

**ACCORD DU 21 DECEMBRE 2010 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 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 Agricole<sup>1</sup>, se sont engagés en 2006 dans une politique active et pérenne en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés en signant un 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.

Les objectifs associés à cet accord étaient d'effectuer 800 embauches en contrat à durée indéterminée ou déterminée, notamment par l'alternance et d'atteindre un taux d'emploi de 5% de travailleurs handicapés.

Pour mener et coordonner cette politique, l'association HECA (Handicap et Emploi au Crédit Agricole) a été constituée le 7 mars 2006<sup>2</sup>. Son action est portée par une cellule nationale et de cellules locales dans toutes les entités du périmètre de l'accord animées chacune par un correspondant handicap.

De nombreuses actions<sup>3</sup> 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 collaborateurs handicapés dans les entités.

Ainsi :

- L'objectif de 800 contrats signés à fin 2010 est atteint et dépassé : 1559<sup>4</sup> contrats ont été signés depuis début 2006, soit 460 contrats à durée indéterminée, 882 contrats en alternance et 217 contrats à durée déterminée de plus de 3 mois.
- 735 collaborateurs se sont déclarés bénéficiaires de la loi du 11 février 2005<sup>5</sup>
- 1720 collaborateurs handicapés travaillent dans les Caisses régionales (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 (prévisionnel octobre).

---

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

<sup>2</sup> Publication au Journal Officiel du 27 mai 2006.

<sup>3</sup> Déploiement d'outils de formation des managers au handicap, de communication interne et externe sur la politique d'emploi des collaborateurs handicapés de la branche, sensibilisation au handicap des salariés, organisation du Tour de France des compétences, déploiement dans de nombreuses Caisses régionales de formations spécifiques en alternance permettant aux demandeurs d'emploi handicapés de se former aux métiers bancaires, aménagements de postes, création du site internet [www.touteslescompetences.fr](http://www.touteslescompetences.fr) permettant aux demandeurs d'emploi handicapés de postuler aux offres d'emploi du Groupe, animation du réseau des correspondants handicap des entités, développement des relations avec les acteurs du handicap (Cap emploi, UNITH, MSA, GESAT...), etc.

<sup>4</sup> Chiffres à fin juin 2010

<sup>5</sup> Chiffre à fin 2009

## **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 CREDIT AGRICOLE EN MATIERE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES ET OBJECTIFS ASSOCIES**

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 4%.

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

1. Embaucher 500 collaborateurs handicapés sur la période correspondant à la durée de l'accord.  
Ces recrutements seront réalisés soit :
  - sous la forme de contrats de travail à durée indéterminée (période de professionnalisation possible) à raison d'au moins 250.
  - 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 collaborateurs 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 collaborateurs 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 sur la base 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 1<sup>er</sup> accord (2006-2010),
- 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 A L'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPEES 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 collaborateurs 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 (EMT).

**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 collaborateurs handicapés seront organisées.

## **ARTICLE 4 : MESURES CONCOURANT A L'INTEGRATION DURABLE DES COLLABORATEURS HANDICAPES ET A LEUR EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

Dans chaque entité, les collaborateurs 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 collaborateurs 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 collaborateur 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 collaborateur, l'efficacité des dispositifs d'appropriation des connaissances proposés au collaborateur et sa bonne intégration dans l'équipe de travail.

**4.1.2.** Le correspondant handicap coordonne également les actions permettant la bonne intégration des collaborateurs 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 collaborateurs 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 collaborateur, des actions de formation et d'accompagnement à l'accueil d'un collaborateur handicapé seront proposées :

- au manager qui accueille le collaborateur handicapé, au moyen des modules de formation « Intégration des collaborateurs 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 collaborateur et les restrictions d'activité induites peuvent avoir un impact sur le quotidien, dans l'entité d'accueil.

### **4.2. Déroulement de carrière**

**4.1.1.** 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.** 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,

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.

**4.2.3.** 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 collaborateurs 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 collaborateurs handicapés.
  - des mesures d'accompagnement médico-professionnel et/ou social.
- Proposer des actions à visée préventive (formation, information...) pour les travailleurs 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.

## **ARTICLE 5 : MESURES CONCOURANT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES COLLABORATEURS HANDICAPÉS.**

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

En lien avec la médecine de santé au travail, 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 :

**5.1.1.** Une adaptation du poste de travail du collaborateur, 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 collaborateur handicapé et à son handicap.

## **ARTICLE 6 : MESURES CONCOURANT AU DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL AVEC LE SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE**

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.** Elargir 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 ALLOUES A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

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 statuts<sup>6</sup> de l'association Handicap et Emploi au Crédit Agricole, le Conseil d'administration est composé de Présidents ou Vice-Présidents ayant été Présidents de Caisse régionale 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.

En application du présent accord, il est convenu de créer deux postes supplémentaires d'administrateurs réservés aux organisations syndicales signataires et désignés par elles, par rotation, pendant la durée de l'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. Commission Consultative**

Il est constitué une commission consultative qui se réunira en amont du Conseil d'administration afin de formuler des avis et propositions sur les questions relevant du champ de l'accord.

Cette Commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire, et de représentants désignés par la Commission des Ressources Humaines dont au moins un Président et un Directeur Général de Caisse régionale.

---

<sup>6</sup> Statuts déposés à la Préfecture de Police de Paris le 7 avril 2006.

#### **7.4. 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.

#### **7.5. 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.

### **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 des articles L.2242-13 et L.2242-14 du Code du travail.

## **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.

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 5 années à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 couvrant ainsi les années 2011 à 2015. La validité du présent accord est toutefois subordonnée à son agrément par le Ministre chargé de l'emploi.

Au terme de ces 5 années, soit au 31 décembre 2015, 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, des mutilés de guerre et assimilés, qu'elles transmettront à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle compétente. 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.

Fait à Paris, le 21 décembre 2010.

**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:**

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

		2011	2012	2013	2014	2015	Total
	%	6 020 119 €	4 405 648 €	2 515 058 €	1 966 427 €	1 050 023 €	15 957 275 €
<b>EMBAUCHE ET INTEGRATION</b>	<b>40,0%</b>	<b>2 408 048 €</b>	<b>1 762 259 €</b>	<b>1 006 023 €</b>	<b>786 571 €</b>	<b>420 009 €</b>	<b>6 382 910 €</b>
Plan d'embauche : forums, annonces, communication	20,0%	1 204 024 €	881 130 €	503 012 €	393 285 €	210 005 €	3 191 455 €
Politique de formation en alternance	20,0%	1 204 024 €	881 130 €	503 012 €	393 285 €	210 005 €	3 191 455 €
<b>MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET INTEGRATION DURABLE</b>	<b>30,0%</b>	<b>1 806 036 €</b>	<b>1 321 694 €</b>	<b>754 517 €</b>	<b>589 928 €</b>	<b>315 000 €</b>	<b>4 787 183 €</b>
Aménagements, accessibilité, transports, accompagnement, adaptation technologique et des formations	25,0%	1 505 030 €	1 101 412 €	628 765 €	491 607 €	222 506 €	3 989 319 €
Sensibilisation en interne	5,0%	301 006 €	220 282 €	125 753 €	98 321 €	52 501 €	797 864 €
<b>DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL AVEC LE SECTEUR PROTEGE</b>	<b>10,0%</b>	<b>602 012 €</b>	<b>440 565 €</b>	<b>251 506 €</b>	<b>196 643 €</b>	<b>105 000 €</b>	<b>1 595 728 €</b>
<b>FINANCEMENT DES CELLULES HANDICAP</b>	<b>20,0%</b>	<b>1 204 024 €</b>	<b>881 130 €</b>	<b>503 012 €</b>	<b>393 285 €</b>	<b>210 005 €</b>	<b>3 191 455 €</b>