)

Le groupe de travail paritaire sera informé de ces actions afin de participer à l'évolution des procédures en fonction des demandes reçues.

#### **4.6 ACTIONS DE FORMATION**

- **Internes :**
  - La formation personnalisée prévue au titre du plan de formation des collaborateurs handicapés fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre du bon déroulement de leur carrière. Chaque fois que possible, les actions de validation des acquis de l'expérience seront favorisées.
  - Les cours doivent être dispensés dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap du collaborateur.
  - A défaut, le Responsable Intégration Handicap convient des mesures correctrices appropriées avec le responsable de formation en liaison avec la mission IPH (mises en conformité des accessibilités, interprète langue des signes française, documentation en Braille...).

- Les collaborateurs handicapés 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 de leur poste de travail peut également nécessiter des formations spécifiques dispensées par des organismes spécialisés.
- Toutes ces actions, hors plan de formation, seront prises en charge sur le budget du présent accord.

L'accès aux actions de formation internes sera ouvert :

- aux travailleurs handicapés externes
- aux formateurs de centres de formation
- à l'encadrement de structures des milieux protégés et adaptés fournissant le même type de prestations.

- **Externes :**

Le groupe Crédit Agricole S.A. participera à toutes initiatives et recherches, éventuellement en partenariat avec d'autres entreprises, institutions ou associations, pour améliorer les conditions de travail des salariés et leur permettre de maintenir leur emploi ou de favoriser leur employabilité (langue étrangère pour personnes malentendantes...).

## **V. ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION**

Des actions diverses et fréquentes de sensibilisation, auprès de l'ensemble des collaborateurs et des institutions représentatives du personnel des entités du groupe, seront engagées afin de faciliter l'accueil et l'intégration professionnelle des personnes handicapées :

- Des sensibilisations vers des populations ciblées seront dispensées, telles que :
  - une formation e-learning spécifique handicap destinée aux managers,
  - des formations, ouvertes aux membres du réseau IPH, aux hiérarchiques des entités et aux titulaires de mandats représentatifs (électifs ou syndicaux) pour améliorer leurs relations avec les collaborateurs handicapés en situation difficile : au minimum 5 stages de 2 journées « conduites d'entretiens en situations difficiles » seront programmés chaque année,
  - des formations favorisant l'intégration des personnes handicapées au sein des équipes de travail, ouvertes à tous les responsables hiérarchiques et aux titulaires de mandats représentatifs (électifs ou syndicaux), les collègues volontaires de personnes sourdes ou malentendantes, pour acquérir des bases de la langue des signes française : 5 stages de 5 journées par an seront ouverts.
- A la demande des CHSCT ou sur recommandation de la médecine du travail, des actions de sensibilisation complémentaires seront organisées par les Responsables Intégration Handicap afin de permettre au personnel de leurs entités de bénéficier d'actions collectives ou individuelles favorisant l'emploi des collaborateurs handicapés.
- Une dizaine d'animations et d'expositions seront soumises annuellement au groupe de travail paritaire, en relation avec les comités d'entreprises, dans des lieux fréquentés par l'ensemble des collaborateurs (initiatives artistiques, culturelles, sportives...).

Une sensibilisation destinée aux futurs collègues et à la hiérarchie de l'unité d'accueil d'une personne handicapée recrutée ou en cours de reconnaissance sera préconisée et organisée avec son accord par des experts spécialisés par déficience.

- Une plaquette d'information sur la portée de l'accord sera diffusée en 2011 à l'ensemble des collaborateurs des entités du groupe comprises dans le champ d'application de l'accord. Lors des recrutements, chaque nouvel embauché en recevra un exemplaire. Cette information sera accessible aux personnes non-voyantes.
- Les supports de communication groupe (flash quotidien, radio verte, ...) seront utilisés pour relayer l'information auprès de l'ensemble des collaborateurs du groupe
- Une action de sensibilisation et d'information sur la portée de l'accord sera mise en œuvre à destination des médecins du travail et des assistantes sociales, proposant des supports d'information, des adresses de contact et de relais, un accompagnement pour les démarches de reconnaissance du handicap.
- Les espaces intranet dédiés au handicap continueront à être développés par la mission centrale IPH en liaison avec les secteurs communication et mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs du groupe Crédit Agricole S.A. afin de fournir le maximum d'informations techniques, générales et pratiques sur la politique handicap, le contenu de l'accord agréé, l'actualité du réseau IPH, les carnets d'adresses et liens vers les sites Internet spécialisés, des témoignages... Une information régulière, par exemple sous la forme de news-letter électronique, sera proposée aux collaborateurs qui souhaiteront la recevoir.
- Un espace électronique dédié aux échanges du groupe paritaire et à la constitution de la documentation des séances de travail sera mis en place.
- La mise aux normes d'accessibilité des sites Intranet et Internet en faveur des personnes déficientes visuelles sera poursuivie avec l'aide des secteurs informatiques du groupe et des unités qui pourront être assistés par des prestataires experts.

## **VI. RELATIONS AVEC LE MILIEU PROTÉGÉ**

Les parties signataires s'engagent à favoriser les actions suivantes :

- Le développement des échanges, en relation avec les secteurs achats, avec les entreprises du secteur protégé dans le cadre d'achats de produits finis (plateaux repas, fournitures, objets supports de communication...), de contrats de sous-traitance pour des travaux non bancaires (imprimerie, élections professionnelles...), de contrats de prestations de service (entretien des espaces verts, déconstruction matériel informatique...) et des détachements de travailleurs des Entreprises Adaptées (EA) ou des Etablissements de Services et d'Aides par le Travail (ESAT) sur les sites des entreprises du groupe,
- La participation avec d'autres entreprises extérieures au groupe Crédit Agricole S.A. à des travaux dans le cadre du GESAT (Groupement des ESAT) et de l'UNEA (Union des EA) pour aider les établissements de ces secteurs à mieux répondre aux besoins des grandes entreprises, et notamment à professionnaliser les prestations selon une logique de filières.
- La construction, en liaison avec les secteurs achats, d'un référencement des ESAT et EA, fondée sur une base de données interne au groupe, qui qualifie à la fois la qualité

de la prestation et la fiabilité de la structure prestataire au regard des critères RSE de la direction des achats groupe.

- Les relations avec les ESAT et les EA qui emploient des enfants de collaborateurs des entités du groupe Crédit Agricole S.A.
- Le groupe Crédit Agricole S.A. pourra mettre en place des actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés et des membres de leur encadrement pour contribuer à une amélioration qualitative et quantitative de leurs prestations. Cette formation peut prendre la forme d'un détachement de personnel (formateur par exemple) dans l'ESAT ou l'EA.
- Le groupe Crédit Agricole S.A. pourra financer des aides techniques : achat ou mise à disposition de matériel, interventions et conseils dans différents domaines (méthodes, études, gestion de production, démarche qualité, ergonomie, comptabilité...) pouvant aider ces structures à se développer, se stabiliser et se positionner sur de nouveaux marchés.
- D'autre part, le groupe participera à toute expérience agréée par la DIRRECTE permettant de développer les compétences de personnes handicapées pour leur offrir les meilleures chances d'intégrer le milieu ordinaire.

## **VII. ADAPTATION AUX TECHNOLOGIES**

### **▪ Technologies de la Communication et de l'Information**

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 pour les collaborateurs handicapés.

Pour chaque catégorie spécifique de déficience, l'unité Innovation et Performance Industrielle assure une veille technologique. Les évolutions seront prises en compte et mises en œuvre, sous réserve de faisabilité, pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs concernés (boucle magnétique pour personnes malentendantes, synthèse vocale, navigation avec les yeux pour les personnes n'ayant plus l'usage de leurs mains, etc.).

Afin de permettre au plus grand nombre d'entre eux de bénéficier des évolutions, la participation des collaborateurs concernés aux communautés existant dans le groupe autour de l'innovation technologique (club e-learning, par exemple) sera encouragée.

## **VIII. SUIVI DE L'ACCORD**

### **8-1. COMMISSION DE SUIVI**

La commission de suivi du présent accord se réunit une fois par an pendant une journée. Les organisations syndicales pourront se réunir préalablement pour une demi-journée de préparation.

La commission est animée par la mission centrale IPH et constituée de quatre représentants par organisation syndicale ayant participé aux négociations du présent accord.

La mission de cette commission consiste à veiller au respect des dispositions et engagements du présent accord. Elle révisé si nécessaire son périmètre d'application.

Dans la première partie de sa session annuelle, la commission, au vu des travaux de la mission centrale IPH, analysera la réalisation des objectifs sur le plan quantitatif, qualitatif et financier.

En matière de gestion RH, le déroulement de carrière des collaborateurs handicapés sera suivi à partir des outils définis au paragraphe 4.1.

La seconde partie de la session annuelle sera réservée à des débats ou des sensibilisations sur des thèmes spécifiques et animés par des experts, le cas échéant.

Le bilan annuel de l'accord sera remis, après présentation aux institutions représentatives du personnel et avis de la Direction des Ressources Humaines du Groupe, à chaque organisation syndicale ayant participé aux négociations dudit accord, avant d'être adressé à la DIRECCTE.

## **8-2. GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE**

Un groupe de travail paritaire, animé par la mission centrale IPH, constitué de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale ayant participé aux négociations du présent accord (pouvant se faire représenter en cas d'indisponibilité), d'un médecin du travail et d'une assistante sociale, étudie les projets innovants. Il se réunit au minimum une fois par trimestre et ponctuellement sur convocation de la direction des Ressources Humaines du Groupe pour toute situation urgente.

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

Lors de chaque séance trimestrielle, le groupe examinera les situations de maintien les plus complexes pour lesquelles aucune solution n'aura pu être dégagée ou dont le coût aura été jugé excessif par la mission centrale IPH. En cas de désaccord sur l'issue de ces situations, l'avis du groupe de travail pourra être soumis pour arbitrage au responsable des ressources humaines du groupe.

## **IX. DURÉE**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 après sa notification à l'ensemble des organisations syndicales, sauf exercice du droit d'opposition et sous réserve du respect des formalités de dépôt.

A compter de sa date d'entrée en application, le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et prendra fin au 31 décembre 2013.

Quatre mois avant cette échéance, une négociation sera engagée au cours de laquelle il pourra être décidé au niveau du groupe de la reconduction de ce dispositif, au sein d'un nouvel accord. A défaut d'un nouvel accord conclu entre les parties, le présent accord cessera de produire ses effets à sa date d'échéance convenue, soit le 31 décembre 2013.

## **X. AGRÉMENT**

Le présent accord fera l'objet de la procédure d'agrément prévue par les articles R. 5212-16 et suivants du code du travail. Dans cette perspective, il sera transmis par la direction des Ressources Humaines du groupe à l'Unité Territoriale de Paris de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, par délégation du Préfet de Paris.

Si le groupe Crédit Agricole S.A. n'obtenait pas l'agrément ou se le voyait retirer par l'autorité administrative, l'ensemble des dispositions dudit accord serait réputé nul et non avenue.

## **XI. DÉPÔT**

Le présent accord sera déposé par Crédit Agricole S.A. en un exemplaire auprès du secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Paris et en deux exemplaires auprès de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le xx novembre 2010

En 15 exemplaires

### **Monsieur Pierre DEHEUNYCK**

Directeur des Ressources Humaines du groupe Crédit Agricole S.A.

- Pour les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord de groupe :

- Pour la CFDT, dûment mandaté,

- Pour le SNB-CFE/CGC, dûment mandaté,

- Pour la CFTC, dûment mandaté,

- Pour FO, dûment mandaté,

- Pour la CGT, dûment mandaté,

- Pour le SNIACAM, dûment mandaté,

Constitue la même organisation syndicale l'ensemble des sections syndicales, syndicats ou fédérations syndicales adhérentes, le cas échéant, directement ou non à la même confédération.

## ANNEXE 1

Liste des entités françaises employeurs du groupe Crédit Agricole S.A.  
constituant le périmètre de l'accord à la date de signature

Pôle	Regroupement employeur	Entité employeur	Adresse	SIREN
Banque de Détail	LCL	LCL	19 Bd des Italiens - 75002 PARIS	954 509 741
	INTERFIMO	Auxiliaire Pharmaceutique	6 Rue de la Bourse - 69000 LYON	957 518 491
		INTERFIMO	46 Bd Tour Maubourg - 75007 PARIS	702 010 513
SFS	CA Consumer Finance	CA Consumer Finance Siège	Rue du Bois Sauvage - 91000 EVRY	542 097 522
		Argence Développement	99 Av de la République - 59110 LA MADELEINE	419 270 319
		Argence Participation	100 Av de la République - 59110 LA MADELEINE	428 230 197
		Argence Investissement SAS	6 Rue Emile Moreau - 59100 ROUBAIX	379 769 375
	FIA-NET	FIA-NET	39 Rue St Lazare - 75009 PARIS	429 121 866
	BC FINANCE	BC FINANCE	60 Rue Jacquemars Gielée - 59000 LILLE	393 995 469
	SOFINREC	SOFINREC	Rue du Bois Sauvage - 91000 EVRY	331 748 673
	CA Leasing & Factoring	CA Leasing	1-3 Rue du Passeur de Boulogne - 92861 ISSY LES MX CEDEX	692 029 457
		Eurofactor	1-3 Rue du Passeur de Boulogne - 92861 ISSY LES MX CEDEX	333 871 259
	CLIENTYS	CLIENTYS	9 Rue Pagès - 92120 SURESNES	433 402 336
Gestion d'actifs	AMUNDI	AMUNDI	90 Bd Pasteur - 75015 PARIS	437 574 452
		AMUNDI AI SAS	90 Bd Pasteur - 75015 PARIS	439 614 553
		AMUNDI AI Holding	90 Bd Pasteur - 75015 PARIS	423 746 395
		AMUNDI Group	90 Bd Pasteur - 75015 PARIS	314 222 902
		AMUNDI Immobilier	91 Bd Pasteur - 75015 PARIS	315 429 837
		AMUNDI Investment Solutions	91 Bd Pasteur - 75015 PARIS	451 230 221
		CREELIA	90 Bd Pasteur - 75015 PARIS	433 221 074
		ETOILE Gestion	59 Bd Haussmann - 75008 PARIS	512 414 327
		Integral Development AM	168 Rue de Rivoli - 75001 PARIS	449 393 180
		AMUNDI Finance	90 Bd Pasteur - 75015 PARIS	421 304 601
		Segespar Intermediation	90 Bd Pasteur - 75015 PARIS	352 020 200
		SITS	90 Bd Pasteur - 75015 PARIS	344 121 686
		BFT	BFT	11 Av d' Iéna - 75016 PARIS
	BFT Gestion		11 Av d' Iéna - 75016 PARIS	334 316 965
	CPR AM	CPR AM	10 Place des 5 martyrs du Lycée Buffon - 75015 PARIS	399 392 141

## ANNEXE 1 (suite)

Liste des entités françaises employeurs du groupe Crédit Agricole S.A.  
constituant le périmètre de l'accord à la date de signature

<b>Titres</b>	<b>UES CACEIS</b>	CACEIS Bank	1-3 place Valhubert - 75013 PARIS	692 024 722
		CACEIS Corporate Trust	14 Rue Rouget de Lisle - 92 862 ISSY LES MX CEDEX	439 430 976
		CACEIS FASNET	1-3 place Valhubert - 75 013 PARIS	420 929 481
		CACEIS SAS	1-3 place Valhubert - 75 013 PARIS	437 580 160
<b>Assurance</b>	<b>CA Assurances</b>	CA Assurances	50/56 Rue de la Procession - 75 015 PARIS	451 746 077
		CAA GIS	50/56 Rue de la Procession - 75015 PARIS	517 585 154
		ARM	455 Promenade des Anglais - 06200 NICE	383 749 033
		PREDICA	50/56 Rue de la Procession - 75015 PARIS	334 028 123
	<b>PACIFICA UES</b>	PACIFICA	8 Bd Vaugirard - 75015 PARIS	352 358 865
		SIRCA	92 136 ISSY LES MX	388 156 499
		VIAVITA	91 Bd Pasteur - 75015 PARIS	490 438 439
	<b>CA Creditor Insurance</b>	CA CI France	16/18 Bd Vaugirard - 75015 PARIS	385 254 297
		CACI Gestion	40 Allée Vauban - 59110 LA MADELEINE	439 411 166
		FINAREF ASSURANCES SAS	6 Rue Emile Moreau - 59100 ROUBAIX	322 150 269
		FINAREF VIE SA	40 Allée Vauban - 59110 LA MADELEINE	325 677 771
		FINAREF Risques divers SA	40 Allée Vauban - 59110 LA MADELEINE	329 664 247
<b>Banque privée</b>	<b>BGPI</b>	BGPI	20 Rue de la Baume - 75008 PARIS	572 171 635
	<b>GPI</b>	GPI	20 Rue de la Baume - 75008 PARIS	392 945 382
<b>Banque de Financement</b>	<b>CA-CIB</b>	CA-CIB France	9 quai du Président Doumer - 92920 PARIS LA DEFENSE	304 187 701
	<b>CA Cheuvreux</b>	CA Cheuvreux	9 quai du Président Doumer - 92920 PARIS LA DEFENSE	788 108 223

## ANNEXE 1 (fin)

Liste des entités françaises employeurs du groupe Crédit Agricole S.A.  
constituant le périmètre de l'accord à la date de signature

<b>Gestion pour compte propre</b>	<b>UES CASA</b>	Crédit Agricole S.A.	91 Bd Pasteur - 75015 PARIS	784 608 416
		CA_SGS	83 Bd des Chênes - 78280 GUYANCOURT	437 603 400
	<b>Groupe CA Immobilier</b>	CA Immobilier	91/93 Bd Pasteur - 75015 PARIS	380 867 978
		CA Immo. Promotion	91/93 Bd Pasteur - 75015 PARIS	318 648 029
		Les Pins Galants	4 Rue Paul Bernières - 31000 TOULOUSE	452 844 111
		PROJENOR	12 Place St Hubert - 59000 LILLE	349 089 821
		France Capital	78 Chemin des Sept Deniers - 31000 TOULOUSE	419 083 548
		MONNE DECROIX Courtage	78 Chemin des Sept Deniers - 31000 TOULOUSE	481 016 707
		MONNE DECROIX Foncier	4 Rue Paul Bernières - 31000 TOULOUSE	394 869 119
		MONNE DECROIX Gestion	4 Rue Paul Bernières - 31000 TOULOUSE	400 777 827
		MONNE DECROIX Promotion	78 Chemin des Sept Deniers - 31000 TOULOUSE	397 942 004
		MONNE DECROIX Résidences	4 Rue Paul Bernières - 31000 TOULOUSE	477 863 856
		MONNE DECROIX Tourisme	4 Rue Paul Bernières - 31000 TOULOUSE	511 889 776
		SELEXIA	78 Chemin des Sept Deniers - 31000 TOULOUSE	381 422 690
		<b>BFC AG</b>	BFC AG	La Rocade - 97151 POINTE A PITRE
	<b>CA Private Equity</b>	CA Private Equity	100 Bd Montparnasse - 75014 PARIS	428 711 196
	<b>Uni-edition</b>	Uni-edition	22 Rue Letellier - 75015 PARIS	343 213 658
	<b>SILCA</b>	SILCA	91/93 Bd Pasteur - 75015 PARIS	429 531 213

## ANNEXE 2

Format de tableau de suivi de l'évolution professionnelle des collaborateurs handicapés du groupe

Vision totale groupe et détail par entités

Collaborateurs handicapés					
	Evolution de la rémunération fixe			Mobilité	
Année xxxx	Changement de la rémunération fixe	Pas de changement de la rémunération fixe	Total	Mobilités réalisées au cours de l'année	
Nombre de collaborateurs					
% de la population considérée			100%		

Collaborateurs non handicapés					
	Evolution de la rémunération fixe			Mobilité	
Année xxxx	Changement de la rémunération fixe	Pas de changement de la rémunération fixe	Total	Mobilités réalisées au cours de l'année	
Nombre de collaborateurs					
% de la population considérée			100%		

Collaborateurs handicapés			
	Formation		
Année xxxx	Nombre de salariés formés	nombre d'heures total	nombre d'heures moyen par personne
Nombre de collaborateurs			
% de la population considérée			

Collaborateurs non handicapés			
	Formation		
Année xxxx	Nombre de salariés formés	nombre d'heures total	nombre d'heures moyen par personne
Nombre de collaborateurs			
% de la population considérée			

### Commentaires et analyses

## ANNEXE 3

Article L5212-13  
Modifié par LOI n°2008-492 du 26 mai 2008 - art. 5

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

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 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 d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés."