



**Accord RSG  
en faveur des salariés en situation de handicap  
pour les années 2023-2025  
au sein du groupe AXA en France**



Entre les différentes entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe représentées par Madame Amélie WATELET, agissant en qualité de mandataire unique des entreprises concernées,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté le présent accord AXA RSG en faveur des salariés en situation de handicap pour les années 2023 – 2024 – 2025.

## PREAMBULE

AXA est engagé en faveur de la diversité et l'inclusion depuis plus de 30 ans au travers d'une politique ambitieuse, qui s'est concrétisée par de nombreux accords signés par AXA France depuis 1994, et plus récemment par d'autres entités (AXA Group Operations, AXA Banque et AXA Partners France).

L'insertion professionnelle durable des salariés en situation de handicap constitue un enjeu essentiel de responsabilité sociale et sociétale.

Les lois du 10 juillet 1987, du 11 février 2005 et du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ont défini le cadre légal de référence en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Au niveau de la Branche de l'Assurance, le handicap fait l'objet de mesures particulières à travers notamment l'Accord Mixité-diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Au niveau d'AXA en France, l'accord du 13 juillet 2005 sur les Droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle au sein d'AXA en France marque son attention à l'égalité des droits et des chances de l'ensemble des salariés du groupe.

Face à un taux de chômage des personnes en situation de handicap de 14% contre 8% pour la population française, et fort de l'expérience et des résultats solides d'AXA France dans le cadre de sa politique handicap, AXA affirme avec détermination sa volonté d'aller plus loin, en mutualisant les efforts et bonnes pratiques des différentes entreprises AXA en France, pour progresser collectivement en termes de taux d'emploi, de recrutement et d'accompagnement de personnes en situation de handicap.

Ainsi, dans la continuité des politiques engagées au sein de la RSG, les parties affirment leur volonté de :

- définir et développer, avec tous les acteurs de l'entreprise, en particulier les médecins du travail, une politique concertée d'emploi et de formation des salariés en situation de handicap qui soit adaptée aux besoins spécifiques des entreprises de la RSG,
- apporter de la cohérence et de la visibilité sur cette politique dans le cadre de la gestion des ressources humaines,
- contribuer ainsi à favoriser les conditions d'une insertion durable des personnes handicapées dans le monde du travail et plus spécialement au sein d'AXA en France,
- définir un effort financier conséquent au soutien de l'équilibre professionnel et personnel des collaborateurs en situation de handicap.

Dans cette optique, les parties conviennent de la mise en place d'un programme d'actions pluriannuel sur la durée de l'accord permettant de :

- faire progresser l'emploi des salariés en situation de handicap en cohérence avec le contexte et la situation interne des entreprises de la RSG,
- inciter les personnes en situation de handicap à postuler,
- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Les parties signataires marquent leur volonté de poursuivre la démarche active déjà engagée au sein de plusieurs entreprises de la RSG favorisant la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes autour d'une politique dynamique, dans l'objectif de dépasser les représentations erronées par rapport aux handicaps, susceptibles de constituer un frein à l'insertion et à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

C'est ainsi que les parties sont convenues des dispositions suivantes, qui s'inscrivent dans le cadre de de l'article L. 5212-8 du Code du travail, qui déterminent, pour la période 2023-2025 :

- un Plan de recrutement,
- un Plan de maintien dans l'emploi,
- le pilotage de l'accord et la coordination des actions à mener,
- des actions de sensibilisation,
- et la poursuite du recours au Secteur Adapté / Protégé.

La mise en œuvre et le suivi de ces actions au sein d'AXA en France est à même de favoriser l'insertion professionnelle durable des salariés en situation de handicap.

Les parties sont attachées à ce que cette démarche RSG favorise également une impulsion en matière de dialogue social au sein des entreprises de la RSG qui n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord.

<b>TITRE I. ETAT DES LIEUX.....</b>	<b>6</b>
<b>TITRE II. OBJET DE L'ACCORD .....</b>	<b>7</b>
Article 1. Champ d'application.....	7
Article 2. Budget de l'accord .....	7
Article 3. Autres dispositifs financiers .....	8
<b>TITRE III. PLAN D'ACTION 2023-2024-2025 EN FAVEUR DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP .....</b>	<b>8</b>
<b>CHAPITRE 1. PLAN DE RECRUTEMENT .....</b>	<b>8</b>
Article 4. Recrutements .....	8
Article 5. Mesures favorisant l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap .....	9
Article 6. Développement des partenariats .....	9
<b>CHAPITRE 2. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI .....</b>	<b>10</b>
Article 7. Favoriser le développement de carrière des salariés en situation de handicap.....	10
Article 8. Formation des nouveaux embauchés et des salariés en situation de handicap .....	11
Article 9. Locaux et accessibilité .....	11
Article 10. Etudes et aménagements des postes de travail.....	12
Article 11. Adaptation du télétravail .....	12
Article 12. Prise en charge globale du handicap pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi .....	13
Article 12.1. Principes.....	13
Article 12.2. Mesures destinées à compenser le handicap.....	13
Article 12.2.1. Transports adaptés (sur le budget de l'accord).....	13
Article 12.2.2. Aménagements d'activité (Autre dispositif financier Art. 3).....	14
Article 12.3. Absences spécifiques autorisées (Autre dispositif financier Art. 3).....	15
Article 12.4. Frais complémentaires au handicap non remboursés par la sécurité sociale et les régimes complémentaires de remboursement de frais de santé (sur le budget de l'accord) .....	15
Article 12.5. Aide au logement dans le cadre d'un rapprochement domicile/travail (sur le budget de l'accord) .....	16
<b>CHAPITRE 3. PILOTAGE ET COORDINATION DES ACTIONS A MENER.....</b>	<b>16</b>
<b>CHAPITRE 4. ACTIONS DE SENSIBILISATION .....</b>	<b>18</b>
<b>TITRE IV. ENCOURAGER LE RECOURS AU SECTEUR ADAPTE / PROTEGE .....</b>	<b>19</b>
<b>TITRE V. DISPOSITIONS GENERALES .....</b>	<b>19</b>
Article 13. Conditions générales de mise en œuvre de l'accord .....	19
Article 13.1. Information des instances.....	19
Article 13.2. Suivi de l'accord .....	20
Article 13.2.1. Composition .....	20
Article 13.2.2. Rôle.....	20
Article 14. Durée – Effet – Dépôt.....	21
<b>ANNEXE1. ENTREPRISES DE LA RSG CONCERNEES .....</b>	<b>22</b>
<b>ANNEXE 2. LISTE DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI.....</b>	<b>23</b>
<b>ANNEXE 3. EVALUATION DE L'ENGAGEMENT FINANCIER LIE AUX OBJECTIFS PRIS PAR AXA DANS L'ACCORD EN FAVEUR DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP POUR LES ANNEES 2023/2024/2025 .....</b>	<b>24</b>
<b>ANNEXE 4. LISTE DES AFFECTIIONS DE LONGUE DUREE (ALD 30) FIXEE PAR L'ARTICLE D160-4 CODE DE LA SECURITE SOCIALE .....</b>	<b>25</b>
<b>ANNEXE 5. AIDES COMPLEMENTAIRES (HORS BUDGET DE L'ACCORD) - ACTIONS DE FORMATION ENVERS DES ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP DES COLLABORATEURS (GROUPE FERME SPECIFIQUE A AXA FRANCE) .....</b>	<b>26</b>

## TITRE I. ETAT DES LIEUX

Plusieurs entreprises de la RSG ont développé une approche proactive en matière de handicap. Pour certaines d'entre elles, cette démarche s'est concrétisée par la conclusion d'accords d'entreprise : AXA France, AXA Group Operations, AXA Partners France, AXA Banque.

Le taux d'emploi estimé à fin 2021 est estimé à 4,06% pour la RSG.

Entités périmètre AXA en France		Effectif moyen annuel 2021	Taux d'emploi 2021	Effectif BOETH* 2021
AXA France		12 655	5,15%	652
AXA CLIMATE		59	0,97%	1
AXA INVESTMENT MANAGERS IF	UES AXA INVESTMENT MANAGERS	1 276	0,49%	6
AXA INVESTMENT MANAGERS SA				
AXA INVESTMENT MANAGERS PARIS				
AXA REAL ESTATE INVESTMENT MANAGERS SA				
AXA REAL ESTATE INVESTMENT MANAGERS France				
AXA REAL ESTATE INVESTMENT MANAGERS SGP				
ARCHITAS France		81	0,00%	-
GIE AXA Group Operations France	UES AXA Group Operations France	1 226	2,28%	28
AXA GROUP OPERATIONS France SAS				
AXA BANQUE		628	3,07%	19
AXA LIABILITIES MANAGERS		38	0,00%	-
AXA NEXT		36	0,00%	-
AVANSSUR		595	3,32%	20
GIE AXA		948	0,69%	7
JURIDICA		285	3,33%	10
XL RE EUROPE SE*		42	2,38%	1
XL CATLIN SERVICES SE		769	4,77%	37
AXA ASSISTANCE France	AXA PARTNERS France	1 518	2,46%	37
AXA PARTNERS SAS				
AXA PARTNERS HOLDING SA				
AXA VENTURE PARTNERS > 20 salariés		-	0,00%	
MUTUELLE SAINT - CHRISTOPHE ASSURANCES		209	5,64%	12
AXA ANTILLES GUYANE		58	0,00%	-
Total		20 424	4,06%	829

\* Bénéficiaire de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

## TITRE II. OBJET DE L'ACCORD

### Article 1. Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises de la RSG bénéficiant de l'ensemble des garanties de la RSG, dont la liste à date figure en Annexe 1, et ci-après dénommées les « Entreprises de la RSG ».

Il s'applique à tous les salariés -administratifs et commerciaux- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail, dont la liste est rappelée en Annexe 2, et ci-après dénommés « salariés en situation de handicap ».

Les parties ont partagé les difficultés significatives rencontrées par les salariés souffrant de maladies invalidantes. Pour près de la moitié des personnes, la maladie invalidante survient lorsqu'elles sont encore dans la vie active.

De nombreuses études ont démontré l'impact positif de la poursuite d'une activité professionnelle sur la capacité à combattre la maladie.

Dans ce cadre, les parties soulignent que les maladies invalidantes peuvent ouvrir droit à une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, permettant ainsi d'aider le salarié à préserver sa santé en obtenant des aménagements de poste.

Des actions d'accompagnement seront mises en place dans ce cadre pour informer les collaborateurs sur leurs droits et sur les démarches et la constitution du dossier RQTH. Et des actions de sensibilisation seront également menées auprès de tous les salariés.

### Article 2. Budget de l'accord

Le présent accord détermine des moyens financiers significatifs, au travers d'un budget dédié, estimé à 4,9 millions d'euros pour la période qu'il couvre, permettant la mise en œuvre des actions prévues au Titre III (Voir Annexe 3). Cela représente un budget moyen d'environ 1,6 millions d'euros par an sur la période 2023-2025.

Ce budget est au moins égal à la somme des contributions qui auraient été versées à l'URSSAF en l'absence d'accord au titre de l'obligation d'emploi.

Le budget tient compte du taux de salariés en situation de handicap au sein des Entreprises de la RSG d'AXA en France à la fin de l'année 2021 (cf. calculs prévisionnels théoriques de l'annexe 3).

Une gouvernance est mise en place avec la Mission Inclusion et les référents handicap des entités AXA en France, pour :

- définir les objectifs de l'année à venir et du budget associé
  - assurer la mise en place des actions dans le cadre de l'accord
  - piloter le budget prévu par l'accord
- en veillant à répondre au mieux aux engagements collectifs et aux besoins spécifiques des entités.

L'état des dépenses et des actions engagées fait l'objet d'un bilan présenté chaque année à la commission de suivi RSG de l'accord.

### Article 3. Autres dispositifs financiers

En complément du budget de cet accord, d'autres dispositifs financiers en rapport avec le handicap estimé à 1 160 000 euros bruts, cotisations patronales incluses sur la période de l'accord sont mis en œuvre.

Ils visent notamment les aides prévues aux articles 12.2.2 (Aménagements d'activité pour le personnel commercial) et 12.3. (autorisations d'absences) et à l'annexe 5 du présent accord.

## TITRE III. PLAN D'ACTION 2023-2024-2025 EN FAVEUR DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

Sur les trois années couvertes par l'accord, AXA s'engage à augmenter le taux d'emploi direct des salariés en situation de handicap d'un point, pour atteindre 5 % à l'issue du présent accord.

### CHAPITRE 1. PLAN DE RECRUTEMENT

#### Article 4. Recrutements

AXA s'engage sur un volume global de recrutements de collaborateurs en situation de handicap bénéficiaires de l'OETH correspondant a minima à 130 recrutements au terme du présent accord et engage les entreprises de la RSG à mettre en œuvre tous les moyens pour contribuer à l'atteinte de cet objectif.

A titre indicatif, il est précisé que cet objectif se déclinerait au global à raison d'environ 40 recrutements par an.

Ces embauches seront effectuées :

- en priorité, sous forme de CDI (au moins 40 CDI)
- en CDD, en privilégiant dans toute la mesure du possible ceux d'une durée au moins égale à 6 mois, permettant de prendre ou de reprendre un véritable contact avec le milieu professionnel. Ces CDD pourront se transformer en CDI si des postes sont ouverts à cet effet conformément aux autorisations budgétaires.
- en développant les contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage). Les salariés embauchés dans le cadre de contrats d'alternance, ayant obtenu leur diplôme, (y compris ceux issus du développement des partenariats avec les écoles cf. article 6) constituent un vivier de recrutement qui fera l'objet d'une analyse attentive en cas d'ouverture de postes en CDI.
- et également sous toute autre forme de contrat (contrat d'intérim, période de mise en situation en milieu professionnel), l'objectif étant, en cas d'impossibilité de fournir un emploi stable à tous les salariés en situation de handicap ainsi recrutés, de leur permettre d'acquérir une formation solide afin de les aider à trouver un emploi stable.

## **Article 5. Mesures favorisant l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap**

Plusieurs actions visant à soutenir le recrutement de personnes en situation de handicap au sein des entreprises de la RSG seront déployées par la Mission Inclusion, telles que :

- L'animation d'ateliers de partage de bonnes pratiques,
- La mise à disposition d'outils partagés pour renforcer l'expertise sur le handicap,
- La mise à disposition des outils de sourcing et recrutement (cabinet de chasse, vivier de candidats, plateformes de sourcing, forums spécialisés, partenariats écoles...).

Dans ce cadre, et avec le soutien de la Mission Inclusion, les entreprises de la RSG s'attacheront à :

- diversifier les sources de recrutement et notamment continuer à développer les partenariats avec les écoles, et les opérateurs spécialisés dans le handicap ;
- informer les candidats dès l'envoi de l'invitation au premier entretien, que des dispositions particulières peuvent être prises pour faciliter la tenue de l'entretien des travailleurs en situation de handicap (accès, langue des signes...);
- faciliter les différentes étapes du recrutement (par exemple organiser les différents rendez-vous éventuels le même jour et sur un même site) ;
- informer le candidat de la politique AXA en matière de handicap et d'inclusion ;
- sensibiliser les recruteurs ;
- faciliter l'accueil et l'intégration du collaborateur en situation de handicap dès son arrivée, selon des modalités adaptées définies par les entreprises RSG en cohérence avec leur propre contexte (par exemples : informations lors de l'intégration, tutorat, suivi d'intégration adapté) ;
- sensibiliser l'équipe d'accueil sous réserve de l'accord du salarié.

## **Article 6. Développement des partenariats**

Dans le cadre du plan de recrutement, la Mission Inclusion s'engage à développer des partenariats extérieurs, notamment avec des organismes ou réseaux spécialisés en matière de recrutement, les sites Internet mettant en ligne des CV de salariés en situation de handicap, les « Job Dating » (Système de rencontre organisée en groupe et en temps limité pour des personnes à la recherche d'un emploi) et toute collaboration susceptible d'aider la Mission Inclusion dans son objectif d'insertion professionnelle de salariés en situation de handicap au sein d'AXA en France.

Des partenariats privilégiés avec des Universités ou des Ecoles proposant un enseignement proche des métiers pour lesquels AXA en France est recruteur seront poursuivis afin d'étendre l'accueil de stagiaires et d'alternants handicapés.

La Mission Inclusion s'appuie sur le dispositif du Comité handicap de France Assureurs et sur les actions de portée collective.

## CHAPITRE 2. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

AXA entend permettre aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans les meilleures conditions.

Le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap est considéré comme prioritaire par les signataires du présent accord.

Les entreprises de la RSG s'engagent, dans la mesure du possible et conformément à la loi et à la notion d'aménagement raisonnable définie par les textes, à adapter les postes de travail ou les fonctions occupées par les salariés en situation de handicap afin de les maintenir soit dans leur poste, soit dans l'entreprise, en s'appuyant sur les préconisations du médecin du travail. Les aides apportées aux salariés et toutes les mesures relatives au développement de l'employabilité concourent également à cet objectif.

Les parties souhaitent par ailleurs faciliter le reclassement interne ou externe des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail en adoptant des mesures permettant aux salariés concernés d'envisager plus sereinement leur avenir professionnel.

### Article 7. Favoriser le développement de carrière des salariés en situation de handicap

La non-discrimination envers les personnes en situation de handicap est un principe fondamental.

Il est rappelé que les salariés en situation de handicap ont accès aux mêmes dispositifs de développement de carrière que les autres salariés, mis en place dans le cadre de la politique en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des parcours professionnels menée au sein de leur entreprise.

La démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des parcours professionnels est destinée à renforcer l'adéquation des plans de formation aux besoins en compétences et à dynamiser les démarches de mobilité et la montée en compétences des collaborateurs pour répondre à l'évolution des activités, des technologies et des métiers exercés dans les entreprises de la RSG et aux enjeux de développement et de préservation de l'employabilité de leurs salariés.

Enfin, les collaborateurs en situation de handicap pourront solliciter leur partenaire RH, la Mission Inclusion ou le référent handicap de leur entité, en toute confidentialité, pour un entretien RH afin de faire le point sur leur projet professionnel et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

#### Adaptation au poste de travail et recherche d'activités compatibles avec un handicap :

Si du fait de l'évolution de son handicap ou de changements dans l'entreprise par rapport à ce handicap, un salarié éprouvait de grandes difficultés à s'adapter, les entreprises de la RSG s'engagent à tout mettre en œuvre pour réaménager son poste ou si cet aménagement s'avérait impossible, à ce qu'il puisse retrouver au sein de l'entreprise un emploi compatible avec cette nouvelle situation.

Après accord du salarié en situation de handicap, le référent handicap de l'entité avec la RH en local pourra solliciter la Mission Inclusion pour analyser les besoins du salarié en matière d'adaptation de son poste de travail avec une étude précise et, le cas échéant, les solutions envisageables.

Afin de maintenir les travailleurs en situation de handicap dans l'emploi, chaque référent handicap veillera à renforcer le partenariat avec la médecine du travail afin d'anticiper au mieux les situations d'inaptitude professionnelle.

Une attention particulière sera également portée au reclassement des salariés en situation de handicap en cas d'inaptitude professionnelle.

#### **Article 8. Formation des nouveaux embauchés et des salariés en situation de handicap**

Les salariés en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

Ils bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences.

Comme tout collaborateur, les salariés en situation de handicap ont un besoin de formation pour s'adapter à l'évolution de leur environnement professionnel. Cependant, ce besoin de formation peut parfois être plus important en raison du handicap ou de son évolution.

Les entreprises de la RSG s'engagent donc à être particulièrement vigilantes à l'égard de ce public, afin de lui permettre de progresser professionnellement et de favoriser son maintien dans l'emploi.

Des actions de formation adaptée seront proposées. Ces actions auront pour objet :

- l'adaptation au poste et aux éventuels outils de compensation du handicap,
- l'évolution du métier et le développement professionnel,
- l'évolution de carrière au sein de l'entreprise,
- les bilans professionnels ou d'évaluation approfondie.

Ces formations, pouvant inclure la formation diplômante, pourront être dispensées à l'extérieur ou dans le cadre des formations internes de l'entreprise.

Par ailleurs, les salariés peuvent bénéficier d'un coaching externe dans le cas d'un besoin identifié avec la RH et/ou le médecin du travail dans le cadre d'un accompagnement spécifique dans le cadre d'un retour à l'emploi ou d'un repositionnement professionnel.

#### **Article 9. Locaux et accessibilité**

Le poste de travail ainsi que les locaux sanitaires et de restauration que les travailleurs handicapés sont susceptibles d'utiliser sont aménagés par l'entreprise de telle sorte que ces travailleurs puissent y accéder aisément (Article R.4225-6 du Code du travail).

Le travail d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite prévu par la réglementation sera poursuivi sur les sites qui ont bénéficié des études de faisabilité engagées ces dernières années.

La Mission Inclusion pourra intervenir, avec un ergonome spécialisé, en qualité de conseil sur les problématiques d'accessibilité et d'aménagement de locaux, au regard de sa connaissance du handicap. Elle n'a pas alors la qualité de maître d'œuvre et n'intervient pas dans le financement des travaux correspondants.

En outre, les travaux d'accessibilité spécifiques et particuliers en relation directe avec l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un travailleur dont le handicap l'exigerait seront prioritaires. La Mission Inclusion en ce cas pourra donc y contribuer.

La situation sera examinée au cas par cas.

Les collaborateurs en situation de handicap qui disposent d'un poste de travail adapté bénéficient de son maintien en cas d'évolution de l'organisation des espaces du travail.

#### **Article 10. Etudes et aménagements des postes de travail**

Afin de concourir au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, au regard des préconisations du médecin du travail, un bilan de la situation du salarié pourra être envisagé.

Les aménagements proposés, qui ont pour but d'améliorer le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle seront pilotés par la Mission Inclusion, en prenant appui sur les préconisations du médecin du travail, en liaison avec le référent handicap de l'entité concernée et les acteurs concernés par la mise en œuvre (manager, RH, cadre de vie, logistique...).

Cette démarche de maintien de l'emploi est complémentaire des réflexions à conduire dans les entités sur l'amélioration des process de mise en œuvre des aménagements de postes pour les salariés qui ne sont pas en situation de handicap et ce, dans un objectif de prévention.

#### **Article 11. Adaptation du télétravail**

Pour les salariés en situation de handicap bénéficiant des dispositions du présent accord et répondant aux conditions d'autonomie définies par les dispositifs sur le télétravail en vigueur au sein des entreprises de la RSG, des formules adaptées de télétravail pourront être retenues, pour une durée déterminée soit pour des raisons de santé par le médecin du travail en concertation avec le référent handicap de chaque entité, soit en considération de leur situation personnelle, par le référent handicap et/ou la RH de chaque entité.

Notamment, sera examinée la situation des salariés se trouvant en situation de difficultés renforcées dans le cadre de l'utilisation des transports en commun.

Le cas échéant, le salarié handicapé admis dans le dispositif du télétravail, verra l'aménagement de son poste de travail à domicile étudié par la Mission Inclusion.

En cas de mise en place du télétravail dans le respect du dispositif sur le télétravail en vigueur au sein d'une entreprise de la RSG couverte par le présent accord, pour un collaborateur handicapé, la Mission Inclusion se chargera d'équiper le domicile du salarié sur préconisation du médecin du travail, des outils de travail qui lui sont nécessaires pour l'exécution de sa prestation de travail.

Par ailleurs, chaque référent handicap s'assurera pour chaque salarié en situation de handicap de son entreprise que :

- leur poste de travail est accessible en télétravail,
- les logiciels installés sur leur poste de travail et nécessaires à leur exercice professionnel leur sont accessibles.

## **Article 12. Prise en charge globale du handicap pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

### **Article 12.1. Principes**

Les mesures de prise en charge globale du handicap ont pour objet exclusif de faciliter l'insertion professionnelle ou d'assurer un maintien dans l'emploi. Elles sont donc réservées aux salariés en situation de handicap présents dans l'entreprise. Les salariés en situation de handicap en absence de longue durée ne pourront donc pas bénéficier d'une prise en charge au titre du présent accord.

Par ailleurs, conformément à leur objet et à leur philosophie, ces actions n'ont aucun caractère systématique et ne peuvent constituer des droits définitifs.

Ces aides seront attribuées, dans le respect du budget déterminé par l'accord, pour une durée déterminée et en tout état de cause prendront fin au plus tard le 31 décembre 2025, date d'échéance du présent accord. Elles seront délivrées au moment de la demande et ne pourront pas faire l'objet d'une rétroactivité.

Ceux des salariés qui bénéficiaient d'une aide pour une durée déterminée au titre de précédents accords d'entreprise venus à échéance, pourront demander le bénéfice des aides dans le cadre du nouvel accord, aux conditions qu'il détermine.

L'examen du bénéfice des aides fait l'objet d'un entretien entre l'intéressé et le référent handicap, avec l'appui de la Mission Inclusion, afin de définir la meilleure solution permettant une intégration professionnelle réussie.

L'attribution des aides est octroyée par la Mission Inclusion en respectant le cadre défini dans l'article 12.2.

### **Article 12.2. Mesures destinées à compenser le handicap**

#### **Article 12.2.1. Transports adaptés (sur le budget de l'accord)**

Cette aide ponctuelle intervient pour compenser le handicap lorsqu'il ne permet pas l'usage des transports en commun et/ou l'utilisation d'un véhicule personnel pour les trajets domicile / lieu de travail.

Cette aide pourra être accordée aux salariés en situation de handicap rencontrant des difficultés de déplacements liées au handicap entraînant des problèmes importants d'accessibilité.

L'attribution de cette aide nécessite :

- d'être titulaire d'une carte mobilité inclusion mention « priorité » pour personne handicapée ou d'une carte d'invalidité mention « priorité » ou « besoin d'accompagnement » ou « tierce personne » en cours de validité,
- et la production d'un certificat médical du médecin du travail.

Pour les personnes justifiant d'une ALD à jour de date, elles pourront bénéficier d'une prise en charge des frais kilométriques.

Cette aide ne pourra excéder, un plafond maximum de 5000 euros TTC annuel, et sera accordée pour une durée déterminée d'un an, renouvelable uniquement si le salarié continue de remplir les conditions pour en bénéficier et si le budget défini dans le cadre de l'accord le permet.

De façon très exceptionnelle et dûment justifiée, des cas spécifiques pourront faire l'objet d'une étude dérogatoire.

Il est précisé que l'Affection de Longue Durée (ALD) s'entend au sens du Code de la sécurité Sociale et suivra ses éventuelles évolutions.

#### **Exemples de prises en charge (dans la limite du plafond annuel de 5000 euros TTC et exclusivement pour les trajets domicile / lieu de travail) :**

- Prise en charge de frais de transport sur justificatifs, nécessairement dans le cadre de la convention intervenue avec un prestataire extérieur lorsqu'elle existe,
- Prise en charge des frais kilométriques (trajet domicile/travail aller et/ou retour) selon les barèmes de remboursement en vigueur pour les personnes ne pouvant pas ou partiellement utiliser les transports en commun et qui doivent, de ce fait, utiliser un véhicule personnel. Les transports adaptés mis en place dans le cadre des frais kilométriques seront attribués aux salariés en situation de handicap ayant une Affection de Longue Durée,
- Prise en charge des surcoûts liés à l'obtention d'un véhicule automatique pour le personnel commercial sous réserve de la production d'un justificatif mentionnant expressément le coût de l'aménagement (justificatif du coût mensuel en cas de location),
- Prise en charge effectuée par un transporteur extérieur pratiquant le transport de salariés en situation de handicap.

#### **Article 12.2.2. Aménagements d'activité (Autre dispositif financier Art. 3)**

#### **Possibilité d'adaptation des seuils de commissionnement et des obligations minimales de production (OMP) concernant le Personnel Commercial du Réseau AXA Epargne et Protection (AEP)**

Les salariés en situation de handicap (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) ayant une Affection de Longue Durée peuvent bénéficier d'un abattement de leur seuil de commissionnement et de leur OMP de 10 %.

Cette mesure est mise en place pour la période de l'accord et maintenue, sous réserve de la production et le cas échéant du renouvellement par le salarié en situation de handicap, de la justification d'une ALD à jour au référent handicap et à la Mission Inclusion.

Il est rappelé que pendant la durée de cet aménagement les éléments fixes de la rémunération sont maintenus.

Cette mesure ne peut pas faire l'objet d'une rétroactivité avant la prise d'effet de l'accord.  
Cette mesure ne se cumule pas avec d'autres abattements d'OMP dont bénéficierait le salarié du fait d'une invalidité Sécurité Sociale ou d'un temps partiel thérapeutique.

### **Possibilité d'accès au dispositif Transition Activité Retraite (TAR)**

Il est rappelé que l'accord RSG du 20 février 2014 relatif à la transition entre l'activité et la retraite et ses avenants prévoient un dispositif spécifique en faveur des salariés en situation de handicap se situant entre 6 et 36 mois de la date du bénéfice de la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

### **Article 12.3. Absences spécifiques autorisées (Autre dispositif financier Art. 3)**

Pour une raison médicale directement en rapport avec son handicap ou une démarche administrative en lien avec le handicap, conditionnée par les horaires d'ouverture de l'autorité compétente (sur présentation de justificatifs comportant la raison sociale de la structure ainsi que la date et les horaires d'arrivée et de départ de la structure), un salarié en situation de handicap pourra demander à s'absenter de façon exceptionnelle, dans la limite de 5 jours par an (pris par journée entière ou demi-journée), sous réserve de l'autorisation préalable du référent handicap de l'entité et après information du manager.

En outre, il est rappelé que les dispositions de l'article 7.3 de l'accord RSG du 12 octobre 2001 sur les congés exceptionnels prévoient qu'en cas de perturbations et difficultés liées à des grèves de transport en commun, après avis favorable de la RH, les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier d'un complément de temps de présence effectif de 2 heures par jour à concurrence de 7 h 17 (ou à concurrence de la durée conventionnelle journalière à temps plein) pouvant être porté à une demi-journée.

### **Article 12.4. Frais complémentaires au handicap non remboursés par la sécurité sociale et les régimes complémentaires de remboursement de frais de santé (sur le budget de l'accord)**

La Mission Inclusion, en accord avec le référent handicap de l'entité, pourra étudier la prise en charge complémentaire, tant pour le personnel administratif que pour le personnel commercial, de certaines aides compensatoires au handicap, sur présentation des justificatifs démontrant que :

- l'aide a un lien direct avec l'exécution du travail (par exemple : prothèses auditives, aides visuelles, etc.)
- et une demande de financement de la PCH (Prestation de Compensation du Handicap) a déjà été faite, sur devis, auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) du département du domicile du collaborateur concerné.

Dans ces conditions, le coût de l'aide compensatoire au handicap pour la seule partie restant à charge du collaborateur après production des justificatifs des prises en charge par la sécurité sociale, le BCAC, le contrat AXA et la PCH, pourra faire l'objet d'un remboursement complémentaire par la Mission Inclusion.

### **Article 12.5. Aide au logement dans le cadre d'un rapprochement domicile/travail (sur le budget de l'accord)**

Une prise en charge des frais de déménagement pourra être accordée aux salariés en situation de handicap dès lors que ce déménagement est de nature à réduire de façon importante leur temps de transport quotidien.

L'entreprise prendra en charge la totalité des frais de déménagement sur présentation de justificatifs et après acceptation par le référent handicap et la Mission Inclusion de l'un des trois devis établis à la demande du salarié par trois sociétés de déménagement différentes, en vue de diminuer le temps de trajet.

Cette aide ne pourra toutefois être accordée qu'aux salariés qui :

- comptent une ancienneté au sein du groupe AXA d'au moins 12 mois au jour de la présentation de leur demande,
- ne demanderont pas la liquidation de leur retraite dans les 12 mois qui suivent cette demande d'aide.

Une attention particulière sera portée à l'accompagnement des salariés en situation de handicap en cas de changement de site.

## **CHAPITRE 3. PILOTAGE ET COORDINATION DES ACTIONS A MENER**

Les signataires de l'accord estiment que la réussite des actions à mener, en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, passe par une organisation dotée des moyens humains et matériels et qu'elle s'appuie d'autre part, sur l'implication la plus large possible des acteurs concernés : managers, RH, représentants du personnel, médecins du travail et services sociaux.

A ce titre, AXA se donne les moyens de fonctionnement suivants :

- Un Référent handicap en charge de la Mission Inclusion et qui encadrera 3 collaborateurs.

La Mission Inclusion d'AXA France, dont les moyens sont renforcés, comprendra :

- 1 ressource en charge du pilotage et de l'animation de l'accord
- 1 ressource dédiée à l'animation et à la mise en place d'actions de recrutement et de sensibilisation
- 2 ressources pour la prise en charge des aménagements de poste en lien avec le référent handicap de chaque entité.  
soit l'équivalent de 4 ETP au total.

Les missions de la Mission Inclusion sont, dans le cadre de la mise en place et du suivi de l'accord :

- Pilotage du suivi des engagements de l'accord : budget, effectifs, reportings...
- Prise en charge et mise à disposition des dispositifs d'accompagnement définis dans l'accord pour les collaborateurs en situation de handicap dans les différentes entités : aménagements de postes en étroite collaboration avec la médecine du travail, bilans de compétence, transports adaptés...

- Animation et accompagnement des entités : actions de sensibilisation pour changer le regard sur le handicap (mise à disposition d'outils de communication, ateliers...), animation de la communauté des référents handicap et des recruteurs des entités (ateliers partage de bonnes pratiques, outils partagés pour renforcer leur expertise), mise à disposition des outils de sourcing et recrutement (cabinet de chasse, vivier de candidats, plateformes de sourcing, forums spécialisés, partenariats écoles...), accompagnement des référents handicap des entités sur les situations sensibles, conseil aux référents des entités pour les aider dans le déploiement de la politique handicap définie au présent accord
- Suivi des bénéficiaires de l'accord : collecte, suivi et validation des titres des bénéficiaires de l'accord (avec les moyens de protection des données sensibles conformément au RGPD)
- Gestion de la relation des acteurs externes : fournisseurs, DRIETS
- Préparation et animation des commissions de suivi de l'accord RSG.

Selon la taille et les implantations géographiques de l'entité, des correspondants RH pourront compléter le dispositif.

- Un référent handicap par entité

Selon les dispositions légales, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un référent handicap est désigné et est en charge d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Convaincu de la nécessité de disposer de correspondants au sein de l'ensemble des Entreprises de la RSG pour faire vivre cet accord et impulser une forte dynamique, les parties conviennent de la désignation d'un référent handicap, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les principales missions du référent handicap, s'appuyant le cas échéant sur les équipes RH, sont les suivantes, dans le cadre de la mise en place et du suivi de l'accord :

- Information et orientation des salariés en situation de handicap, avec le soutien de la Mission Inclusion
- Contribution à la définition des actions spécifiques à mettre en place telles que prévues dans l'accord et à l'allocation budgétaire détaillée dans le cadre d'une gouvernance dédiée AXA en France
- Promotion des engagements et des dispositifs du nouvel accord, être l'acteur principal d'une politique incitative interne à l'entreprise
- Animation et coordination des actions locales avec l'appui de la Mission Inclusion
- Contribution au recrutement de collaborateurs en situation de handicap via leurs équipes recrutement, en s'appuyant sur les outils et bonnes pratiques proposés par la Mission Inclusion
- Attribution des autorisations d'absence et des mesures d'adaptation du télétravail et reporting à la Mission Inclusion
- S'assurer de la déclaration dans la DSN mensuelle des collaborateurs relevant de l'OETH dans son entité.

Il est précisé que chacun des acteurs doit observer un devoir de réserve sur les informations individuelles à caractère confidentiel qui sont portées à sa connaissance dans le cadre de cette mission.

- Une documentation spécifique est mise à disposition par la Mission Inclusion de tous les acteurs concernés ; elle porte tant sur les actions à entreprendre que sur les organismes susceptibles d'apporter leur soutien.

## CHAPITRE 4. ACTIONS DE SENSIBILISATION

Un programme de sensibilisation sera mené pour changer le regard sur le handicap et rendre l'environnement de travail plus inclusif et inciter ainsi les collaborateurs à se déclarer, sans peur d'être stigmatisés. Ce programme s'appuiera sur les meilleures pratiques internes des entités de la RSG et externes du marché.

- **Actions de sensibilisation**

Afin d'avoir une meilleure connaissance du handicap en général, des actions de sensibilisation seront menées pour assurer une bonne intégration et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap dans l'entreprise.

Ces actions de sensibilisation seront dispensées par la Mission Inclusion et/ ou par les référents handicap des entités et le cas échéant par des organismes extérieurs. Elles s'adresseront à tous les nouveaux embauchés, aux collaborateurs, aux parties prenantes (RH, recruteurs...) et / ou de manière spécifique aux équipes des collaborateurs en situation de handicap qui en exprimeraient le besoin.

Elles pourront également viser les collaborateurs en contact direct avec des personnes en situation de handicap, sous réserve de l'accord de ces dernières.

Les actions de sensibilisation et de formation des salariés délivrées par des organismes externes, visant à favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, pourront être financées par le budget de l'accord.

Des formations seront déployées auprès des managers et collaborateurs afin de changer le regard sur le handicap.

- **Communication**

Un guide interactif en français et en anglais présentant les dispositions du présent accord sera mis à la disposition des salariés et réactualisé si besoin.

Une information sur le dispositif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicap sera relayée par les services de santé au travail, les assistant(e)s social(e)s, les référents handicap, ou encore par la Mission Inclusion selon les situations.

## **TITRE IV. ENCOURAGER LE RECOURS AU SECTEUR ADAPTE / PROTEGE**

Les entreprises du secteur adapté / protégé permettent à des travailleurs en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

En sollicitant les structures du secteur protégé et adapté, AXA contribue à permettre l'emploi de personnes en situation de handicap. Le secteur protégé et adapté offre en effet à des personnes en situation de handicap, temporairement ou définitivement éloignées de l'entreprise classique, une activité professionnelle aménagée en fonction de leurs besoins et capacités :

- Les Entreprises Adaptées (EA) permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire peut demander du temps, exiger la définition d'un projet professionnel ou des adaptations spécifiques.
- Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) permettent de proposer une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif afin de favoriser l'autonomie et l'épanouissement des personnes en situation de handicap.

L'objectif est de favoriser le positionnement des entités en tant qu'entreprises socialement responsables vis-à-vis de ces établissements car il constitue un des moyens efficaces d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap ; il s'agit de développer des partenariats avec les sociétés du secteur adapté et protégé (par exemple, en participant à un salon dédié « salon du secteur protégé et adapté », en incluant dans leurs appels d'offres des entreprises du secteur adapté/protégé...).

Des sensibilisations des Achats seront menées afin d'identifier des domaines d'activités et des fournisseurs en vue de maintenir, de diversifier et de développer les relations commerciales avec le secteur protégé et adapté.

## **TITRE V. DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 13. Conditions générales de mise en œuvre de l'accord**

Le présent accord constitue un accord de groupe, au sens de l'article L. 2332-30 du code du travail. Les dispositions du présent accord sont directement applicables au sein des Entreprises de la RSG visées au champ d'application à l'article 1, sans qu'il y ait lieu de conclure d'accord d'adhésion/déclinaison à leur niveau.

Il s'inscrit dans le cadre de l'article L. 5212-8 du Code du travail. L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente.

#### **Article 13.1. Information des instances**

En application de l'article R 5212-16 du Code du travail, le bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord sera présenté en Comité Social et Economique au sein des Entreprises de la RSG.

## Article 13.2. Suivi de l'accord

Pour le suivi du présent accord, il est mis en place une commission de suivi, dont le fonctionnement et les missions sont définies ci-après.

### Article 13.2.1. Composition

La Commission de suivi Handicap sera composée des représentants des organisations syndicales représentatives signataires, des représentants de la Mission Inclusion et des représentants de la Direction :

- Les représentants des organisations syndicales représentatives signataires comprennent :
  - o 3 membres par organisation syndicale
  - o complétés de 8 membres répartis entre organisations syndicales précitées, selon une distribution proportionnelle au plus fort reste, basée sur les résultats des dernières élections des titulaires du 1er tour des Comités sociaux et économiques (CSE) de chacune des entreprises du périmètre tels que déterminés dans le constat de représentativité établi chaque année,
- Les représentants de la Mission Inclusion,
- Les représentants de la Direction, qui solliciteront en cas de besoin la participation de médecins du travail.

### Article 13.2.2. Rôle

La commission de suivi Handicap est appelée à se réunir, pendant la durée du présent accord :

- une fois par an
- éventuellement complété d'une autre séance exceptionnelle sur accord conjoint de la Direction et d'au moins une organisation syndicale représentative signataire, notamment en cas de changement législatif important susceptible d'avoir des incidences sur la situation du handicap au sein d'AXA en France.

La commission de suivi Handicap aura pour mission de :

- faire le bilan des actions menées ; à ce titre, elle se verra présenter une synthèse annuelle comportant le suivi des objectifs annuels du programme pluriannuel sur la base des indicateurs suivants :
  - o plan d'embauche :
    - nombre de recrutements de salariés en situation de handicap par type de contrat (CDI ...)
  - o plan de maintien dans l'emploi :
    - nombre d'aménagements de poste de travail
    - nombre de prises en charge globales du handicap et suivi à ce titre du nombre de salariés concernés par chacune des mesures suivantes :
      - mesure d'adaptation du télétravail
      - transport adapté
      - frais complémentaires au handicap
      - aide au logement
- et promouvoir les bonnes pratiques identifiées au sein des entreprises.

#### Article 14. Durée – Effet – Dépôt

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour une durée déterminée de 3 ans, sous condition suspensive de recueil de l'aval de la Drieets, de l'avis favorable de la Commission Départementale de l'Emploi et de l'Insertion, et l'agrément du Préfet du département. Il prendra fin de plein droit et sans autres formalités le 31 décembre 2025.

Le présent accord met fin et se substitue à l'ensemble des pratiques, usages, des dispositions des engagements unilatéraux, accords atypiques, accords d'entreprise ou d'établissement en vigueur dans les entreprises de la RSG ayant le même objet que les dispositions du présent accord et visant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L 2261-7-1 et suivants du code du travail.

Chaque année, le bilan annuel des actions sera présenté et commenté par la Mission Inclusion à la DRIEETS des Hauts de Seine.

Le présent accord fera l'objet, dans le respect des articles L 2231-5, L 2231-6, D.2231-2 et D.2231-4 du Code du Travail, d'un dépôt :

- sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>
- auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre le 17 mars 2023



## Annexe1. Entreprises de la RSG concernées

AXA France  
AXA CLIMATE  
AXA INVESTMENT MANAGERS IF  
AXA INVESTMENT MANAGERS SA  
AXA INVESTMENT MANAGERS PARIS  
AXA REAL ESTATE INVESTMENT MANAGERS SA  
AXA REAL ESTATE INVESTMENT MANAGERS France  
AXA REAL ESTATE INVESTMENT MANAGERS SGP  
ARCHITAS France  
GIE AXA Group Operations France  
AXA GROUP OPERATIONS France SAS  
AXA BANQUE  
AXA LIABILITIES MANAGERS  
AXA NEXT  
AVANSSUR  
GIE AXA  
JURIDICA  
XL RE EUROPE SE  
XL CATLIN SERVICES SE  
AXA ASSISTANCE France  
AXA PARTNERS SAS  
AXA PARTNERS HOLDING SA  
AXA VENTURE PARTNERS  
MUTUELLE SAINT - CHRISTOPHE ASSURANCES  
AXA ANTILLES GUYANE

## Annexe 2. LISTE DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Le salarié doit appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires suivantes (article L.5212-13 du Code du travail) :

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.



#### Annexe 4. Liste des affections de longue durée (ALD 30) fixée par l'article D160-4 CODE DE LA SECURITE SOCIALE

1. Accident vasculaire cérébral invalidant
2. Insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques
3. Artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques
4. Bilharziose compliquée
5. Insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves
6. Maladies chroniques actives du foie et cirrhoses
7. Déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immuno-déficience humaine (VIH)
8. Diabète de type 1 et diabète de type 2
9. Formes graves des affections neurologiques et musculaires (dont myopathie), épilepsie grave
10. Hémoglobinopathies, hémolyses, chroniques constitutionnelles et acquises sévères
11. Hémophilies et affections constitutionnelles de l'hémostase graves
12. Maladie coronaire
13. Insuffisance respiratoire chronique grave
14. Maladie d'Alzheimer et autres démences
15. Maladie de Parkinson
16. Maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé spécialisé
17. Mucoviscidose
18. Néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif
19. Paraplégie
20. Vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique
21. Polyarthrite rhumatoïde évolutive
22. Affections psychiatriques de longue durée
23. Rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives
24. Sclérose en plaques
25. Scoliose idiopathique structurale évolutive
26. Spondylarthrite grave
27. Suites de transplantation d'organe
28. Tuberculose active, lèpre
29. Tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique

## **Annexe 5. AIDES COMPLEMENTAIRES (hors budget de l'accord) - Actions de formation envers des enfants en situation de handicap des collaborateurs (groupe fermé spécifique à AXA France)**

En dehors du budget de l'accord, la Mission Inclusion pourra financer des aides pour les enfants en situation de handicap des collaborateurs d'AXA France formant un groupe fermé spécifique. Faisant suite à la demande des Organisations Syndicales signataires, le présent accord prévoit pour la période 2023-2024-2025 un budget complémentaire estimé à 190 000 euros bruts à la charge d'AXA France, cotisations patronales incluses, permettant le maintien de certaines aides prévues dans l'accord AXA France précédent, dans le cadre de modalités spécifiques précisées ci-après.

Ainsi, les aides déterminées ci-après pourront être accordées :

- tant que les salariés rempliront les conditions déterminées ci-après,
- aux seuls salariés qui en étaient précédemment bénéficiaires au 31.12.2010, au 31.12.2013, au 31.12.2016, au 31.12.2019 et au 31.12.2022 au titre des accords AXA France en faveur des salariés en situation de handicap en vigueur à ces dates et dès lors que leur contrat de travail se poursuit,
- pour une durée déterminée ne pouvant excéder en tout état de cause la durée du présent accord,
- et dans la limite du budget complémentaire prévu par AXA France défini à l'accord. Dès lors, aucune demande nouvelle en vue de l'attribution de ces aides ne sera recevable.

L'utilisation et la destination de cette enveloppe budgétaire feront l'objet d'un contrôle attentif lors de la commission de suivi du présent accord.

Ces aides aux enfants en situation de handicap dépendront de la situation de l'enfant au regard de la formation, et seront octroyées selon les critères suivants :

- **Premier cas** : l'enfant suit une formation

Attribution, pour le parent concerné, si le budget le permet, d'une somme forfaitaire de 300 euros bruts par mois sous forme de prime, dans les conditions suivantes :

- l'enfant, âgé de moins de 26 ans et à la charge de son parent, devra suivre un cursus scolaire dans une structure classique, dans un centre spécialisé, un cursus universitaire ou une formation lui permettant d'intégrer le monde professionnel.
- il devra également avoir un justificatif AEEH (Allocation d'Education pour l'Enfant Handicapé), une carte d'invalidité à 80 % minimum, une allocation adulte handicapé ou une reconnaissance de travailleur handicapé provenant de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) et fournir à la Mission Inclusion un certificat de scolarité ou de formation pour l'année en cours.

Le parent concerné devra rendre un bilan qualitatif des actions réalisées pour son enfant au 31 décembre de l'année en cours.

- **Second cas :** l'enfant n'est pas en situation de suivre un cursus de formation en raison d'un handicap lourd : attribution, pour le parent concerné, si le budget le permet, d'une somme forfaitaire de 120 euros bruts par mois sous forme de prime, à condition que l'enfant, sans limite d'âge, mais à la charge de son parent, soit en mesure de fournir un justificatif AEEH (Allocation d'Education pour l'Enfant Handicapé) de la CDAPH, une carte d'invalidité à 80 % minimum, une allocation adulte handicapé ou une reconnaissance de travailleur handicapé provenant de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

Dans les deux cas, le bénéfice de cette aide doit faire l'objet d'un entretien préalable entre le collaborateur et la Mission Inclusion.

Ces aides seront versées en brut, et assujetties à cotisations sociales, CSG/CRDS et impôts sur le revenu.

En tout état de cause, ces aides attribuées pour une durée déterminée viendront à échéance au

# SIGNATURES



Fait à Nanterre, le 17 mars 2023

Pour les différentes sociétés appartenant au périmètre du présent accord :

<b>Amélie WATELET</b> Directrice des Ressources Humaines	
---	--

Pour les organisations syndicales :

<b>CFDT</b>	
<b>CFE-CGC</b>	
<b>UDPA-UNSA</b>	