



# POLITIQUE RH

## LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ, LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT DES PRIORITÉS DU GROUPE.

EMPLOYEUR RESPONSABLE, FIER DE SA RAISON D'ÊTRE « AGIR DANS L'INTÉRÊT DE NOS CLIENTS ET DE LA SOCIÉTÉ », CRÉDIT AGRICOLE S.A. ET SES FILIALES FONDENT LEUR PROJET HUMAIN SUR UN SOCLE D'ENGAGEMENTS FORTS VIS-À-VIS DE LEURS COLLABORATEURS NOTAMMENT DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ, LA QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL.

### PRINCIPES

Crédit Agricole S.A. et ses filiales assurent, dans l'ensemble de leurs implantations dans le monde, des conditions de travail et d'emploi propres à préserver la santé et la sécurité de leurs collaborateurs et un environnement de travail de qualité.

**CES PRINCIPES SONT RAPPELÉS DANS L'ACCORD MONDIAL SIGNÉ AVEC UNI GLOBAL UNION LE 31 JUILLET 2019 ET RENOUVELÉ LE 9 OCTOBRE 2023.**

Au-delà de préserver la santé et la sécurité au travail de ses collaborateurs, Crédit Agricole S.A. et ses filiales sont convaincus que la Qualité de Vie et Conditions de Travail sont un levier majeur d'engagement des collaborateurs et de performance économique. Ils s'engagent à poursuivre le développement de leur politique de bien-être au travail et d'équilibre des temps de vie ainsi que leur politique parentale, facteurs d'égalité professionnelle.

### ACTEURS

En matière de santé, sécurité et conditions de travail, différents acteurs interagissent :

- La **médecine du travail**, intégrée ou externe, surveille les conditions d'hygiène sur le lieu de travail, prévient les risques, suit l'état de santé des collaborateurs et conseille l'employeur et les collaborateurs.
- Les **assistants sociaux** interviennent auprès de collaborateurs confrontés à diverses difficultés pour les écouter, les conseiller et les aider.
- La **Direction sécurité-sûreté** (DSS), rattachée au secrétariat général de Crédit Agricole S.A., coordonne et anime la Ligne métier Sécurité-Sûreté physiques qui s'appuie sur :
  - les Responsables Sécurité-Sûreté Prévention (RSSP) de chaque entité,
  - des comités dédiés à la sécurité et à la sûreté physique,
  - des échanges avec les autres Directions contribuant à la gestion de crise, le cas échéant.



- La **Directions des Ressources Humaines de Crédit Agricole S.A. et de ses filiales** portent ces principes et déploient des actions de prévention, d'information et de formation en la matière.
- Une équipe dédiée au sein de la DRH de **Crédit Agricole S.A.** ainsi que dans ses filiales est **en charge des collaborateurs en situation de handicap**.
- Les **référénts harcèlement et agissements sexistes de chaque entité** ont pour mission de prévenir, d'agir et de lutter contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.
- Les **Instances Représentatives du Personnel** et notamment les **CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail)**, commissions issues du CSE qui traitent des questions de santé, de sécurité et de qualité de vie et conditions de travail, en veillant à la protection de la santé des collaborateurs, en contribuant à prévenir les risques en milieu professionnel et en participant à l'amélioration des conditions de travail.
- **Chaque collaborateur** veille à sa santé, sa sécurité et celle de ses collègues.

## ENGAGEMENTS

Dans l'ensemble de leurs implantations dans le monde, Crédit Agricole S.A. et ses filiales :

- Se conforment aux dispositions légales et réglementaires locales en matière de santé et de sécurité,
- Offrent un environnement de travail dans lequel les salariés sont traités avec respect et dignité et maintiennent un environnement et des conditions de travail garantissant leur santé et leur sécurité,
- Mettent à disposition de tous les collaborateurs un système anonyme de lanceur d'alerte, qui les protège contre toutes représailles,
- Mettent à disposition de tous les collaborateurs des locaux et des postes de travail ergonomiques,
- Protègent leurs salariés contre toute forme de violence, d'abus et de harcèlement lié au travail et veillent à mettre en place des procédures propres à prévenir, détecter et résoudre ces agissements dans le respect du droit des personnes,
- Établissent une communication efficace en interne comme en externe avec l'ensemble de leurs prestataires afin d'obtenir leur coopération et leur participation aux démarches en matière de santé et sécurité,
- Informent tous leurs collaborateurs afin qu'ils puissent effectuer leur travail en toute sécurité,
- Sensibilisent et/ou forment les collaborateurs et les managers,
- Mettent en place des activités d'identification, de contrôle et de prévention des risques psycho-sociaux (RPS),
- Élaborent et mettent en application des plans d'actions en santé-sécurité,
- Poursuivent le développement de leur politique de bien-être au travail et d'équilibre des temps de vie, ainsi que leur politique parentale,
- Mettent en place des comités ad hoc spécifiques aux situations rencontrées.



## ACTIONS EN LIEN AVEC LA SANTÉ

En matière de santé, plusieurs actions sont mises en place par Crédit Agricole S.A et ses filiales afin d'accompagner les collaborateurs :

- Une téléconsultation médicale,
- Une cellule de soutien psychologique, téléphonique accessible 7j/7 et 24h/24,
- Une offre sportive,
- Des vidéo-conférences et conférences de prévention santé/stress au travail.

Ces actions sont relayées au niveau des entités, et complétées par des initiatives locales telles que :

- Des webinaires et des ateliers autour de la santé et du bien-être au travail,
- Des campagnes de dépistage, de prévention et de sensibilisation au cancer (cancer du sein, cancer cutané, cancers masculins notamment),
- Des actions de sensibilisation aux gestes de premiers secours et sécurité incendie.

## ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE-VIE PERSONNELLE

Signataire de la Charte de la Parentalité depuis 2009 (signature renouvelée en 2022), Crédit Agricole S.A. et ses filiales déploient de nombreux dispositifs visant à faciliter l'équilibre des temps de vie des salariés : la flexibilité de la durée et de l'organisation du travail (exemple : temps partiel/temps réduit), le travail à distance, le droit à la déconnexion, et des jours d'absence pour événements familiaux.

Ils attachent une attention particulière à la situation des salariés-parents. Ainsi, l'Accord Mondial a introduit un congé paternité rémunéré de 28 jours qui fait suite à la mise en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 d'un congé maternité de 16 semaines. Ces deux congés s'appliquent à tous les salariés dans le monde. L'accord recommande également aux entités d'instaurer des congés d'adoption ou autre afin de prendre en compte les différentes situations de (co-)parentalité.