



CRÉDIT AGRICOLE S.A.

ACCORD DE GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A.

POUR L'EMPLOI DES PERSONNES

EN SITUATION DE HANDICAP

2020 - 2022

VD KS BC
1/36
SM

ENTRE LES SOUSSIGNES :

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

d'une part,

ET :

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

- La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), représentée par ~~Monsieur~~/Madame *Valérie DEACOURT* en sa qualité de
- Force Ouvrière (FO), représentée par ~~Monsieur~~/Madame *Karine SORIN* en sa qualité de
- La Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres (CFE/CGC) représentée par ~~Monsieur/Madame~~ *Philippe MOINAS* en sa qualité de

d'autre part,

VD *BC* *FS*
2/36
EM

SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	5
I. PRINCIPES GÉNÉRAUX	7
1.1. CHAMP D'APPLICATION, PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD, PRINCIPE DE CONSOLIDATION ET BÉNÉFICIAIRES	7
1.1.1. Périmètre de l'accord	7
1.1.2. Principe de consolidation	8
1.1.3. Les bénéficiaires de l'accord	8
1.2. LE PILOTAGE DE L'ACCORD.....	9
1.2.1. L'Équipe Centrale Handicap (ECH)	9
1.2.2. Le Responsable Intégration Handicap (RIH)	10
1.3. LES AUTRES ACTEURS OPERATIONNELS	11
1.3.1. Les acteurs des ressources humaines.....	11
1.3.2. Le Manager.....	11
1.3.3. Les Services de santé au travail et l'assistance sociale	11
1.3.4. Les instances représentatives du personnel	11
1.3.5. Les acteurs de la communication	12
1.3.6. La direction des achats et les acheteurs des entités	12
1.3.7. Les autres acteurs (experts, psychologues, accessibilités, etc.).....	12
II. PLAN D'EMBAUCHE AU SEIN DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A.	12
2.1. LES ENGAGEMENTS DE RECRUTEMENT.....	12
2.2. LES DISPOSITIFS ET LES OUTILS DE RECRUTEMENT.....	14
2.3. LES MODALITÉS D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX ENTRANTS EN SITUATION DE HANDICAP.....	16
2.3.1. Le parcours d'accueil et d'intégration des CDI et CDD	16
2.3.2. Le parcours d'accueil et d'intégration des contrats d'apprentissage	17
2.3.3. L'accueil de stagiaires en situation de handicap	17
III. PLAN DE DÉVELOPPEMENT ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI AU SEIN DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A.	17
IV. LES ENGAGEMENTS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI	18
4.1. LES DISPOSITIFS ET LES OUTILS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	19
4.1.1. L'accompagnement du salarié.....	19
4.1.2. Les autres dispositifs	21

JD KS PC
3/36 EM

4.2.	LES MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI RELATIVES A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ACCORDEES PAR LES ENTITES.....	22
4.2.1.	Aménagement des modalités de travail.....	22
4.2.2.	Aménagement des conditions de travail.....	23
4.3.	LES AUTRES MESURES FINANCEES PAR UNE ENVELOPPE DEDIEE, HORS OETH .	24
4.4.	ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION DE CARRIERE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	25
4.5.	REFLEXIONS SUR DES OFFRES SPECIFIQUES GROUPES	25
V.	PLAN DE FORMATION	26
5.1.	ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	26
5.2.	ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DES COLLABORATEURS.....	26
VI.	PLAN DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION.....	27
6.1.	LES ACTIONS DE SENSIBILISATION.....	28
6.2.	LES ACTIONS DE COMMUNICATION	28
6.3.	TECHNOLOGIES DE LA COMMUNICATION ET DE L'INFORMATION	29
VII.	PLAN DE RECOURS AUX ACHATS AUPRES DU SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ.....	30
VIII.	SUIVI DE L'ACCORD.....	30
8.1.	COMMISSION DE SUIVI	31
8.2.	GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE	32
IX.	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	32
9.1.	ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE	32
9.2.	CLAUSE RESOLUTOIRE	33
9.3.	REVISION	33
9.4.	NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE.....	33
	ANNEXE 1 : ARTICLE L. 5212-13 DU CODE DU TRAVAIL	35
	ANNEXE 2 : GLOSSAIRE.....	36

VD

BC
 AS
 SM

PRÉAMBULE

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

Cet engagement fortement ancré dans les principes de comportement éthique, de respect des personnes et de responsabilisation figure désormais dans les ambitions du pilier humain du Projet du Groupe 2020-2022 présenté en juin 2019.

La politique Handicap, déployée au travers de cinq accords handicap groupe agréés, a permis à l'ensemble des entreprises du groupe de progresser notamment en matière de recrutement et d'insertion professionnelle, de maintien dans l'emploi, de recours aux achats auprès du secteur du travail protégé et adapté, de lutte contre les biais décisionnels. Plus largement ces dispositifs ont contribué à l'instauration d'un collectif de travail permettant aux salariés de déclarer leur handicap en confiance, sans crainte de discrimination ou de frein dans leur parcours professionnel.

Concrètement, les résultats du groupe et le taux d'emploi ont progressé régulièrement, malgré un contexte de réorganisation et de transformation de certaines entités ayant fortement impacté leur effectif d'assujettissement.

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

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

En effet, la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, incite désormais les entreprises à accélérer le développement des compétences et l'accès à l'emploi durable des personnes handicapées. Cette loi porte une démarche de transition vers un modèle plus inclusif, recentré sur l'emploi direct, repensant l'ensemble de dispositifs de recrutement, de suivi et d'évaluation des collaborateurs, de formation, de relation fournisseurs et partenaires, etc..

Notre 6^{ème} accord handicap groupe pour la période 2020-2022 doit poursuivre les ambitions du groupe en matière d'inclusion, en adaptant nos engagements aux nouvelles directives législatives et réglementaires.

BC

KS

LD

EM

Ce nouvel accord vise à relever les enjeux suivants :

- Développer les efforts de recrutement et mettre en place les conditions propices à encourager la reconnaissance des travailleurs handicapés par une mobilisation de l'ensemble des acteurs du groupe Crédit Agricole SA ;
- Poursuivre l'amélioration des conditions permettant l'accueil, l'intégration, le maintien dans l'emploi et le développement de la carrière et des compétences des salariés en situation de handicap ;
- Renforcer la lutte contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes et préjugés toujours trop nombreux en matière de handicap.
- Recourir, sous l'impulsion de la Direction des Achats groupe, au secteur du travail protégé et adapté, en lien avec les nouveaux métiers du groupe (digital, conformité, sécurité informatique, etc.) ;
- Anticiper la fin programmée des accords collectifs agréés comme moyen de s'acquitter de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La politique handicap du groupe, au-delà du cadre juridique dans lequel elle s'inscrit, doit permettre de reconnaître les compétences de chacun dans le respect de la différence. Elle engage aussi à créer un environnement de travail qui tire le meilleur du potentiel de chacun et définit la diversité et l'inclusion comme un des moteurs essentiels de performance et de croissance. Cette ambition nécessite de poursuivre nos actions de lutte contre les biais décisionnels et les stéréotypes qu'ils induisent, à tous niveaux de responsabilité au sein de notre groupe. C'est à cette condition que pourra émerger une culture d'entreprise en phase avec les enjeux sociétaux actuels.

BC

KS

LD

I. PRINCIPES GENERAUX

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

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions légales et réglementaires récentes issues 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 pour les publics les plus fragilisés, tout particulièrement les travailleurs handicapés.

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

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

1.1.1. Périmètre de l'accord

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

Il s'applique à l'ensemble des entités du groupe Crédit Agricole S.A. situées sur le territoire français et listées dans le document annuel de référence, 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.

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 des Caisses Régionales du Crédit Agricole.

VD KS BC
7/36 SM

Au 30 novembre 2019, les effectifs du groupe Crédit Agricole S.A., sur le périmètre France, sont de 39.876 ETP (CDI + CDD).

1.1.2. Principe de consolidation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le calcul de l'OETH s'effectue au niveau de chaque entreprise incluse dans le champ d'application du présent accord.

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

Les montants correspondant aux contributions que les entités du groupe Crédit Agricole S.A., incluses dans le périmètre du présent accord et n'atteignant pas le taux de 6% de salariés handicapés au sein de leur effectif, devraient verser à l'Agefiph au titre de leur obligation d'emploi, sont versés dans un budget centralisé au niveau de la Direction des Ressources Humaines Groupe de Crédit Agricole S.A..

Cette mutualisation permet de répondre aux besoins des salariés en situation de handicap et de mener toutes actions, tant internes qu'externes, afin de développer l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du groupe Crédit Agricole S.A.

1.1.3. Les bénéficiaires de l'accord

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

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

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

Aussi, cet accord s'applique aux salariés en situation de handicap au sens de l'article L. 5212-13 du Code du Travail (annexe 1).

Sont aussi bénéficiaires de l'accord les salariés ayant engagé, auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de leur département de résidence, une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et fourni à l'entreprise le récépissé du dépôt de cette

VP

KS DC
EM

demande. En cas de refus de la MDPH, le salarié ne sera plus éligible aux dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre et clôturées.

La démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé 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.

1.2. LE PILOTAGE DE L'ACCORD

1.2.1. L'Equipe Centrale Handicap (ECH)

Elle est rattachée au département Politiques Sociales (PSO) au sein de la Direction des Ressources Humaines Groupe (DRHG).

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

Elle est en charge de l'agrément de l'accord par la DIRECCTE, des reportings financiers et des engagements de l'accord auprès des instances de suivi du groupe et de la DIRECCTE.

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

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

Afin de prendre en compte la dimension du groupe Crédit Agricole S.A., présent au travers de ses différentes entités sur l'ensemble du territoire français et afin de développer les échanges avec les caisses régionales sur le thème de l'emploi des travailleurs handicapés, l'ECH identifiera les correspondants RIH implantés en régions et en diffusera la liste à l'ensemble des parties prenantes.

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

L'équipe centrale handicap est également spécifiquement en charge des engagements de l'accord pour l'Entité Sociale Crédit Agricole S.A..

L'ECH apporte au Responsable Intégration Handicap toute l'assistance nécessaire et tient un rôle de facilitateur pour lui permettre d'atteindre les objectifs de l'accord déclinés au niveau de son entité.

VD KS BC
9/36 IM

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

1.2.2. Le Responsable Intégration Handicap (RIH)

Chaque entité du groupe Crédit Agricole S.A. nomme un Responsable Intégration Handicap (RIH), salarié de la ligne métier Ressources Humaines.

Sur le périmètre de son entité, le Responsable Intégration Handicap :

- mobilise les acteurs opérationnels de son entité pour favoriser le déploiement des actions de l'accord ;
- structure, coordonne, suit et relaie les actions de la politique Handicap du groupe Crédit Agricole S.A ;
- coordonne les demandes des salariés en situation de handicap, dans leur intérêt vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire RH, en s'appuyant sur les services médico-sociaux et l'équipe centrale handicap ainsi que sur tout autre intervenant, en ceux compris les représentants du personnel, dont l'expertise pourrait s'avérer nécessaire dans le cadre du dossier concerné ;
- assure une veille en lien avec les services médico-sociaux (médecin du travail, assistantes sociales...) de l'évolution de la situation individuelle des salariés en situation de handicap de son entité ;
- reporte à son responsable hiérarchique et à l'équipe centrale handicap, les actions mises en œuvre et les résultats sur les différents axes de l'accord ;
- suit les données relatives aux travailleurs en situation de handicap de son entité via l'outil Pépith ;
- vérifie la cohérence des informations relatives aux salariés en situation de handicap avec celles transmises mensuellement par les acteurs de la paie via la DSN aux organismes sociaux ;
- décline devant les instances représentatives du personnel concernées le bilan annuel Handicap de son entité.

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

VD KS BC
EM

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

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

1.3. LES AUTRES ACTEURS OPERATIONNELS

1.3.1. Les acteurs des ressources humaines

Le directeur des ressources humaines est le garant du déploiement du 6^{ème} accord au sein de son entreprise. La mobilisation de l'ensemble des acteurs de la fonction des ressources humaines (RRH, GRH, RIH, responsable formation, SIRH, service paie, etc.) est indispensable à l'atteinte des objectifs assignés à l'entité. Les équipes en charge du recrutement de chaque entité, en proximité avec leur RIH, sont les acteurs clés du dispositif.

1.3.2. Le Manager

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

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

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

Les assistantes sociales des entités sont sollicitées pour l'analyse des dossiers et l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

1.3.4. Les instances représentatives du personnel

Les représentants du personnel (membres élus ou dûment mandatés) : outre leurs prérogatives légales, font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés. Ils ont vocation à être sollicités pour les mesures et actions menées dans le cadre de la politique handicap, notamment le Comité Social et Économique

VD
KS
BC
SM

(CSE), et plus particulièrement la commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), au regard de ses prérogatives.

1.3.5. Les acteurs de la communication

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

1.3.6. La direction des achats et les acheteurs des entités

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

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

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

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

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

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

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

2.1. LES ENGAGEMENTS DE RECRUTEMENT

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

VD

KS

12/36

BC

EM

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

Afin de renforcer les possibilités de recrutement de personnes en situation de handicap, toutes les modalités de recrutement (CDI, CDD, intérim, contrats en alternance, stages, périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), etc.) seront mobilisées.

De plus, le recours aux Travailleurs Indépendants Handicapés, instauré par la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, sera mobilisé autant que faire se peut.

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

Compte tenu du bilan du dernier accord et au regard du contexte économique général actuel, les parties s'entendent pour fixer, au niveau du groupe Crédit Agricole S.A., un objectif de 145 recrutements, dont au moins 55 CDI, au cours de la période 2020-2022, en visant un rythme annuel d'un tiers de cet objectif par an, tous contrats confondus.

A ce jour l'ensemble des contrats ci-dessous sont comptabilisés et déclarés dans le cadre de l'OETH des entreprises du groupe Crédit Agricole S.A.. Pour atteindre cet objectif sont comptabilisés :

- contrat à durée indéterminée (CDI),
- contrat à durée déterminée (CDD) de plus 3 mois,
- contrat de formations diplômantes ou qualifiantes en alternance, de plus de 3 mois
- contrat de travail temporaire de plus de 3 mois
- stages de plus de 3 mois
- Période de mise en situation en milieu professionnel

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

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

KS BC
ND SM

Un reporting détaillé reprenant le nombre, la nature et la durée des contrats et le nombre de personnes concernées, sera présenté au groupe paritaire. Les RIH se rapprocheront des Gestionnaires Ressources Humaines (GRH) afin de mettre en place un suivi annuel de cet engagement. L'ECH consolidera le résultat au niveau du groupe.

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

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

L'équipe centrale handicap poursuivra l'attention particulière portée aux entités qui ont le moins progressé lors du dernier accord sur les recrutements de personnes en situation de handicap alors que les recrutements de CDI ont progressé sur la même période. Ainsi, et pour aider les entités à améliorer leur taux d'emploi, une étude sera proposée par l'ECH et sera réalisée par le réseau IPH ou le cas échéant par un intervenant 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 3% au cours des 6 premiers mois du présent accord
- sociétés dont le taux d'emploi a baissé ou n'a pas évolué durant les 3 années du précédent accord

Cette étude comportera un plan d'actions proposant des solutions propres aux spécificités des entités concernées.

Pour mener à bien cet objectif, l'équipe centrale Handicap veillera à ce que la refonte du site de recrutement Groupe intègre les normes d'accessibilité définies par décret.

2.2. LES DISPOSITIFS ET LES OUTILS DE RECRUTEMENT

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

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

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

VD KS BC
JM

L'ECH poursuivra le financement via une Entreprise Adaptée (EA), d'une formation dédiée à la reconversion professionnelle de travailleurs en situation de handicap, sur des métiers de l'IT avec l'objectif de les intégrer dans les entités du groupe.

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

- une sensibilisation et une formation des recruteurs et des managers ;
- des encarts dans des publications et médias spécialisés dans le handicap ;
- une présentation de la politique d'intégration sur les campus et la conception d'une plaquette spécifique « politique handicap », dans les dossiers distribués ;
- une formation spécifique des tuteurs (ou parrains), salariés volontaires, sur leur temps de travail à l'accueil et à l'accompagnement des alternants ou des stagiaires en situation de handicap. 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.

Enfin, l'ECH étudiera la possibilité d'intégrer une coche spécifique au site de recrutement Groupe, avec l'objectif de pouvoir constituer un vivier à partir des candidatures de travailleurs en situation de handicap n'ayant pas débouchées sur une embauche.

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

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

Dans le cadre du 6^{ème} accord, un plan d'accueil et d'outils spécifiques seront étudiés par l'équipe centrale handicap en lien avec les RIH et les GRH en vue d'un pilote à tester. Les résultats en seront présentés au groupe de travail paritaire.

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

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

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

VD
KS
BC
EM

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

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

Dans le cadre du 6^{ème} accord, un suivi particulier des alternants en situation de handicap sera demandé aux managers, recruteurs et tuteurs/maîtres d'apprentissage par les RIH, avec un reporting à piloter par l'ECH, en lien avec l'objectif de constitution d'une CVthèque.

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 son cursus de formation ;
- sensibiliser les salariés de l'unité d'accueil au handicap, après accord écrit du stagiaire ;
- sensibiliser la hiérarchie sur les compétences développées par le stagiaire et favoriser ainsi les futurs recrutements.

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

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

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

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

VD AS BC
EM

Le maintien dans l'emploi est le dispositif complémentaire du plan d'embauche. En effet, les accompagnements qu'il déploie (solutions techniques, humaines et organisationnelles) participent à l'atteinte de l'objectif global de taux d'emploi direct du groupe Crédit Agricole S.A..

En conséquence, le groupe Crédit Agricole S.A. s'engage à mettre en œuvre l'ensemble des dispositifs favorisant le maintien dans l'emploi afin de garantir qu'à minima 75% des collaborateurs en situation de handicap présents dans les entités du groupe au 1^{er} jour de l'accord soient présents à l'effectif à l'échéance de celui-ci, soit le 31 décembre 2022.

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

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

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

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

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

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

IV. LES ENGAGEMENTS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

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

VD

KS BC

EM

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

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

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

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

Ils concernent essentiellement l'aménagement du poste et les mesures d'accompagnement du salarié. Certains sont financés par le budget de l'accord handicap groupe, d'autres sont accordés dans le cadre des politiques de gestion RH des entités sur justificatif médical.

4.1.1. L'accompagnement du salarié

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

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

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

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

Traitées au cas par cas, ces mesures comprennent notamment :

- tous les aménagements concernant le poste de travail (matériel, logiciels, environnement ergonomique) ;
- l'amélioration de l'accessibilité et l'adaptation des conditions d'évacuation des locaux de travail (parking aménagé, monte-personne, adaptation des ascenseurs, plan incliné, fauteuil d'évacuation, scooters, alarmes lumineuses, alarmes sur téléphone portable...) et des

VD KS BC
19/36
EM

dispositifs de sécurité au travail pour tenir compte des spécificités du ou des salariés en situation de handicap présents sur un site ;

- le complément de financement au-delà des prestations sociales des équipements personnels, comme les appareillages et prothèses (prothèse auditive, prothèse de membre, boucle magnétique et toute innovation technologique tel GPS pour personne non-voyantes, etc.) ;
- les aides à la communication (interprète langue des signes française, traduction en Braille, etc.) ou aux conditions de vie (auxiliaires, etc.) ainsi que l'accès à la plate-forme TADEO pour les personnes sourdes et malentendantes ;
- les accompagnements personnalisés par des spécialistes externes en relations avec les besoins spécifiques identifiés ;
- les actions d'aide au logement des salariés en situation de handicap afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail (frais de recherche, de déménagement, d'aménagements spécifiques à la compensation du handicap, etc.) sont soumises à l'ECH pour accord sur devis. L'aide d'un ergonome et/ou d'un maître d'ouvrage délégué peut être préconisée par l'ECH ;
- en l'absence de dispositif propre mis en place dans l'entité, en cas de changement de lieu de résidence résultant d'une mobilité géographique imposée par l'employeur (réorganisation ou déménagement de l'unité de rattachement, etc.), le surcoût éventuel de loyer afférent pourra être compensé par une aide versée, sur justificatifs et selon un plafond à établir par l'ECH, en lien avec l'assistant(e) social(e) et après consultation du groupe travail paritaire. Les recherches du logement pourront avoir été menées avec l'aide d'un prestataire externe référencé, lequel sera sensibilisé aux problématiques de l'accessibilité. A défaut d'un dispositif de recherche de logement prévu par l'entité du salarié, le RIH procédera, avec l'appui de l'ECH, à la recherche d'un prestataire et à l'accompagnement du salarié ;
- le groupe Crédit Agricole S.A. participera à toutes initiatives et recherches, en partenariat avec d'autres entreprises, institutions ou associations, visant à améliorer les conditions de travail des salariés en situation de handicap et à développer de nouveaux dispositifs pouvant être proposés, notamment dans le cadre du maintien dans l'emploi et du développement de l'employabilité ;
- le groupe Crédit Agricole S.A. poursuivra les partenariats avec des associations ou des organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap et étudiera les nouvelles opportunités pouvant bénéficier aux salariés du groupe Crédit Agricole S.A.. Les partenariats couvrent un échange de moyens et de prestations hors du cadre du mécénat tels que la priorisation d'attribution d'un chien guide ou encore la participation à des actions de formation et de sensibilisation.

UD KS BC
LM

- pour les salariés dont la situation de handicap les amènerait à être inaptes à toute situation de travail dans l'entreprise et si, malgré toutes les recherches de reclassement au sein du groupe Crédit Agricole S.A., aucune solution d'emploi ne peut être trouvée, un suivi personnalisé sera mis en place. Il sera proposé, sur simple demande du salarié, un bilan professionnel et notamment un accompagnement par un cabinet spécialisé en matière de handicap à définir avec l'entreprise pendant une durée pouvant aller jusqu'à six mois renouvelables une fois.

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

Les sollicitations qui n'ont pu donner lieu à des mesures de compensation du handicap feront l'objet d'une présentation aux partenaires sociaux.

4.1.2. Les autres dispositifs

4.1.2.1. Les aides aux transports adaptés

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

Les autres situations permettant une prise en charge sont :

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

Ces aides aux transports, qui seront en principe plafonnées à un montant annuel de 8 000 € par salarié et par an, sont strictement réservées à un usage professionnel et doivent faire l'objet d'un avis du médecin du travail attestant de la nécessité de recourir à ce dispositif en compensation du handicap du salarié. A minima les préconisations médicales doivent être confirmées une fois durant la période d'application de l'accord.

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

VD KS BC
SM

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

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

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

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

Pour anticiper cette suppression, l'ECH étudiera sur la période toute solution alternative aux transports adaptés telle que :

- le recours aux tiers lieux au sein d'implantations du groupe. Cette étude sera réalisée en interne en lien avec les équipes du groupe concernées et avec l'appui d'un cabinet spécialisé ;
- le recours aux tiers-lieux externe au groupe ;
- le covoiturage.

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

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

4.2.1. Aménagement des modalités de travail

Dans le respect des dispositions légales, après étude de la situation avec le salarié concerné et sur préconisation écrite du médecin du travail, des actions telles que le télétravail, pourront être mises en place dans les meilleurs délais.

Sauf contraintes particulières médicalement justifiées, le régime du télétravail applicable au salarié handicapé sera le même que celui applicable dans l'entité dont il dépend, sauf contraintes particulières médicalement justifiées.

VD

KS BC
DM

4.2.2. Aménagement des conditions de travail

Dans le respect des dispositions légales, après étude de la situation avec le salarié et sur préconisation écrite du médecin du travail, des actions telles que celles listées ci-dessous, peuvent être mises en place. À titre d'exemple, et sans que cette liste ne soit exhaustive :

- le bénéfice d'un congé supplémentaire *de deux jours* : pour mener à bien les démarches nécessaires, y compris médicales, à la reconnaissance du handicap et lors du renouvellement de la reconnaissance ; ce congé pourra être fractionné par demi-journée. Il sera accordé sur présentation des justificatifs adéquats.
- l'aménagement des horaires de travail : dans le respect des réglementations en vigueur sur le temps de travail, le médecin du travail doit définir, en relation avec l'intéressé puis le responsable hiérarchique, l'aménagement des horaires de travail souhaitable pour tenir compte de la fatigabilité ou des contraintes médicales de la personne. Ces dispositions seront étendues dans les mêmes conditions aux aidants familiaux salariés du groupe et proches d'une personne en situation de handicap (conformément à l'article L. 3122-26 du Code du travail).
- l'adaptation du temps partiel thérapeutique aux conséquences du handicap du salarié : le médecin du travail définit, en relation avec l'intéressé bénéficiaire d'un temps partiel médical et sa hiérarchie, les rythmes de travail hebdomadaires et quotidiens souhaitables pour tenir compte des contraintes médicales ou de la fatigabilité liées au handicap de la personne, dans le respect des 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 ponctuel du temps de travail : l'horaire de travail peut être ponctuellement aménagé, sans impact sur le salaire, sur préconisation médicale spécifique et argumentée du médecin du travail.
- la facilitation du maintien dans l'emploi des salariés ayant un (ou des) enfant(s), quel(s) que soi(en)t son(leur) âge, et/ou le conjoint (au sens de la réglementation fiscale) en situation de handicap. Les mesures énoncées ci-après seront octroyées après étude du dossier instruit par l'assistant(e) social(e) de l'entité ou, à défaut de Crédit agricole S.A., et après concertation de l'équipe centrale handicap avec le RIH et le médecin du travail.
- dès lors que l'âge de l'enfant en situation de handicap dépasse l'âge limite prévu pour l'attribution de congés pour enfants malades, le dispositif existant d'un congé sans limite d'âge est maintenu.

UD KES BC
SM

- les demandes de passage à temps partiel et les demandes d'aménagement d'horaires (les horaires décalés) motivées par l'accompagnement d'un enfant et/ou d'un conjoint en situation de handicap seront mises en œuvre, en coordination avec le supérieur hiérarchique, sans toutefois que ce dernier puisse s'y opposer.
- les aménagements des modes d'organisation du travail et notamment le télétravail sont également de nature à faciliter le maintien dans l'emploi des salariés parents d'enfants handicapés. Ils seront donc étudiés en fonction de la situation particulière du salarié et des contraintes organisationnelles de l'entité.

Dans le cadre du présent accord l'ECH étudiera en lien avec les GRH et les équipes concernées du groupe, l'accompagnement qui peut être proposé aux travailleurs en situation de handicap de retour dans l'entité, à la suite d'une longue maladie.

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

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

- aide au logement : dans le cas d'un achat immobilier ayant pour conséquence de réduire le temps de trajet domicile-travail du salarié, le surcoût de la prime d'assurance du prêt immobilier, lié à la situation de handicap du salarié, sera en partie pris en charge. Un montant forfaitaire, déterminé au cas par cas par l'équipe centrale handicap avec l'aide du service social de l'entité ou à défaut par le service social du siège Crédit Agricole S.A., sera alors attribué au salarié en situation de handicap ;
- prise en charge de certains soins ou accompagnements spécifiques ;
- prise en charge de matériels et équipements ;
- réalisation d'aménagements améliorant l'accessibilité et l'autonomie de la personne en situation de handicap.

Le groupe de travail paritaire sera informé du nombre de dossiers instruits ayant trait à ces mesures et des montants accordés afin de participer, le cas échéant, à l'évolution des procédures de demande.

VD
RS
BC
DM

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

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

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

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

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

Les demandes de mobilité sont communiquées à l'ECH qui participe au Comité de gestion mensuel Mobilité Groupe. L'ECH transmet aux RIH les opportunités de postes susceptibles de correspondre au profil des salariés en situation de handicap souhaitant effectuer une mobilité au sein du groupe. Cette démarche est réalisée dans le respect de la confidentialité et des principes de non-discrimination et d'égalité des droits et des chances.

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

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

4.5. REFLEXIONS SUR DES OFFRES SPECIFIQUES GROUPES

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

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

VD KS BC
EM

V. PLAN DE FORMATION

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

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

Le groupe veille à garantir une égalité d'accès à la formation à l'ensemble des salariés :

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

Les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap du salarié.

À défaut, le RIH convient de mesures correctrices avec le responsable de formation en lien avec l'ECH (mise en conformité des accessibilités, interprète langue des signes française, documentation en Braille, formation individualisée, etc.).

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

Toutes ces actions, hors plan de formation, seront prises en charge sur le budget du présent accord.

5.2. ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DES COLLABORATEURS

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

VD KS BC
EM

Au regard de la nécessité de mobiliser l'ensemble des lignes métiers du groupe et des entités le composant, il apparaît primordial, en impliquant les acteurs de la formation, de faire évoluer nos parcours de formation pour y intégrer les enjeux du handicap.

En conséquence l'ECH constituera un groupe de travail composé des divers acteurs concernés (collaborateurs de la DRH/managers/salariés/représentants du personnel) par ce sujet. Ce groupe de travail aura pour mission de définir le format et les outils adaptés pour mobiliser plus efficacement les collaborateurs du groupe. A partir des travaux du groupe de travail l'ECH déploiera un pilote avec l'objectif de présenter les conclusions au groupe de travail paritaire en vue du déploiement à tout nouvel embauché.

L'ECH pourra également proposer une formation spécifique aux GRH et managers, en vue de répondre aux obligations de la Loi pour lutter contre les biais décisionnels et la discrimination, et adaptée à l'accueil d'un salarié en situation de handicap.

L'enrichissement du parcours manager sera notamment l'un des axes importants du déploiement de la politique handicap du groupe.

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

Les cibles prioritaires sont :

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

Des formations spécifiques pourront être dispensées notamment à destination des managers, recruteurs et des représentants du personnel.

VI. PLAN DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

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

VD KS BC
EM

6.1. LES ACTIONS DE SENSIBILISATION

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

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

6.2. LES ACTIONS DE COMMUNICATION

L'enquête réalisée en mai 2019 auprès des travailleurs en situation de handicap du groupe a mis en avant l'importance d'un plan de communication qui soit déployé le plus largement possible pour faire connaître l'engagement du groupe en matière de handicap, les interlocuteurs, les aides et mesures proposées, avec un effort à porter auprès des nouveaux embauchés.

A cet effet, la conclusion de ce 6ème accord collectif fera l'objet d'une communication renforcée. Ainsi la signature du 6ème accord handicap groupe sera annoncée par un membre du COMEX du groupe Crédit Agricole S.A. à l'ensemble des collaborateurs. Par la suite, l'accord et ses modalités pratiques d'application feront l'objet d'un ambitieux plan de communication à l'initiative de l'ECH et en lien avec les acteurs concernés, de manière à porter le plus largement possible à la connaissance des salariés les diverses aides et mesures prévues aux termes de ce 6ème accord.

L'ECH sera en charge de concevoir de nouveaux outils pédagogiques spécifiques et digitaux pour présenter les points essentiels de l'accord handicap groupe.

Ces travaux seront menés pour la définition des contenus avec les parties prenantes (RIH, SST, assistants sociaux et représentants du groupe de travail paritaire), en y associant les travailleurs en situation de handicap. Les modalités de diffusion seront étudiées en lien avec les services de communication du groupe.

L'objectif est une mise en ligne de ces supports via le nouveau Portail RH, mais également via des affiches intégrant des QR codes, des applications responsives et des supports papier à destination des services de santé au travail, des assistances sociales et des représentants du personnel membre du groupe de travail paritaire.

La diffusion de l'accord sera étendue aux services de santé au travail externes, avec lesquels le groupe crédit Agricole S.A. interagit. L'équipe centrale Handicap veillera à ce que les RIH transmettent aux SST concernés l'ensemble des supports et des outils pour une parfaite connaissance de l'accord handicap groupe.

VD
RS
IM
BC

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

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

De nouveaux supports d'informations ont été créés durant le 5^{ème} accord et notamment une newsletter Handicap accessible via l'intranet RH. L'objectif est d'en assurer la diffusion la plus large possible. Chaque collaborateur pourra en faire la demande via la boîte générique.

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

6.3. TECHNOLOGIES DE LA COMMUNICATION ET DE L'INFORMATION

L'équipe centrale Handicap veille à diffuser les évolutions réglementaires aux RIH pour permettre aux entités la mise en conformité des outils proposés aux collaborateurs en situation de handicap et notamment en matière d'accessibilité numérique.

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

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

Afin de permettre au plus grand nombre de bénéficier des évolutions, la participation des salariés en situation de handicap aux communautés existantes dans certaines entités du groupe autour de l'innovation technologique (club e-learning par exemple) sera encouragée.

BC

VD KS
EM

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

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

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

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

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

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

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

La DAG a pour objectif de sensibiliser les entités au recours au STPA par l'instauration de quotas annuels à définir conjointement.

Les RIH et l'équipe centrale handicap relayeront cet objectif et les conséquences financières potentielles pour les entités.

Un suivi des résultats de chaque entité sera assuré par l'équipe centrale handicap et présenté aux RIH et au **groupe Paritaire**.

VIII. SUIVI DE L'ACCORD

Deux instances sont chargées d'assurer le suivi du déploiement de l'accord : la commission de suivi et le groupe de travail paritaire.

Les membres de ces instances sont désignés par les membres des organisations syndicales représentatives par l'intermédiaire de leur correspondant syndical de groupe.

VD KS BC
EM
30/36

Les membres de la commission de suivi et du groupe paritaire ont accès à une base de données informatique unique (à ce jour, MOCCA), sur laquelle sont mis en ligne les documents qui leur ont été présentés lors des réunions.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe Crédit Agricole S.A. dispose d'un crédit d'heures correspondant à **six jours** par an pour la préparation des instances de suivi de l'accord (commission de suivi et groupe de travail paritaire).

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

8.1. COMMISSION DE SUIVI

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

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

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

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

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

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

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

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

Un bilan du 6^{ème} accord Handicap Groupe sera réalisé et adressé à la DIRECCTE.

KS BC
VD JM

8.2. GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE

Le groupe de travail paritaire, animé par l'équipe centrale handicap, est constitué :

- de trois représentants désignés pour la durée de l'accord par chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe Crédit Agricole S.A. (pouvant se faire représenter en cas d'indisponibilité) ;
- d'un médecin du travail ;
- d'un infirmier ;
- d'un(e) assistant(e) social(e) ;
- de représentants de l'équipe centrale handicap.

Il se réunit deux fois par an.

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

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

Lors de chaque séance semestrielle, le groupe de travail examinera également les situations de maintien les plus complexes pour lesquelles aucune solution n'aura pu être dégagée ou dont le coût aura été jugé excessif par l'équipe centrale handicap. 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.

IX. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

9.1. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée de trois ans, au titre des années civiles 2020, 2021 et 2022.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du Code du travail, il cessera donc de plein droit au 31 décembre 2022, sauf renouvellement.

Quatre mois avant l'échéance du présent accord, une négociation sera engagée au cours de laquelle il pourra être décidé au niveau du groupe Crédit Agricole S.A. de son renouvellement.

VD KS BC
Im

9.2. CLAUSE RESOLUTOIRE

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

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

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

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

9.3. REVISION

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

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

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

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

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

9.4. NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE

Le présent Accord est établi en 6 exemplaires.

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

VD KS BC
EM

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

- dans une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'Accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- dans une version électronique de l'Accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise continueront à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales, le lieu et la date de signature.

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

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

Fait à Montrouge, le 23 décembre 2019,
En 6 exemplaires

Pour le Groupe Crédit Agricole S.A.

Madame Bénédicte CHRETIEN
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 Monsieur/Madame Valérie DEZAERT



- pour le syndicat FO, représenté par Monsieur/Madame Karine Sorin



- pour le syndicat SNB-CFE/CGC, représenté par Monsieur/Madame Philippe Moine



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

En vigueur à la date de signature du présent accord

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

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

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

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

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

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

VD

*BC
KS
Im*

ANNEXE 2 : GLOSSAIRE

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

AAH : Allocations Adultes 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

DIRECCTE : Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

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

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

DSN : Déclaration Sociale Nominative

EA : Entreprise Adaptée

ECAP : Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières

ESAT : Etablissements de services d'Aide par le Travail

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

GESAT : Réseau national du secteur adapté et protégé

MAD : Mise à disposition

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MSA : Mutualité sociale agricole

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

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

PMSMP : Période de mise en situation milieu professionnel

POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle

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

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RSE : Responsabilité Sociale d'Entreprise

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

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

TH : Travailleur en situation de handicap

TIH : Travailleur indépendant en situation de handicap

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

UNEA : Union nationale des entreprises adaptées

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

UD
KS
EM
BC