



6<sup>ème</sup> accord handicap groupe  
2020-2022

l'**essentiel**  
des **aides** et **mesures**  
d'**accompagnement**  
pour le **maintien**  
dans l'**emploi**



# édito



Le 6<sup>ème</sup> accord handicap du groupe Crédit Agricole S.A. doit poursuivre les ambitions du groupe en matière d'inclusion pour la période 2020-2022.

Cet accord a notamment pour objectif d'améliorer les conditions d'accueil, l'intégration, le maintien dans l'emploi et le développement du parcours et des compétences des salariés en situation de handicap.

Les aides et mesures prévues sont financées par le budget de l'accord handicap groupe ou les entreprises. Elles permettent de compenser les conséquences du handicap et les désavantages induits, afin d'assurer l'égalité des droits et des chances de chacun.

Nous avons conçu ce livret pour vous permettre de découvrir l'essentiel des dispositions de l'accord, comment en bénéficier et savoir qui contacter.

À noter qu'au-delà des mesures groupe, il peut exister des dispositifs conventionnels spécifiques et complémentaires prévus au sein de votre entreprise.

Bonne lecture !

Fabienne LOTTON  
Responsable Handicap groupe Crédit Agricole S.A.



# sommaire

100 % PRO

- 6-11 *Principes généraux*
- 12-15 *Accessibilité du lieu de travail*
- 16-19 *Aide au transport adapté*
- 20-23 *Aide à la formation*
- 24-27 *Dispositifs d'accompagnement psychologique*
- 28-29 *Aide à l'aménagement du poste de travail*
- 
- 30-31 *Aide à l'aménagement en cas de télétravail*
- 32-35 *Aide à l'aménagement de véhicule*
- 36-39 *Participation à l'acquisition d'équipements professionnels / personnels*
- 40-45 *Aide au maintien dans l'emploi hors accord handicap*
- 46 *Annexes :*
- *glossaire*
  - *liens utiles*

PRO / PERSO

Principes généraux

Accessibilité lieu de travail

Transport adapté

Formation

Accompagnement psychologique

Poste de travail

Télétravail

Véhicule

Équipements pro/perso

MDE hors accord

# PRINCIPES GÉNÉRAUX

vous êtes en situation de handicap

Vous trouverez

Ces mesures sont obligatoirement en lien direct avec les conséquences du handicap de la personne et permettent de réduire les surcoûts (financiers, en énergie, en temps...) que ces conséquences induisent.

**QUI**  
est concerné ?

Pour mobiliser les mesures de l'accord,

**le salarié doit être titulaire du statut de bénéficiaire de l'OETH**

(Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) valide à date ou disposer d'un accusé de réception de la demande de reconnaissance pour les dossiers en cours.

et pensez avoir besoin d'un **aménagement**

ici les informations utiles pour vous guider dans vos démarches.

## **Sont Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOETH) les salariés titulaires, selon les cas, d'une :**

- Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- Allocation Adultes Handicapés (AAH),
- Carte d'invalidité (ou Carte mobilité inclusion depuis le 01/01/17) Taux supérieur ou égal à 80%,
- Pension, allocation ou rente d'invalidité,
- Incapacité Permanente Partielle (IPP) égale ou supérieure à 10 % et titulaire d'une rente.

Ainsi que les autres catégories mentionnées dans le décret (Art L5212-13 du Code du Travail) et précisées dans le 6<sup>ème</sup> accord en annexe 1.



**[Portail RH Me&CA](#)**

**[> Rubrique Diversité](#)**

**[> Page "Le handicap : Un engagement durable"](#)**

**[> Document "Accord Handicap Groupe : 2020-2022"](#)**



# PRINCIPES GÉNÉRAUX

vous êtes en **situation de handicap**  
et pensez avoir besoin d'un **aménagement**

votre interlocuteur :

## le Responsable Intégration Handicap (RIH)

**Il est votre interlocuteur dédié si vous êtes bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou si vous avez des questions sur le sujet du handicap.**

Le RIH agit en coordination de projet, en lien avec l'Équipe Centrale Handicap (ECH) et les autres acteurs :

GRH, managers, services de santé au travail, assistants sociaux, IRP, ergonomes...

**Tous les interlocuteurs sont tenus au secret professionnel et à la confidentialité des informations.**

Le RIH accompagne, conseille et oriente dans leurs démarches, les salariés en situation de handicap ou toute personne envisageant de demander une reconnaissance.



**Un RIH par entité ou établissement. Retrouvez leurs coordonnées sur le Portail RH Me&CA :**

[Portail RH Me&CA > Rubrique Diversité](#)

[> Page "Accompagner le handicap"](#)

[> Document "Liste des RIH"](#)



Photo by SOCIAL.CUT on Unsplash





## le financement de vos besoins

### **La prise en charge financière ne peut intervenir qu'en complément des dispositifs de droit commun**

qui doivent être mobilisés directement par le collaborateur (SS ou MSA, complémentaires santé, prestation compensatoire du handicap (PCH), Agefiph...).

Les aides attribuées par l'Agefiph servent de base aux barèmes appliqués par l'entreprise.

Pour les aides non prévues par l'Agefiph, l'ECH peut étudier la possibilité d'une prise en charge spécifique.

Les règles, barèmes, pourcentages de prise en charge et conditions d'application peuvent évoluer dans le temps.

**Les aides sont prises en charge sur le budget de l'accord handicap du groupe Crédit Agricole S.A. dès lors qu'elles concernent un aménagement n'entrant pas dans les standards référencés de l'entité.**

**Elles ne couvrent que les surcoûts liés à la mesure en comparant la situation de la personne avec celle d'un salarié qui n'est pas en situation de handicap.**

# PRINCIPES GÉNÉRAUX

en pratique,  
**quels documents** fournir à votre RIH

Pour **toute demande** transmettre :

**Un titre de reconnaissance du statut de bénéficiaire de l'OETH valide**

ou un récépissé de dépôt de demande pour les dossiers en cours (si un titre valide n'a pas déjà été fourni préalablement).

**Une préconisation médicale décrivant les conséquences du handicap** du collaborateur et servant de base à l'analyse des compensations à mettre en œuvre.

Aménagements  
**100 % pro**

**Aménagements du poste de travail** (siège, souris, écran...),  
**transport, accessibilité, formation, bilan de compétences, etc.**

- **Prescription médicale** établie par le médecin du travail.

**Validation préalable & financement direct par l'ECH.**

## 4 domaines d'intervention

1

**AMÉNAGEMENTS  
TECHNIQUES**



2

**FORMATIONS**



# en fonction de votre besoin ?

## Aides domaines **pro / perso**

**Prothèses, fauteuils roulants,  
aménagement d'un véhicule  
personnel, etc.**

- **Prescription médicale** du médecin du travail, du médecin traitant ou d'un médecin spécialiste.
- **Les récépissés de demande d'aides complémentaires** puis les réponses des organismes de droit commun.
- **Le ou les devis** en amont de toute démarche.
- **La ou les factures** acquittées.

## Aides domaines **100% perso**

**Aide au logement,  
aide enfant handicapé,  
etc.**

- **Reconnaissance de handicap** de la personne concernée.
- **Dossier social préparé avec l'assistance sociale** dont les récépissés de demande d'aides complémentaires puis les réponses des organismes.

**Achat par le collaborateur sur la base d'un devis  
préalablement validé par l'ECH qui verse ensuite  
l'aide accordée au collaborateur  
sur facture acquittée.**

# 3

**ORGANISATION  
DU TRAVAIL**



# 4

**ACCOMPAGNEMENT  
INDIVIDUEL  
ET MANAGÉRIAL**

# Accessibilité du lieu de travail

Les aménagements allant au-delà des obligations légales de mise en accessibilité et relatifs au besoin d'un ou plusieurs collaborateurs en poste, sont finançables par le budget de l'accord handicap.

Les études de mise en accessibilité ou les audits d'accessibilité, réalisés par un cabinet spécialisé peuvent également être financés par le budget de l'accord sur validation préalable de l'ECH.

## quels **aménagements** peuvent être **financés** ?

Dans le cadre du 6<sup>e</sup> accord handicap du groupe  
Crédit Agricole S.A., peuvent être concernés à titre d'exemple :

- **les travaux d'amélioration de l'accessibilité et d'amélioration des conditions d'évacuation des locaux de travail** (parking aménagé, monte-personne, adaptation des ascenseurs, plan incliné, fauteuil d'évacuation, scooter, alarmes lumineuses...),
- **les dispositifs de sécurité au travail** dès lors qu'une ou plusieurs personnes reconnues en situation de handicap et dont les conséquences de leur handicap justifient les aménagements en question sont identifiées sur le site concerné.



# Accessibilité du lieu de travail

comment se passe

## la prise en charge ?

Votre RIH informe l'ECH d'un besoin.

Celle-ci passe commande pour les études / audits d'accessibilité, après validation du devis, plafonné à 5 000€ HT par dossier.

# ce qu'il faut **retenir!**

La notion de compensation raisonnable des conséquences du handicap est l'élément déterminant du montant alloué à ces travaux.

• • • • •

Les aménagements allant au-delà des obligations légales de mise en accessibilité et relatifs au besoin d'un ou plusieurs collaborateurs en poste, sont finançables.

• • • • •

Autres travaux : montants définis en concertation pluridisciplinaire (ECH et acteurs Handicap concernés).

• • • • •

Prise en charge :

- après validation par l'ECH,
- avant engagement des travaux.



# Transport adapté

**La mise en place d'un transport adapté a pour objectif de compenser les conséquences du handicap d'une personne, en prenant en compte les préconisations du médecin du travail.**

pour quels **usages** ?

Les trajets **DOMICILE / LIEU DE TRAVAIL HABITUEL** à raison d'un aller-retour par jour et dans la limite de 50 kms par trajet.

Les trajets pour **SE RENDRE À LA CONVOCATION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL** conformément à la législation en vigueur.

Les **DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS** s'ils génèrent un surcoût lié aux conséquences du handicap du salarié.

**quel montant** est finançable par le budget de l'accord handicap ?

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, une enveloppe annuelle de **8 000€ HT** est allouée par collaborateur pour toute nouvelle demande.

# Transport adapté

quelle **organisation** au quotidien ?

Le collaborateur gère son planning de manière autonome avec le transporteur.

En cas de dysfonctionnement ou de demandes particulières, le collaborateur contacte le RIH qui informe l'ECH.

Avant le début de la prestation, une convention d'usage précisant les modalités, la durée et les règles du dispositif de compensation seront signées conjointement par le collaborateur concerné et le RIH.



qui sont les **intervenants** ?

**Le médecin du travail, le RIH, l'ECH, le GRH se concertent sur la situation du collaborateur concerné et la solution à apporter.**

Le médecin du travail formalise que l'état de santé du collaborateur génère des difficultés pour les trajets domicile/travail.

Cette préconisation médicale doit préciser une durée de validité qui sera alors revue à l'échéance pour un renouvellement éventuel de la prestation et, a minima, tous les 3 ans.

## à noter

Certains déplacements occasionnels, dans le cadre de l'activité professionnelle, sur préconisation du médecin du travail et sous réserve de validation par le manager du collaborateur concerné, pourront être pris en charge.

• • • • •

La demande de transport adapté sera faite par le RIH en amont de la prestation.

• • • • •

En cas d'utilisation non conforme à la convention, l'ECH demandera systématiquement le remboursement des frais supplémentaires associés.

# Formation

L'objectif est de permettre à tout collaborateur en situation de handicap d'accéder et/ou de participer, dans des conditions satisfaisantes, aux formations inscrites au plan de formation de son entreprise, ainsi qu'à des modules spécifiques destinés à compenser les conséquences du handicap.

## pour **quels types de formations** ?

- Les formations **spécifiques, individuelles** ou **collectives**,
- Les formations dédiées à la **prise en main de matériel ou de logiciels adaptés**,
- Les formations à l'**interprétariat en langue des signes française** (LSF),
- Les formations à un **nouveau métier** ou apprentissage de **nouveaux outils** dans le cadre d'une reconversion du fait d'une inaptitude à un poste.



## quels frais pris en charge ?

- **La mise en accessibilité de supports de formation**, (exemple : interprétariat LSF, supports en braille, matériel spécifique adapté...),
- **Les frais de transports et d'hébergement**, si nécessaire, pour les modules hors du plan de formation standard ou s'ils induisent des surcoûts spécifiques du fait du handicap de la personne,
- **Les surcoûts** logistiques, pédagogiques et d'animation adaptés,
- **Les coûts pédagogiques des formations spécifiques** en lien avec la situation de handicap.





A photograph showing a person's hands interacting with a tablet on a dark wooden table. The person is wearing a green ribbed long-sleeved shirt and a black smartwatch. The background is a patterned rug with yellow, brown, and black stripes.

La prise en charge par l'ECH se fait sur présentation d'un devis établi par l'organisme de formation.

Pour les surcoûts, l'organisme de formation doit également fournir le coût initial de la formation.

# Accompagnement

**Ces dispositifs visent à apporter des réponses concrètes aux conséquences d'ordre psychologique d'une situation de handicap pouvant entraîner des difficultés dans les interactions sociales du collaborateur concerné. Ils peuvent être mis en œuvre à tout moment de la carrière professionnelle des collaborateurs en situation de handicap, notamment afin de faciliter le retour au travail après une longue absence.**



# psychologique

pour faciliter l'intégration ou le retour à l'emploi

**L'accompagnement peut s'appuyer sur un audit de la situation et prendre différentes formes, individuelle ou collective, en accord avec le salarié et le manager concerné.**

**Mise en place d'un coaching comprenant un bilan individuel** pour identifier les problématiques spécifiques de la personne en situation de handicap et les facteurs de progrès possibles sur les plans cognitif, comportemental et psychique ainsi que les mesures d'accompagnement à mettre en œuvre.

**Extension, lorsque nécessaire, au niveau du collectif de travail** via la réalisation d'un audit global de la situation et du contexte afin d'identifier et de mettre en œuvre des solutions d'amélioration partagées par l'ensemble des parties prenantes (salarié lui-même, manager, collègues).



## quels types d'aide ?

La prestation à mettre en place fait l'objet d'une concertation entre la DRH, le RIH, l'ECH, l'assistance sociale, le collaborateur et le manager, qui définissent les objectifs, la méthodologie et le planning de la mission :

- diagnostic de situation,
- accompagnement psychologique individuel,
- médiation,
- sensibilisation du collectif de travail,
- identification des mesures de compensation,
- coaching,
- bilan d'orientation professionnelle, bilan d'expérience,
- accompagnement en cas d'inaptitude ou de reconversion professionnelle.



## quelles modalités de **financement** ?

L'accompagnement est limité dans le temps, la durée est définie dans le contrat tripartite (commanditaire du coaching: ECH ou RIH, le prestataire, le coach et le bénéficiaire) établi entre les acteurs.

Pour les prestations s'inscrivant dans la durée, une évaluation est faite en moyenne tous les 6 mois pour décision de la suite à donner.

## ce qu'il faut **retenir** !

**Ces différents dispositifs doivent être préconisés par le médecin du travail pour être pris en charge sur le budget de l'accord handicap.**

**Tout devis doit être préalablement validé par l'ECH AVANT mise en place de l'accompagnement.**

# Aménagement du **poste de travail**

**Financement de tout moyen technique à mettre en œuvre pour compenser les conséquences du handicap du salarié concerné dans l'environnement professionnel.**

## quelle **prise en charge ?**

**Le coût de tout aménagement spécifique en lien direct avec les conséquences du handicap du salarié est pris en charge par le budget de l'accord handicap.**

Les études ergonomiques sont financées par l'ECH. Dans ce cas, le compte-rendu avec les préconisations d'aménagements devra être validé par le RIH et par l'ECH avant tout achat et mise en œuvre des préconisations.

La mise en œuvre des aménagements du poste de travail du collaborateur est coordonnée sur place par le RIH, en lien avec les autres acteurs (logistique, informatique...).

## qu'est-ce qui peut être financé ?

Le poste de travail comprend notamment :

- **Le mobilier adapté et les accessoires** (bureau et fauteuil ergonomique...),
- **L'équipement du lieu de travail** (éclairage, installation d'une alarme incendie visuelle, cloison phonique...),
- **Les outils bureautiques et/ou techniques** (clavier, souris, écran, logiciels, téléphonie...),
- **Les adaptations des applicatifs métier ou logiciels spécifiques...**

### à noter !

Toute adaptation pouvant être mobilisée pour un salarié en lien avec son activité ou la nature de son poste de travail indépendamment de sa situation de handicap est financée sur le budget du service dont il dépend.

Le départ ou la mobilité d'un collaborateur doit être signalé au RIH et à l'ECH, pour la récupération ou la réaffectation des équipements qui ont été alloués au collaborateur.



# Aménagement du poste dans le cadre du **télétravail**

Sur préconisation du Médecin du Travail, il est possible de dupliquer totalement ou partiellement, selon le besoin, les compensations des conséquences du handicap mises en œuvre sur le poste du salarié à son domicile.

ce qu'il faut **retenir** !

La demande d'aménagement du poste de travail doit être préconisée par le médecin du travail.

• • • • •

La mise en œuvre des aménagements du poste de travail est coordonnée sur place par le RIH, en lien avec d'autres acteurs (logistique, informatique...).

• • • • •

Le financement des aménagements en lien direct avec les conséquences du handicap est pris en charge par le budget de l'accord handicap.

• • • • •

Les indemnités spécifiques de télétravail pour les travailleurs handicapés, qui pouvaient être attribuées par l'ECH, n'ont plus cours dans le 6<sup>ème</sup> accord.

# Aménagement du **véhicule**

L'aménagement du véhicule utilisé dans le cadre de la vie privée et professionnelle pour les déplacements domicile/travail, en lien avec les conséquences du handicap du salarié, peut faire l'objet d'une aide financière.



## quel financement ?

Sont éligibles les équipements pouvant notamment améliorer la conduite, l'accès au véhicule, le maintien du conducteur, etc.

À titre d'exemples non exhaustifs il peut s'agir de/d' :

- **L'assistance à la conduite,**
- **L'ouverture de la portière automatique** pour un fauteuil ou un dispositif de chargement d'un fauteuil roulant ou d'un dispositif d'aide à la marche,
- **Un siège spécifique** conducteur,
- Tout équipement permettant ou **facilitant la conduite** du véhicule en lien avec les conséquences du handicap de la personne.



## quelle **prise en charge** ?

**Cette aide est accordée en complément des aides mobilisables auprès des organismes de droit commun (MDPH, AGEFIPH...).**

En cas de non financement par ces organismes, l'ECH effectue un versement complémentaire du reste à charge dans la limite des dépenses engagées et du plafond ci-dessous.

**L'ECH participe au reste à charge dans la limite de 5 000€ TTC.**

**Cette aide est accordée sauf cas particulier, une fois tous les 5 ans.**

ce qu'il faut **retenir** !

Pour un véhicule avec une boîte automatique, l'ECH évalue le surcoût de l'aménagement sur présentation de 2 devis : l'un indiquant le prix du véhicule standard et l'autre celui du modèle à boîte automatique.

.....

L'évaluation des surcoûts repose sur l'analyse comparative de 2 devis.

.....

Les situations particulières peuvent être examinées par le médecin du travail, le RIH et l'ECH.

# Participation à l'acquisition d'équipements professionnels

(prothèses auditives, fauteuil roulant...)



Certains équipements spécifiques, utilisés dans le cadre professionnel sont également utilisés pour compenser les conséquences du handicap dans l'environnement personnel. Le groupe Crédit Agricole S.A. participe au financement de ces équipements pour compléter, dans la limite du reste à charge, les remboursements des dispositifs de droit commun.



# / personnels

qu'est-ce qui est **financé** ?

À titre d'exemples, les dispositifs ci-dessous peuvent être couverts par cette prise en charge sur le budget de l'accord handicap :

- Prothèses auditives,
- Fauteuil roulant manuel ou électrique,
- Lunettes de vue spécifiques non prises en charge ou en complément des organismes de droits communs,
- Prothèses orthopédiques, capillaires...
- Équipements de maintien dorsal...

**La participation à l'acquisition des accessoires, fournitures, consommables ou assurances est étudiée au cas par cas.**

ce qu'il faut **retenir** !

**Le financement peut être octroyé une fois tous les trois ans sauf cas particulier (évolution des conséquences du handicap, amélioration significative de la technologie, perte ou vol...).**

ce qu'il faut **retenir** !

**En cas de dépenses supérieures à 5 000 € TTC, deux devis seront exigibles.**

Les dépenses liées à la maintenance des appareils ne sont pas prises en charge. Une aide reste possible sur avis et dossier de l'assistance sociale.

Si les demandes d'aides aux organismes de droit commun ne sont pas effectuées, le montant du reste à charge et donc de la participation de l'ECH est minorée du montant habituellement attribué par ces derniers.



# quelle prise en charge ?

La prise en charge intervient uniquement en complément des prises en charge éventuelles des organismes de droit commun (MDPH, AGEFIPH, MSA, SS, complémentaires santé...) susceptibles de participer à ces financements.

**L'ECH participe au reste à charge sur factures acquittées et récépissés des demandes de prises en charge effectuées auprès des organismes de droits commun dans la limite des plafonds définis.**

La demande d'aide est adressée à l'ECH par le RIH avant l'achat du matériel et accompagnée de la préconisation médicale.

En plus des pièces à fournir pour toute demande, le dossier doit comprendre :

- **Un devis du matériel** – en cas de financement de plus de 5 000€ TTC, au moins deux devis seront exigés ;
- **Les justificatifs de remboursements ou les attestations d'attribution d'aides des organismes** de droit commun (Sécurité sociale / MSA, complémentaires santé, AGEFIPH et MDPH).

# aides au maintien dans l'emploi hors budget handicap

L'accord handicap groupe Crédit Agricole S.A. permet de financer des mesures ayant une incidence directe sur le travail du salarié, son maintien dans l'emploi et d'autres mesures (sensibilisation, communication...) validées par le représentant de l'État (Direccte 92). Certaines mesures n'entrent pas dans ce cadre car le lien avec le travail est plus éloigné ou parce que le bénéficiaire de l'aide n'est pas le salarié lui-même. Pour autant, elles respectent la logique de la compensation et apportent un réel bénéfice aux salariés et peuvent leur permettre d'assurer leur maintien dans l'emploi.

## Processus des demandes d'aides mobilisables auprès du DRH

**1**

Sollicitation  
par le collaborateur  
de l'assistance sociale  
en lien avec le RIH

**2**

Étude du besoin  
par le RIH et le DRH



## quelles sont les **aides mobilisables**

auprès des DRH ?

- **L'aménagement des horaires de travail,**
- **L'adaptation du temps partiel thérapeutique aux conséquences du handicap du salarié.**
- **Les aides aux aidants (enfants, conjoints ou ascendants en situation de handicap) :**
  - Maintien du dispositif de congés pour enfants malades sans limite d'âge,
  - Aménagement d'horaires ou passage à temps partiel pour accompagner un enfant ou un conjoint ou un ascendant en situation de handicap en coordination avec le supérieur hiérarchique, sans toutefois que ce dernier puisse s'y opposer.


**3**

Proposition de solution  
par le DRH



**4**

Information  
du collaborateur par le RIH  
ou l'assistance sociale

A close-up photograph of a person's hands writing on a document. The person is wearing a white shirt with small dark polka dots and a silver ring on their finger. The document is open on a desk, and the background is slightly blurred.

Dans tous les cas d'aménagement ou de réduction du 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.

Les aménagements du temps de travail pour soins en lien avec le handicap peuvent également faire l'objet d'un maintien du salaire, sur demande écrite du médecin du travail et après validation du DRH local. Les coûts associés sont portés par l'entité concernée.

quelles sont les **aides spécifiques** mobilisables auprès de l'ECH ?

**L'ECH peut apporter une aide plafonnée à 5 000 € TTC par an et par collaborateur pour des aides relatives à son environnement personnel en lien avec le handicap.**



## aide au **logement**

**Dans le cadre d'un déménagement à l'initiative du salarié pour lui permettre de réduire le temps domicile-travail, l'ECH peut financer :**

- Une partie des frais liés au déménagement du salarié locataire/propriétaire,
- Les frais d'agence pour la recherche d'un logement,
- Le surcoût éventuel de la prime d'assurance (AERAS) pour un achat immobilier.

**Pour chaque dossier, deux devis doivent être fournis.**

**L'aide au logement est plafonnée à 2 000€ TTC maximum par an.**

**Un montant forfaitaire sera attribué au salarié en situation de handicap. Ce montant est déterminé au cas par cas par l'ECH, avec l'aide du service social de l'entité ou à défaut par le service social du siège Crédit Agricole S.A.**

Cette aide est versée sur la base du dossier proposé avec l'accompagnement de l'assistance sociale et sur présentation des justificatifs associés. Dans le cas d'une mobilité professionnelle à l'initiative de l'employeur, ce sont les règles de l'entité accueillante qui s'appliquent.

# financement d'**aménagements / services spécifiques**

liés au handicap de l'enfant, du conjoint ou de l'ascendant

**Pour améliorer les conditions de travail du salarié ayant un enfant, quel que soit son âge, un ascendant et/ou un conjoint (au sens de la réglementation fiscale) en situation de handicap, l'ECH peut financer des mesures spécifiques.**

En voici quelques exemples :

- Prise en charge de **travaux pour améliorer l'autonomie** de la personne handicapée.
- Prise en charge **d'équipements/matériels adaptés** qui améliorent l'autonomie de la personne handicapée.
- Prise en charge des **frais de garde** induits par la situation de handicap.
- Prise en charge de **soins ou d'accompagnements spécifiques**, non remboursés ou en complément de remboursement des organismes de droit commun.
- Prise en charge de la **location d'un parking** pour faciliter l'organisation des soins de la personne aidée.

1

**Instruction du dossier par l'assistance sociale** après étude de la situation avec le salarié, le RIH et le médecin du travail.



2

**Étude par l'ECH** en concertation avec le RIH et le médecin du travail (si nécessaire).





## quelle prise en charge ?

Un montant forfaitaire, déterminé au cas par cas, par l'ECH avec l'aide du service social de l'entité ou à défaut par le service social du siège

Crédit Agricole S.A., sera alors attribué au salarié en situation de handicap.

Cette aide est versée sur la base du dossier proposé avec l'accompagnement de l'assistance sociale et sur présentation des justificatifs associés, dont le titre de reconnaissance du handicap de la personne aidée.

## Processus des demandes d'aides mobilisables auprès de l'ECH

3

**Proposition de solution**  
à l'assistance sociale  
par l'ECH.



4

**Mise en place de la solution**  
par l'ECH sous un délai  
de 15 jours.

# glossaire

<b>AAH</b>	Allocation Adultes Handicapés
<b>AERAS</b>	S'Assurer et Emprunter avec un Risque Aggravé de Santé
<b>AGEFIPH</b>	Association de Gestion du Fonds Pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapés
<b>AS</b>	Assistance Sociale
<b>BOETH</b>	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi Travailleurs Handicapés
<b>DIRRECTE</b>	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
<b>DRH</b>	Direction des Ressources Humaines
<b>ECH</b>	Équipe Centrale Handicap
<b>GRH</b>	Gestionnaire des Ressources Humaines
<b>IPP</b>	Invalidité Permanente Partielle
<b>IRP</b>	Instances Représentatives du Personnel
<b>MDPH</b>	Maison Départementale des Personnes Handicapées
<b>MDT</b>	Médecine du Travail
<b>MSA</b>	Mutualité Sociale Agricole
<b>OETH</b>	Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés
<b>PCH</b>	Prestation Compensatoire du Handicap
<b>RIH</b>	Responsable Intégration Handicap
<b>SS</b>	Sécurité Sociale

# liens utiles

## Texte du 6<sup>e</sup> accord :

[Portail RH Me&CA](#)

> [Rubrique Diversité](#)

> [Page "\*\*Le handicap : Un engagement durable\*\*"](#)

> [Document "\*\*Accord Handicap Groupe : 2020-2022\*\*"](#)

## Bilan annuel 2019 :

[Portail RH Me&CA](#)

> [Rubrique Diversité](#)

> [Page "\*\*Le handicap : Un engagement durable\*\*"](#)

> [Document "\*\*Bilan annuel Handicap 2019\*\*"](#)

## Liste des RIH :

[Portail RH Me&CA](#)

> [Rubrique Diversité](#)

> [Page "\*\*Accompagner le handicap\*\*"](#)

> [Document "\*\*Liste des RIH\*\*"](#)

## Liste des médecins du travail et des AS :

[Portail RH Me&CA](#)

> [Rubrique Diversité](#)

> [Page "Accompagner le handicap"](#)

> [Document "\*\*Liste des médecins du travail et des assistants sociaux\*\*"](#)

## Liste des interlocuteurs :

[Portail RH Me&CA](#)

> [Rubrique Diversité](#)

> [Page "\*\*Accompagner le handicap\*\*"](#)

> [Document "\*\*Vos interlocuteurs handicap entité\*\*"](#)



**Besoin de + d'infos ?**

**Équipe Centrale Handicap**

[handicap.groupe@credit-agricole-sa.fr](mailto:handicap.groupe@credit-agricole-sa.fr)