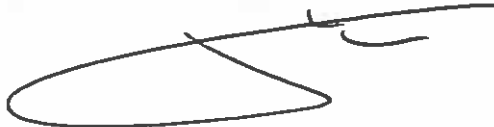


ACCORD DU 17 Décembre 2015 SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS DANS LES CAISSES REGIONALES DE CREDIT AGRICOLE ET LES
ORGANISMES ADHERANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE

Entre les soussignés :

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



d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

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

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

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

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

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

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

d'autre part,

PR

BA EB

SR

JW

CB

PREAMBULE

Le présent accord de branche se situe dans le cadre des articles L.5212-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés. Les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la convention collective nationale du Crédit Agricole¹, se sont engagés en 2006 dans une politique active et pérenne en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés en signant fin 2005 un premier accord de branche avec 6 organisations syndicales. Cet accord, qui avait pour ambition de promouvoir et de développer l'emploi des travailleurs handicapés au sein des Caisses régionales de Crédit Agricole et des organismes adhérant à la convention collective du Crédit Agricole a été agréé par le Ministère chargé de l'emploi le 20 décembre 2005.

Pour mener et coordonner cette politique, l'association HECA (Handicap et Emploi au Crédit Agricole) a été constituée le 7 mars 2006². Son action est portée par une cellule nationale et des cellules locales dans toutes les entités du périmètre de l'accord animées chacune par un correspondant handicap.

L'accord du 20 décembre 2005 a été suivi par un deuxième accord, signé le 21 décembre 2010 par les organisations syndicales CFDT, CFTC, SNECA-CFE-CGC, UNSA, FO et SNIACAM.

Les objectifs associés à ce nouvel accord étaient d'effectuer 500 contrats (CDI, CDD de + 3 mois et alternance), dont 250 CDI et d'atteindre un taux d'emploi consolidé de 6% de travailleurs handicapés sans qu'aucune entité ne puisse se situer en dessous de 4%.

De nombreuses actions ont été menées durant l'application de cet accord, tant au niveau national que local, permettant de faire connaître la politique d'emploi des travailleurs handicapés en interne et en externe, de mieux prendre en compte le handicap dans l'entreprise et de faire évoluer sensiblement l'emploi des travailleurs handicapés dans les entités.

Ainsi :

- L'objectif de 500 salariés embauchés à fin 2015 est atteint et dépassé : 1061 contrats ont été signés depuis début 2011, soit 468 contrats à durée indéterminée et 593 contrats à durée déterminée de plus de 3 mois ainsi que 927 formations en alternance mises en place pendant la durée de l'accord.
- Plus de 1200 salariés se sont déclarés bénéficiaires de la loi du 11 février 2005
- L'augmentation du nombre d'Unités Bénéficiaires liées au recours au Secteur du travail protégé et adapté (STPA) a été de 30%
- Portant le nombre de salariés handicapés travaillant dans les Caisses régionales à 3077 (911 fin 2004).

En application de la loi du 11 février 2005 et selon le mode de calcul précisé par la circulaire DGEFP n°2009-16 du 27 mai 2009 relative à l'évaluation des accords sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, conclus dans le cadre de l'article L 5212-8 du Code du travail, le taux d'emploi de travailleurs handicapés consolidé au niveau national était de 1.47 % fin 2006 pour atteindre 3,5% fin 2010 et 5,13 % fin 2015 (prévisionnel octobre).

¹ Les Caisses régionales et les organismes adhérant à la convention collective nationale sont désignés dans le présent accord sous le terme entité.

² Publication au Journal Officiel du 27 mai 2006.



ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.5212-1 et suivants du Code du Travail et 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.

ARTICLE 2 : AMBITIONS DU CRÉDIT AGRICOLE EN MATIÈRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ET OBJECTIFS ASSOCIÉS

Dans la continuité du précédent accord et conscientes d'être un acteur important des politiques de diversité et un employeur majeur sur les territoires, les entités s'engagent à continuer de participer à l'employabilité des salariés handicapés et à tout mettre en œuvre, selon les modalités définies par la loi (articles L.5212-6 à L.5212-11 du Code du travail) pour atteindre, au terme de l'accord, la proportion de 6% minimum de l'effectif au niveau national, sans qu'une entité ne puisse se situer en dessous d'un taux de 5%.

La politique d'emploi des travailleurs handicapés est définie par le présent accord qui fixe les objectifs suivants :

1. Embaucher 400 salariés handicapés sur la période correspondant à la durée de l'accord.
Ces recrutements seront réalisés soit :
 - o sous la forme de contrats de travail à durée indéterminée (période de professionnalisation possible) à raison d'au moins 200.
 - o sous la forme de contrats à durée déterminée, principalement dans le cadre des contrats de formation en alternance (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage).
Les contrats à durée déterminée, hors alternance, seront conclus pour une durée minimale de trois mois.
2. Intégrer durablement les salariés handicapés et leur garantir l'accès aux dispositifs de gestion des ressources humaines, de formation professionnelle et d'évolution de carrière existants, en prenant en compte les situations individuelles.
3. Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.
4. Augmenter le volume d'affaires confié au secteur adapté et protégé et permettre ainsi aux personnes handicapées ne pouvant intégrer le milieu ordinaire, de travailler.

Afin de tirer pleinement profit des caractéristiques organisationnelles du Crédit Agricole qui reposent sur le mutualisme et la proximité des territoires, la mise en œuvre de ces objectifs se fera en combinant judicieusement : actions au niveau de la branche et actions au niveau de chaque entité selon les mesures exposées ci-dessous. Ces mesures capitalisent sur l'expérience des entités acquise au cours des cinq dernières années dans le cadre du précédent accord.

Chaque entité s'engage à contribuer à l'effort national d'atteinte des objectifs selon sa situation d'emploi des travailleurs handicapés et selon sa réalité sociale et économique.

Si le présent accord fixe un cadre général et met en place des démarches communes, les actions à prolonger ou initier au niveau de chaque entité, pour contribuer de manière homogène à la politique d'emploi des travailleurs handicapés définie par la branche, doivent s'inscrire dans un plan d'actions local prenant en compte la situation propre de l'entité. Ce plan sera établi sur la base d'un diagnostic conduit dans chaque entité à partir d'un modèle élaboré au niveau de la branche.

Au niveau de chaque entité, le diagnostic portera notamment sur :

- la situation d'emploi des travailleurs handicapés dans l'entité,
- les résultats des actions menées en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés durant la période du 2^{ème} accord (2011-2015)
- l'analyse des réussites et des éventuels freins ou échecs observés.

Ce diagnostic sera communiqué au Comité d'entreprise ou à la commission formation du Comité d'entreprise pour les entités de plus de 200 salariés.

L'entité dressera à partir de ce diagnostic un plan d'actions pour la durée du présent accord lui permettant de satisfaire à son obligation d'emploi et de contribuer à son niveau à l'atteinte des objectifs du présent accord.

ARTICLE 3 : MESURES CONCOURANT À L'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPÉES EN MILIEU ORDINAIRE

Le marché de l'emploi des travailleurs handicapés se caractérise par un niveau de formation initiale inférieur à celui de l'ensemble de la population active. Ainsi, seuls 20% des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau au moins égal au Bac, contre plus de 40% des demandeurs d'emploi valides ; sachant que les entités recrutent aujourd'hui des collaborateurs titulaires d'un Bac +2/3 (60%) ou d'un Bac +4/5 (20%).

Tout en prenant en compte la situation particulière de chaque salarié handicapé et par la mise en place de dispositifs adaptés, les entités réaffirment leur attachement à avoir, à l'égard des salariés handicapés, les mêmes attentes en matière de compétences qu'envers les autres salariés.

Pour parvenir à l'objectif de recrutement prévu par le présent accord, plusieurs mesures devront être combinées.

3.1. Embauches à durée indéterminée

Les entités procéderont à des embauches en contrats à durée indéterminée pour les candidats disposant déjà des compétences souhaitées.

3.2. Embauches en alternance

Pour les candidats dont les qualifications apparaissent insuffisantes ou inadaptées par rapport aux besoins des entités, les Caisses régionales proposeront d'intégrer et professionnaliser ce public grâce à des formations en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

- Les entités faciliteront ainsi l'accès des étudiants handicapés titulaires du baccalauréat aux dispositifs de formation supérieure en alternance existants.
- Les entités renforceront également les dispositifs de formation, créés lors du précédent accord, pour les demandeurs d'emploi handicapés ne disposant pas d'un niveau de formation suffisant pour intégrer les métiers bancaires. Ces dispositifs préparent au métier d'assistant clientèle (formation de niveau Bac+1 ou +2).
- Les entités pourront également orienter les candidats vers des dispositifs, internes ou externes, leur permettant d'intégrer les formations en alternance proposées (pré-qualification, VAE, DAEU...).

A l'issue des formations, les entités étudieront les possibilités de recrutement sous contrat à durée indéterminée des alternants handicapés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des alternants.

3.3. Actions diverses pour renforcer l'embauche des travailleurs handicapés

En vue de favoriser l'embauche de personnes handicapées, les entités souhaitent, tout en poursuivant les actions d'information sur leur politique handicap, développer les partenariats avec les acteurs de l'insertion, diversifier les modes d'entrée dans l'emploi et optimiser leur processus de recrutement. Ainsi :

3.3.1. Les actions de sensibilisation et de communication au niveau national et local seront poursuivies pour faire connaître la politique d'emploi des travailleurs handicapés du Crédit Agricole et les opportunités de recrutement aux demandeurs d'emploi, acteurs de l'insertion, établissements scolaires et universitaires, grand public, etc.

3.3.2. Aussi bien au niveau national que dans chaque entité, des relations privilégiées avec les entités privées et publiques spécialement dédiées à l'insertion des travailleurs handicapés seront entretenues (Cap Emploi, Pôle Emploi, Centres de réinsertion professionnelle, Hanploi.com...)

Ces organismes seront destinataires des offres d'emploi diffusées par les entités, avec mention de la nature du contrat, des compétences attendues (formation, expérience, etc.) et des conditions d'exercice.

Des relations avec les établissements de l'enseignement secondaire et supérieur seront également entretenues afin de présenter les opportunités de formation en alternance et de stages des Caisses régionales.

3.3.3. Les entités favoriseront la découverte de leurs métiers et l'insertion professionnelle des personnes handicapées en mettant en place des dispositifs d'accueil de stagiaires de la formation professionnelle ou initiale ainsi que des stages d'évaluation en milieu de travail (Périodes de Mises en Situation en Milieu Professionnel, PMSMP).

3.3.4. Pour les missions temporaires ou à durée déterminée, les entités examineront les candidatures de travailleurs handicapés.

3.3.5. Les entités s'engagent à favoriser les modalités de travail adaptées au profil et au handicap des candidats handicapés.

3.3.6. Des sessions de formation des personnes prenant en charge le recrutement des salariés handicapés seront organisées.

Handwritten signatures and initials:
 TP
 ER
 EY
 CM
 DR
 CS

ARTICLE 4 : MESURES CONCOURANT À L'INTÉGRATION DURABLE DES SALARIÉS HANDICAPÉS ET À LEUR ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Dans chaque entité, les salariés handicapés ont accès aux mêmes dispositifs d'intégration et de gestion des ressources humaines que les autres salariés.

Cependant, afin de prendre pleinement en compte les spécificités liées au handicap et garantir l'intégration durable des salariés handicapés, les mesures complémentaires suivantes seront mises en œuvre :

4.1. Intégration du nouvel embauché

4.1.1. Le correspondant handicap de l'entité assure un suivi personnalisé du salarié handicapé, notamment lors d'entretiens qui ont lieu avant l'établissement du contrat de travail et avant la fin de la période d'essai.

Ces entretiens ont pour but d'assurer l'efficacité des éventuels aménagements induits par le handicap du salarié, l'efficacité des dispositifs d'appropriation des connaissances proposés au salarié et sa bonne intégration dans l'équipe de travail.

4.1.2. Le correspondant handicap coordonne également les actions permettant la bonne intégration des salariés handicapés dans l'entreprise et dans leur environnement de travail individuel.

Ainsi, au niveau de chaque entité, des actions de sensibilisation de l'ensemble des salariés et managers sur le contenu de l'accord et plus généralement sur le handicap, la compensation du handicap, les compétences des salariés handicapés, etc., seront menées, par exemple lors de réunions du personnel, dans les supports de communication interne (ex : Intranet, journal interne, etc.).

Par ailleurs, au niveau de l'entité d'accueil du salarié, des actions de formation et d'accompagnement à l'accueil d'un salarié handicapé seront proposées :

- au manager qui accueille le salarié handicapé, au moyen des modules de formation « Intégration des salariés handicapés » qui apportent des réponses concrètes aux managers, leur permettant de développer les comportements et méthodes favorables à l'accueil puis au management d'un salarié handicapé.
- à l'équipe, si le handicap du salarié et les restrictions d'activité induites peuvent avoir un impact sur le quotidien, dans l'entité d'accueil.

4.2. Déroulement de carrière

4.2.1. Une attention particulière est portée à l'adaptation des formations professionnelles, tant au niveau régional que national, s'il existe des nécessités physiques et matérielles induites par le handicap.

4.2.2 Les Caisses régionales intégreront dans leurs négociations sur la formation professionnelle, la possibilité d'abonder le Compte Personnel de Formation des salariés travailleurs handicapés.

4.2.3. Le salarié a la possibilité de solliciter un entretien lorsqu'il le souhaite auprès du correspondant handicap, pour tout sujet en lien avec son handicap. Cet entretien permet,

MM PR
Ls CM JP c3

de s'assurer de la bonne prise en compte du handicap dans la situation de travail et d'orienter le salarié auprès des interlocuteurs ad' hoc.

4.2.4. Outre la garantie d'accès à l'ensemble des dispositifs de gestion des ressources humaines et de formation professionnelle existants dans les entités, un suivi de l'évolution professionnelle des salariés handicapés sera effectué au niveau de la branche.

4.3. Cellule de coordination handicap

Une cellule de coordination handicap sera instituée dans chaque entité en partenariat avec les services de santé au travail et d'action sociale de la ou les Caisses locales de MSA concernées.

Cette cellule réunit, une fois par trimestre au minimum, le médecin du travail référent Crédit Agricole, le correspondant handicap, un représentant des ressources humaines, un conseiller en prévention et un travailleur social de la MSA.

Cette cellule a pour mission de :

- Signaler les difficultés rencontrées par les salariés handicapés dans le cadre de l'exercice de leur emploi afin de coordonner la prise en compte des mesures nécessaires et adaptées à chacune des situations.
- Participer à l'élaboration et au suivi :
 - des mesures d'aménagement du poste nécessaires pour favoriser l'emploi des salariés handicapés.
 - des mesures d'accompagnement médico-professionnel et/ou social.
- Proposer des actions à visée préventive (formation, information...) pour les salariés handicapés.
- Concourir aux missions dédiées aux cellules handicap des Caisses régionales.

Du fait de leurs missions (médicales, ergonomiques, sociales, RH, connaissance du handicap...), certains membres peuvent être amenés à exercer un suivi individualisé d'un salarié handicapé. Les informations qui pourraient être partagées dans le cadre des travaux à portée collective, tiennent compte des obligations liées au secret professionnel et à la nécessaire confidentialité des données.

ARTICLE 5 : MESURES CONCOURANT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPÉS.

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

En lien avec la médecine du travail, les Caisses régionales s'engagent à apporter une attention particulière aux salariés 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 :

5.1.1. Une adaptation du poste de travail du salarié, lors 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.

5.1.2. Un aménagement du temps de travail, après avis du médecin du travail, soit pour raison médicale, soit en fonction des contraintes de déplacement et de transport au regard de la nature du handicap.

5.1.3. Une recherche d'un poste adéquat si le salarié n'a pas pu, en raison de son handicap, s'adapter aux évolutions de son emploi.

5.1.4. Un examen de mesures matérielles spécifiques destinées à accompagner les mobilités géographiques favorisant le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

5.2. Actions diverses

En parallèle de ce plan de maintien dans l'emploi, les entités s'engagent à :

5.2.1. Effectuer un suivi spécifique des travailleurs handicapés, notamment par des contacts fréquents avec le correspondant handicap et des rencontres régulières avec le médecin du travail.

5.2.2. Accompagner, via le responsable de la cellule handicap de l'entité, les travailleurs handicapés pour les démarches administratives liées à leur handicap ou à la reconnaissance de celui-ci ; ces démarches seront réalisées sur le temps de travail.

5.2.3. Favoriser des modalités de travail adaptées au salarié handicapé et à son handicap.

ARTICLE 6 : MESURES CONCOURANT AU DÉVELOPPEMENT DU TRAVAIL AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

Afin de contribuer à l'insertion des personnes handicapées dans la vie professionnelle, les parties signataires conviennent d'augmenter le volume d'affaires confié aux entreprises adaptées (EA), et aux établissements et services d'aides par le travail (ESAT).

Les entités s'engagent à :

6.1. Élargir les partenariats avec les organismes qui favorisent le recours au secteur adapté et protégé, notamment pour :

- connaître les activités pouvant être sous-traitées par ces établissements
- pouvoir accéder à des offres de services intégrées.

6.2. Sensibiliser les acheteurs et les décideurs des entités aux possibilités d'achats et de sous-traitance auprès des ESAT et entreprises adaptées.

6.3. Systématiser, dans les appels d'offre, le recours au secteur adapté et protégé.

6.4. Proposer des stages de réinsertion professionnelle à des travailleurs handicapés ayant une activité professionnelle dans des ESAT et entreprises adaptées dans le cadre d'une insertion dans le milieu ordinaire.

6.5. Conclure des partenariats financiers avec des ESAT et entreprises adaptées afin de favoriser l'emploi et la formation des personnes travaillant dans ces établissements.

ARTICLE 7 : MOYENS ALLOUÉS À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'association nationale « Handicap & Emploi au Crédit Agricole » rattachée à la Direction des Ressources Humaines de la Fédération Nationale du Crédit Agricole, a pour objet d'assurer l'animation et le financement de l'ensemble des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, engagées aux plans local et national.

7.1. Composition de l'association

En application des statuts³ de l'association Handicap et Emploi au Crédit Agricole, le Conseil d'administration est composé de Présidents et de Directeurs Généraux ou de Directeurs Généraux Adjointes de Caisses régionales élus en Assemblée générale ordinaire pour une durée de deux ans. Ils sont rééligibles.

Il est convenu de créer, pendant la durée de l'accord, un poste supplémentaire d'administrateur par organisation syndicale signataire du présent accord. Les statuts de l'Association seront modifiés à cet effet.

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. Elle comprend une cellule nationale d'animation et de coordination de la politique d'emploi des travailleurs handicapés au Crédit Agricole et de cellules locales mettant en œuvre sur les territoires les dispositions du présent accord.

7.2. Objet de l'association

- Mettre en œuvre les moyens permettant l'atteinte des objectifs du présent accord,
- Financer l'ensemble des actions engagées par les entités dans le cadre des dispositions du présent accord ainsi que celles de la cellule handicap nationale (communication externe, promotion de l'alternance, mise à disposition d'outils de communication interne...),
- Assurer le suivi des résultats obtenus et assurer annuellement le bilan d'activité et financier auprès du Ministre chargé de l'emploi,
- Assurer la mutualisation des moyens entre entités.

7.3. Financement de l'association

Le budget annuel de l'association sera composé des cotisations des entités correspondant aux contributions réelles annuelles de chaque entité au titre de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés de l'année antérieure et des éventuelles sommes non dépensées des budgets précédents.

Répartition du budget entre les activités et le fonctionnement :

- 80% minimum du budget est alloué au développement d'activités permettant de satisfaire l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés,
- 20% maximum du budget est alloué au financement des cellules handicap nationale et locales.

³ Statuts déposés à la Préfecture de Police de Paris le 7 avril 2006 et statuts modificatifs le 16 mars 2011

7.4. Les cellules locales handicap

Chaque cellule handicap locale, animée par un correspondant handicap rattaché à la Direction des Ressources Humaines, a pour mission de :

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

Chaque entité dotera la cellule handicap, pendant toute la durée de l'accord, des moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre de sa mission et veillera à la formation des correspondants handicap (connaissance du handicap, approche spécifique en matière de recrutement, connaissance des réseaux d'accompagnement etc ...).

ARTICLE 8 : SUIVI DE LA POLITIQUE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

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.

8.1. Au niveau local

Négociations :

Les entités qui n'ont pas conclu d'accord collectif sur l'emploi des travailleurs handicapés s'engagent à ouvrir des négociations dans un délai maximum de trois mois suivant l'agrément du présent accord de branche.

Le diagnostic réalisé en Caisse régionale pourra servir de base au rapport préalable à la négociation d'entreprise conformément aux dispositions du Code du travail en vigueur.

Suivi de l'accord :

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).

8.2. Au niveau national

Un suivi de l'application de l'ensemble des dispositions du présent accord sera réalisé 2 fois par an par la direction des Ressources Humaines de la Fédération Nationale du Crédit Agricole avec les organisations syndicales signataires et communiqué annuellement au Ministre chargé de l'emploi.

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature on the left.
Below it, several smaller initials and signatures, including one that looks like "C3".

Il portera sur les actions relatives au plan d'embauche, au plan de maintien dans l'emploi, au recours au secteur adapté et protégé, ainsi que sur les actions de communication et le suivi financier.

ARTICLE 9 : APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

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

Le présent accord sera applicable, pour une durée de 3 années à compter du 1^{er} janvier 2016 couvrant ainsi les années 2016 à 2018. La validité du présent accord est toutefois subordonnée à son agrément par le Ministre chargé de l'emploi.

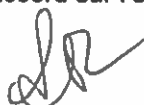
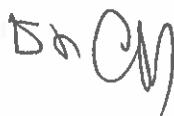
Au terme de ces 3 années, soit au 31 décembre 2018, le présent accord cesse de plein droit de produire tous effets et un bilan exhaustif des actions mises en œuvre et des résultats sera établi avec précision et comparé aux engagements prévus dans le présent accord puis sera communiqué au Ministre chargé de l'emploi.

Pendant la durée de l'accord, les entités continueront à établir leur déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, qu'elles transmettront à l'Association de Gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH), conformément au Code du travail. La déclaration sera accompagnée 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.



CB

Fait à Paris, le 17 décembre 2015

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T.

C.F.T.C.

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

F.O.

C.G.T.

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'MD', 'PR', 'CM', 'AR', and 'CS'.

ANNEXE 1:

Pesée financière de l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérent à la Convention collective du Crédit Agricole.

	2016	2017	2018	Total
	3 455 048 €	3 258 851 €	3 098 863 €	9 812 762 €
EMBAUCHE ET INTEGRATION	40%	1 303 540 €	1 239 545 €	3 925 105 €
Plan d'embauche : forums, annonces, communication	20%	651 770 €	619 773 €	1 962 552 €
Politique de formation en alternance	20%	651 770 €	619 773 €	1 962 552 €
MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET INTEGRATION DURABLE	30%	977 655 €	929 659 €	2 943 829 €
Aménagements, accessibilité, transports, accompagnement, adaptation technologique et des formations	25%	814 713 €	774 716 €	2 453 191 €
Sensibilisation en interne	5%	162 943 €	154 943 €	490 638 €
DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL AVEC LE SECTEUR PROTEGE	10%	325 885 €	309 886 €	981 276 €
FINANCEMENT DES CELLULES HANDICAP	20%	651 770 €	619 773 €	1 962 552 €

S. VADPR *CM* *DR* *CS*