

**ACCORD SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES
DANS LES CAISSES REGIONALES DE CREDIT AGRICOLE
ET LES ORGANISMES ADHERANT
A LA CONVENTION COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE**

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,
représentée par M. DAVID,

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

- . Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
représentée par M.

- . Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC AGRI)
représentée par M.

- . Syndicat National de l'Entreprise du Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.G.C.)
représenté par M.

- . Fédération Nationale C.G.T. des Personnels des Secteurs Financiers
(F.N.S.F. - C.G.T.)
représentée par M.

- . UNSA / Crédit Agricole et ses filiales (UNSA-CA)
représentée par M.

- . Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
représentée par M.

- . Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel
(S.N.I.A.C.A.M.)
représenté par M.

- . Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel
(S.U.D-C.A.M.)
représentée par M.

d'autre part,

PREAMBULE

Le présent accord se situe dans le cadre des articles L.323-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés, modifiés par la Loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Dans le cadre de leurs politiques de gestion des ressources humaines, les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole⁽¹⁾ souhaitent formaliser leur ambition d'employer, dans les meilleurs délais, 6% de travailleurs handicapés et, à travers cet accord, matérialiser l'allocation de moyens adaptés à l'atteinte de cet objectif.

Contexte de l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés :

La situation actuelle de l'emploi des travailleurs handicapés en France est l'illustration de la complexité du sujet, fruit :

- de l'étroitesse du marché de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- de l'existence d'a priori et de stéréotypes sur le handicap impactant les comportements, y compris ceux des personnes handicapées ;
- de l'existence de situations de handicap parfois difficilement compatibles avec les contraintes d'une activité professionnelle,
- de la multiplicité des acteurs intervenant autour de cette problématique.

Au 31 décembre 2004, les Caisses régionales employaient 1210 unités bénéficiaires, correspondant à 911 salariés handicapés déclarés et au recours à la sous-traitance pour l'équivalent de 82 unités bénéficiaires. Cette situation d'ensemble ne reflète toutefois pas l'hétérogénéité des situations entre entreprises puisque de réelles disparités de situations sont observées, tant en termes d'emploi direct que de recours aux établissements de travail protégé. Un état des lieux exhaustif a été présenté aux organisations syndicales dans le cadre de cette négociation, montrant la dispersion des situations autour de la situation médiane.

Aussi, si les Caisses régionales souhaitent s'engager efficacement dans une politique durable en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, elles doivent, pour y parvenir, imaginer des solutions combinées, adaptées aux contraintes organisationnelles de chaque entreprise et aux caractéristiques des bassins d'emploi sur lesquels elles évoluent, en s'appuyant sur la participation effective des différents acteurs internes et externes de l'entreprise.

⁽¹⁾ dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective nationale du Crédit Agricole.

L'accord doit donc permettre de créer les conditions favorables pour mettre en place un certain nombre d'actions concrètes complémentaires, adaptées aux réalités de chaque Caisse régionale, et initier une action collective durable associant, au plus près des besoins, dirigeants, administrateurs, managers, collaborateurs, instances représentatives du personnel, médecine du travail, structures de prévention de la MSA, assistantes sociales, AGEFIPH et autres intervenants sur le marché de l'emploi.

Ambitions du Crédit Agricole en matière d'emploi des travailleurs handicapés :

Si les Caisses régionales souhaitent, dans les meilleurs délais, employer 6% de travailleurs handicapés, elles affirment leur volonté d'atteindre cet objectif en ayant envers les salariés handicapés les mêmes exigences en matière de compétences qu'envers les autres. En effet, un niveau adapté puis développé des savoirs, savoir-faire et savoir-être est une condition essentielle pour garantir à tous :

- une intégration réussie ;
- l'existence d'opportunités de carrière tout au long de la vie professionnelle ;
- l'accès à l'ensemble des dispositifs de gestion des ressources humaines et de formation professionnelle ;
- le maintien et l'amplification des expertises au service de la clientèle, gage de pérennité et de croissance ;
- une contribution effective aux projets et à l'activité de chaque entreprise.

Ainsi, en matière de recrutement, les Caisses régionales procéderont soit à des embauches sous contrat à durée indéterminée pour les candidats disposant déjà des compétences requises, soit sous contrat de formation en alternance (à durée déterminée ou indéterminée) pour les candidats devant acquérir ces aptitudes.

Conscientes qu'une politique réussie d'emploi des travailleurs handicapés doit, au regard des éléments de contexte décrits supra, s'inscrire dans la durée, les Caisses régionales donneront à leur action une dimension progressive permettant, dans un premier temps, d'enregistrer de premiers résultats tout en mettant en place les conditions d'une politique durable pour, dans un second temps, placer l'emploi des travailleurs handicapés dans le cadre de pratiques ressources humaines habituelles et efficaces.

Enfin, parce que l'organisation du Crédit Agricole repose sur la proximité et que la mise en commun de moyens offre un réel effet de levier sur ce sujet, les parties signataires conviennent de combiner judicieusement actions de branche et actions d'entreprise.

Traduction des ambitions en objectif :

Si les parties signataires ont pour ambition de répondre pleinement à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, elles sont conscientes que ce dessein sera atteint à partir d'actions durables. Aussi, pour la durée du présent accord, les objectifs consistent à créer les conditions favorables pour une politique pérenne et à améliorer le taux d'emploi de travailleurs handicapés dans les Caisses régionales en l'amenant à 5% de l'effectif d'assujettissement (au sens de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés, des mutilés de guerre et assimilés). A cette fin, les Caisses régionales mettront en œuvre, en les combinant, les mesures décrites ci-dessous.

I. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD :

Le présent accord est applicable dans la branche professionnelle constituée par les Caisses régionales de Crédit agricole et les organismes adhérant à la Convention collective nationale du Crédit agricole.

II. REALISATION DE DIAGNOSTICS PREALABLES :

L'état des lieux montre l'hétérogénéité des situations des Caisses régionales en matière d'emploi des travailleurs handicapés s'expliquant notamment par des niveaux d'effectifs différents, des antériorités de pratiques variables, des bassins d'emploi plus ou moins dynamiques, un nombre variable d'acteurs externes sur le marché de l'emploi local des travailleurs handicapés.

Si le présent accord affiche les ambitions du Crédit Agricole, fixe un cadre général et met en place des démarches communes, les actions à initier au niveau de chaque Caisse régionale doivent répondre à la situation effective de chaque entité. Or, pour être efficaces, ces actions doivent s'enchaîner logiquement à partir de diagnostics précis des situations initiales.

Aussi, parallèlement à la mise en œuvre de premières actions concrètes, les parties signataires souhaitent promouvoir une démarche de diagnostic organisée, conduite dans chaque Caisse régionale et coordonnée au niveau de la branche pour, de manière homogène, appréhender les opportunités et contraintes propres à chaque entreprise ou groupe homogène d'entreprises.

Méthodologie de diagnostic :

La méthodologie de diagnostic sera élaborée, au plus tard dans les trois mois qui suivent l'agrément du présent accord, au niveau de la branche avec la collaboration de l'AGEFIPH (Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), lors de réunions techniques réunissant les parties signataires.

Dans la mesure du possible, elle privilégiera la collecte d'information sous forme d'enquêtes renseignées en Caisse régionale.

Au niveau de chaque Caisse régionale, le diagnostic, examiné en Commission Formation, portera notamment sur :

- la situation générale de l'emploi et l'examen des perspectives démographiques ;
- la situation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'aménagement des locaux de l'entreprise, notamment des facilités d'accès ;
- la situation du marché du travail dans le bassin d'emploi de la Caisse régionale ;
- un état des lieux des organismes et établissements dispensant des formations en alternance.

Les résultats globaux seront consolidés au niveau de la branche, au plus tard 6 mois après diffusion de la méthodologie, permettant de dégager des typologies de Caisses régionales auxquelles pourront être associées des scénarii types de plan d'action. Ces scénarii seront présentés, pour avis, aux parties signataires du présent accord.

Négociations locales :

Le diagnostic réalisé en Caisse régionale servira également de base au rapport préalable à la négociation d'entreprise (annuelle sans accord d'entreprise ou triennale avec accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L.132-27 du code du travail).

Cette négociation, ouverte au plus tard 3 mois après réception du diagnostic consolidé, aura pour objet, au regard de la situation particulière de chaque Caisse régionale, de mettre en place un plan d'action qui saura mettre en adéquation et ordonnancer judicieusement les dispositions du présent accord en matière d'embauche, d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

III. LES MESURES CONCOURANT A L'EMBAUCHE ET A L'INTEGRATION DE PERSONNES HANDICAPEES

Le marché de l'emploi des travailleurs handicapés se caractérise par un niveau de formation inférieur à celui de l'ensemble de la population active. De plus, le nombre d'étudiants de l'enseignement supérieur victimes d'un handicap connu est limité. Or, les Caisses régionales recrutent aujourd'hui des collaborateurs disposant d'un Bac +2/3 (62%) ou d'un Bac +4/5 (24%).

Ainsi, pour dépasser ces constats et favoriser le rapprochement entre besoins et ressources, les Caisses régionales combineront plusieurs actions, aussi bien au niveau national qu'au niveau régional.

A. LE RECRUTEMENT :

Les parties signataires de l'accord souhaitent créer les conditions qui permettront aux Caisses régionales de recruter des travailleurs handicapés en contrats à durée indéterminée pour ceux disposant des compétences attendues ou en contrats de formation en alternance (contrats à durée déterminée ou indéterminée) pour ceux devant acquérir ces aptitudes.

1. Plan de recrutement dans les Caisses régionales :

Pour la durée du présent accord, et dans la perspective de l'objectif d'emploi de 5% de travailleurs handicapés, le Crédit Agricole prend un engagement d'embauche d'au moins 800 travailleurs handicapés au sens de la loi.

Ces recrutements seront réalisés :

- soit sous la forme de contrats de travail à durée indéterminée (y compris en contrats de professionnalisation) ;
- soit sous la forme de contrats à durée déterminée, principalement dans le cadre des contrats de formation en alternance (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage).

En dehors du cadre des dispositifs de formation en alternance, ces contrats seront conclus pour une durée minimale de trois mois.

Conformément aux dispositions de l'accord du 29 septembre 1993 sur ce thème, les embauches réalisées sous forme de contrat de formation en alternance ont vocation à constituer une voie privilégiée de formation et d'intégration des jeunes au Crédit agricole.

Chaque Caisse régionale contribuera à l'effort national d'embauches selon sa réalité sociale et économique.

Pour parvenir à cet objectif de recrutement, les Caisses régionales combineront les mesures contenues dans les paragraphes suivants.

2. Développement des relations avec les acteurs du marché de l'emploi et Communication sur les opportunités de recrutement :

Aussi bien au niveau national que dans chaque Caisse régionale, la mise en place de relations privilégiées avec les entités spécialement dédiées à l'insertion des travailleurs handicapés sera recherchée. Ces organismes seront destinataires des offres d'emploi diffusées par les Caisses régionales, avec mention de la nature du contrat, des compétences attendues (formation, expérience, etc.) et des conditions d'exercice.

Des supports de communication destinés aux étudiants et demandeurs d'emploi handicapés ainsi qu'aux acteurs œuvrant sur le marché du travail seront créés au niveau national et mis à disposition de l'ensemble des Caisses régionales. Ils auront pour vocation de présenter le Groupe Crédit Agricole, les métiers des Caisses régionales, les conditions d'accès à ces emplois, les possibilités d'évolution et l'ensemble des mesures promues dans le cadre du présent accord.

Enfin, des relations seront développées avec les établissements de l'enseignement secondaire et supérieur afin de présenter les opportunités de formation en alternance offertes par les Caisses régionales présentées ci-dessous.

3. Mise en place d'une politique de formation diplômante en alternance au profit des jeunes en situation de handicap :

Le marché de l'emploi des travailleurs handicapés diplômés de l'enseignement supérieur est étroit. Or, afin de contribuer à l'insertion, à l'intégration et à la professionnalisation de publics dont les qualifications apparaissent insuffisantes ou inadaptées par rapport aux besoins des Caisses régionales, le Crédit agricole a, depuis plus de 10 ans, développé des actions de promotion de l'apprentissage et de l'alternance. La création et l'animation de neuf Centres de formation d'apprentis (CFA), en partenariat avec les Caisses régionales, en est une illustration.

Sur la base de ces constats, les parties signataires souhaitent favoriser l'accès à ces dispositifs aux jeunes en situation de handicap.

Ainsi, la FNCA (Fédération Nationale du Crédit Agricole), l'IFCAM (l'Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel), le GDFPE (Groupement pour le Développement de la Formation Professionnelle et de l'Emploi) et les Caisses régionales :

- étudieront, en relation avec des établissements de l'enseignement secondaire, l'opportunité de proposer des contrats de formation en alternance aux élèves handicapés ayant un niveau d'enseignement inférieur au baccalauréat mais souhaitant atteindre ce niveau.
- mettront en place des politiques facilitant l'accès des étudiants handicapés titulaires du baccalauréat aux dispositifs de formation supérieure en alternance existants. A l'issue de la formation, les Caisses régionales étudieront les possibilités de recrutement sous contrat à durée indéterminée des jeunes handicapés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des jeunes en formation en alternance.

4. Accueil de stagiaires scolaires ou universitaires :

Afin de participer à l'insertion professionnelle des étudiants handicapés, les Caisses régionales s'engagent à mettre en place des dispositifs d'accueil de stagiaires scolaires ou universitaires handicapés.

B. L'INTEGRATION.

Dans chaque entreprise, les nouveaux embauchés handicapés auront accès aux mêmes dispositifs d'intégration que les autres salariés.

Cependant, afin de prendre pleinement en compte les spécificités liées au handicap et garantir une intégration réussie, les mesures complémentaires suivantes seront mises en œuvre :

- Avant établissement du contrat de travail, entretien individuel avec le responsable de la cellule handicap de la Caisse régionale, telle que définie au § VI, afin :
 - d'identifier les aménagements éventuels nécessaires du poste de travail et de l'environnement de travail, les besoins de formation spécifiques, etc. ;
 - d'étudier les éventuelles modalités d'accompagnement d'une mobilité géographique souhaitable compte de tenu de la nature du handicap ;
 - de déterminer la date d'effet du contrat.
- Entretien préalable à la prise de fonction effective avec le responsable de la cellule handicap et le futur responsable hiérarchique afin de compléter éventuellement le dispositif d'intégration, de vérifier l'efficacité des aménagements du poste de travail, de faire disparaître les éventuelles appréhensions, etc.
- Entretien avec le responsable de la cellule handicap un mois avant la fin de la période de stage afin d'appréhender la pertinence des mesures d'intégration dans l'emploi.

IV. LES MESURES CONCOURANT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET A UNE INTEGRATION DURABLE :

A. Le plan de maintien dans l'emploi des salariés reconnus comme travailleurs handicapés.

Les Caisses régionales s'engagent à apporter une attention particulière aux collaborateurs reconnus comme travailleurs handicapés au sens de la loi, dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi qui, en fonction des situations rencontrées, pourra déboucher sur la mise en œuvre d'une ou plusieurs des actions suivantes :

- Une adaptation du poste de travail du collaborateur, au moment de la survenance du handicap ou au regard de l'évolution de son handicap. Il pourra ainsi être procédé à l'aménagement de l'accès au poste de travail, à l'aménagement ergonomique ou informatique du poste, etc.
- Un aménagement du temps de travail, après avis du médecin du travail :
 - soit pour raison médicale ;
 - soit au regard des contraintes de déplacement et de transport au regard de la nature du handicap.

- Recherche d'un poste adéquat si le salarié n'a pas pu, en raison de son handicap, s'adapter aux évolutions de son emploi.
- Examen de mesures matérielles spécifiques destinées à accompagner les mobilités géographiques favorisant le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- Mise en place d'un suivi spécifique des travailleurs handicapés, notamment par des contacts fréquents avec le responsable de la cellule handicap, des rencontres régulières avec le médecin du travail.

B. Les mesures favorisant le maintien dans l'emploi et la sensibilisation des salariés des Caisses régionales.

Parallèlement à ce plan de maintien dans l'emploi, les parties signataires souhaitent mettre l'accent sur un certain nombre de mesures intermédiaires ayant pour vocation d'adapter des pratiques de gestion des ressources humaines et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs des Caisses régionales.

Ainsi, il est convenu de :

- Mettre en place une politique de sensibilisation de l'ensemble des salariés sur le contenu du présent accord et, plus généralement, sur le handicap, les personnes handicapées, la prévention du handicap, etc. La cellule handicap nationale créera, entre autres, un certain nombre d'outils (brochures, bagages d'information, etc.) mis à disposition des Caisses régionales. Les Caisses régionales pourront compléter ces moyens par l'organisation de réunions spécifiques du personnel, le développement d'outils de communication spécifiques (ex : Intranet), etc.
- Créer, au niveau national, en partenariat avec l'IFCAM, un module de formation des managers permettant de dispenser la formation au meilleur moment, c'est-à-dire au plus près de l'accueil d'un travailleur handicapé ou de la survenance du handicap chez un collaborateur. Ce module aura pour objectif d'apporter des réponses concrètes aux managers, leur permettant de développer, y compris à l'attention des membres de leur équipe, les comportements et méthodes favorables à l'accueil puis au management d'un salarié handicapé. Il sera mis à la disposition de chaque Caisse régionale.
- Adapter la formation professionnelle, aux niveaux national et régional, pour prendre pleinement en compte les nécessités physiques et matérielles induites par le handicap.
- Accompagner, via le responsable de la cellule handicap de la Caisse régionale, les travailleurs handicapés dans leurs démarches administratives liées à leur handicap ou à sa reconnaissance, démarches réalisées dans le temps de travail.

V. LES MESURES CONCOURANT AU DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL AVEC LES ENTREPRISES ADAPTEES, LES CENTRES DE DISTRIBUTION DE TRAVAIL A DOMICILE ET LES ETABLISSEMENTS OU SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL :

Afin de contribuer à l'insertion des personnes handicapées dans la vie professionnelle, les parties signataires conviennent d'augmenter le volume d'affaires confié à ces établissements en :

- informant les Caisses régionales, via la cellule handicap nationale, du panel des activités pouvant être sous-traitées par les entreprises adaptées, les centres de distribution de travail à domicile et les établissements ou services d'aide par le travail ;
- recherchant, via les cellules handicap nationale et régionale, la conclusion de partenariats avec les entreprises adaptées, les centres de distribution de travail à domicile et les établissements ou services d'aide par le travail.

Par ailleurs, les Caisses régionales pourront proposer des stages de réinsertion professionnelle à des travailleurs handicapés ayant une activité professionnelle dans les entreprises et établissements ci-dessus mentionnés dans le cadre d'une insertion dans le milieu ordinaire.

VI. MOYENS ALLOUES A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES :

A. Création d'une association dédiée :

1. Objet de l'association

Les parties signataires conviennent de créer une association dédiée « Handicap & Emploi au Crédit Agricole »¹, rattachée au Département des relations sociales de la Fédération Nationale du Crédit Agricole et ayant pour objet :

- d'assurer le financement des dispositions du présent accord, notamment en ce qui concerne les actions de la cellule handicap nationale telles que la communication externe, la promotion de l'alternance, la mise à disposition d'outils de communication interne, la conception de bagages de formation ...
- d'assurer le suivi des résultats obtenus et d'assurer annuellement le bilan d'activité et financier auprès du Ministre chargé de l'emploi.
- de financer l'ensemble des actions engagées par les Caisses régionales dans le cadre des dispositions du présent accord.
- d'assurer la mutualisation des moyens entre Caisses régionales

¹ Le nom « handicap & emploi au Crédit Agricole » de cette association est donné à titre indicatif, la dénomination définitive n'étant pas définie à ce jour

2. Composition de l'association :

Sous la responsabilité du Président et du Rapporteur de la Commission des Ressources Humaines, le Conseil d'Administration de l'association sera composé :

- de Présidents et de Directeurs Généraux de Caisses régionales ;
- du Président et du Secrétaire Général de la Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Cette association sera dotée, pendant toute la durée de l'accord, des moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre de sa mission.

3. Financement de l'association :

Le budget de l'association sera composé des cotisations des Caisses régionales correspondant au montant total des contributions dues par lesdites Caisses au titre du financement du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées de l'année 2005 (au titre de l'année 2004 pour le périmètre des Caisses régionales).

La gestion des fonds sera animée autour des principes suivants :

- Les actions et moyens des Caisses régionales représenteront au minimum 80% du budget.
- Les actions et moyens nationaux ne pourront excéder 20% du budget.
- Les sommes non utilisées seront mutualisées.

B. La mise en place de cellules handicap au niveau local :

Chaque Caisse régionale mettra en place une cellule handicap dédiée, rattachée à la Direction des Ressources Humaines et ayant pour objet :

- d'animer la mise en œuvre, au plus près des contraintes et opportunités de la Caisse régionale, les dispositions du présent accord et dispositions complémentaires éventuelles plus favorables conclues dans l'entreprise.
- d'assurer la promotion de l'emploi des travailleurs handicapés auprès de l'ensemble des acteurs internes et externes.
- de promouvoir et suivre les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.
- d'assurer, en Caisse régionale, un suivi des résultats et des ressources financières allouées.

Chaque Caisse régionale dotera, pendant toute la durée de l'accord, la cellule handicap des moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre de sa mission.

VII. SUIVI DE L'ACCORD

Les instances représentatives du personnel participent activement à l'atteinte des objectifs du présent accord, notamment en collaborant à sa mise en œuvre et en facilitant la création de contacts privilégiés avec un certain nombre d'intervenants dans le domaine de l'emploi des travailleurs handicapés. Elles doivent également contribuer à l'analyse des réussites et échecs des actions mises en place.

Suivi au niveau local

Un suivi de la politique d'emploi des travailleurs handicapés sera assuré au niveau de chaque Caisse régionale et présenté à la Commission Formation, au Comité d'Entreprise ainsi qu'au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Lors de la première année d'application de l'accord, une présentation des résultats du diagnostic préalable (point II du présent accord) sera effectuée auprès de ces instances.

Suivi au niveau National

Un suivi de l'application de l'ensemble des dispositions du présent accord sera réalisé chaque année par le Département des relations sociales de la Fédération Nationale du Crédit Agricole et communiqué aux organisations syndicales, dans le cadre de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au Ministre chargé de l'emploi.

VIII. APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Les accords conclus dans les Caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens favorable.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par le Ministre chargé de l'emploi.

Le présent accord sera applicable à compter de la date d'obtention de son agrément, pour une durée de cinq années, à l'expiration desquelles il cesse de plein droit de produire tous effets. Au terme de ces 5 années, un bilan exhaustif des actions mises en œuvre et des résultats sera établi avec précision et comparé aux engagements contenus dans le présent accord puis sera communiqué au Ministre chargé de l'emploi.

Pendant la durée de l'accord, les Caisses régionales continueront à établir les déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, qu'elles transmettront à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Les déclarations seront accompagnées de la copie du présent accord et de son agrément reçu du Ministre chargé de l'emploi.

Toutefois, les parties contractantes pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord, pour une nouvelle durée déterminée de leur choix. Cette reconduction expresse fera l'objet d'un agrément du Ministre chargé de l'emploi.

A cet effet, quatre mois avant son expiration, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Pendant sa durée d'application, la révision des dispositions de cet accord pourra être demandée par un écrit précisant les points sur lesquels porte cette demande. Pour prendre effet, l'avenant de révision éventuellement signé devra être préalablement agréé par le Ministre chargé de l'emploi.

Fait à Paris, le 2 novembre 2005.

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T.....

C.F.T.C.....

S.N.E.C.A.- C.G.C.....

U.N.S.A - CA.....

F.O.....

S.N.I.A.C.A.M.....

C.G.T.....

S.U.D - C.A.M.....

ANNEXE 1: LA PESEE FINANCIERE DE L'ACCORD SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS LES CAISSES REGIONALES DE CREDIT AGRICOLE ET LES ORGANISMES ADHERANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE

Actions	%	2006	%	2007	2008	2009	2010
Montant de référence	100%	8 850 689 €	100%	8 850 689 €	8 850 689 €	8 850 689 €	8 850 689 €
Réalisation des diagnostics préalables	5%	442 534 €	0%	0 €	0 €	0 €	0 €
Embauche et intégration	20%	1 770 138 €	20%	1 770 138 €	1 770 138 €	1 770 138 €	1 770 138 €
dont plan d'embauche : forums, publicités, annonces, actions diverses	10%	885 069 €	10%	885 069 €	885 069 €	885 069 €	885 069 €
dont politique de formation diplômante en alternance	5%	442 534 €	5%	442 534 €	442 534 €	442 534 €	442 534 €
dont communication sur l'accueil et l'insertion	3%	265 521 €	3%	265 521 €	265 521 €	265 521 €	265 521 €
dont accueil de stagiaires scolaires ou universitaires	2%	177 014 €	2%	177 014 €	177 014 €	177 014 €	177 014 €
Maintien dans l'emploi et intégration durable	40%	3 540 276 €	40%	3 540 276 €	3 540 276 €	3 540 276 €	3 540 276 €
dont aménagement, accessibilité, accompagnement, transport ...	15%	1 327 603 €	15%	1 327 603 €	1 327 603 €	1 327 603 €	1 327 603 €
dont formation	10%	885 069 €	10%	885 069 €	885 069 €	885 069 €	885 069 €
dont sensibilisation et prévention	10%	885 069 €	10%	885 069 €	885 069 €	885 069 €	885 069 €
dont adaptation technologique	5%	442 534 €	5%	442 534 €	442 534 €	442 534 €	442 534 €
Le développement du travail avec les entreprises adaptées	15%	1 327 603 €	20%	1 770 138 €	1 770 138 €	1 770 138 €	1 770 138 €
Financement des cellules handicaps	20%	1 770 138 €	20%	1 770 138 €	1 770 138 €	1 770 138 €	1 770 138 €