

ACCORD DU 2 DECEMBRE 2022 SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP ET LA SOLIDARITÉ DANS LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE DU CREDIT AGRICOLE

Entre les soussignés :

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

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :
 - . Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.F.E - C.G.C.) représenté par M. Thierry TREILHOU
 - . Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.) représentée par Mme Stéphanie STOLL
 - . Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M.) représentée par M. Jean-Yves SALVAT

d'autre part,

PREAMBULE

Depuis 2006, les entreprises de la branche Crédit Agricole¹ se sont engagées dans une politique active et pérenne en faveur de l'emploi de travailleurs en situation de handicap² 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 en situation de handicap 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 2006³. 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 HECA.

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. Puis un troisième accord a été signé le 17 décembre 2015 par les organisations syndicales CFDT, CFTC AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO et SUD-CAM, renouvelé par avenant le 29 novembre 2018. Le quatrième accord sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap et la solidarité a été signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives le 22 novembre 2019, et agréé par le Ministère du travail le 12 mars 2020 comme les précédents.

Les objectifs associés à ce dernier accord de 2019 étaient de recruter initialement 450 contrats sur les années 2020-2022 (CDI, CDD de plus de 6 mois et alternance). L'objectif maintenu était d'atteindre un taux d'emploi consolidé de 6% de travailleurs en situation de handicap sans qu'aucune entité ne puisse se situer en dessous de 5%, pendant la période correspondant à la durée de l'accord, soit de 2019 à 2022.

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 en situation de handicap en interne et en externe, de mieux prendre en compte le handicap dans l'entreprise et de faire évoluer sensiblement l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans les entités. Ainsi :

- L'objectif de 450 salariés embauchés à fin 2022 est atteint et dépassé : à fin septembre 2022, 462 contrats ont été signés depuis début 2019, soit 162 contrats à durée indéterminée et 107 contrats à durée déterminée de plus de 6 mois ainsi que 193 formations en alternance mises en place pendant la durée de l'accord.
- Depuis 2006, le volume d'affaires confié au secteur du travail protégé et adapté (STPA) a été multiplié par quatre, et s'élevait à 8,38 millions d'euros à fin 2021.
- Le nombre de salariés en situation de handicap travaillant dans les Caisses régionales à fin 2021 est de 4 288 dont 3 958 en CDI (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 en situation de

¹ Les entreprises de la branche sont également désignées dans le présent accord sous le terme entité

² « en situation de handicap » au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail

³ Publication au Journal Officiel du 27 mai 2006.

handicap consolidé au niveau national était de 1,47 % fin 2006 pour atteindre 3,70 % fin 2010, 5,27 % fin 2015 et 6,12% fin 2021.

Pour mémoire, lors de la négociation du 4^{ème} accord fin 2019, les parties prenantes ont abordé la situation des « salariés aidants ».

Elles ont notamment partagé les difficultés significatives rencontrées par les aidants qui, sans être directement touchés par une situation de handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, sont confrontés quotidiennement à un besoin d'informations, à des contraintes administratives ou de conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, s'ajoutant à l'émoi dû à la souffrance d'un proche.

Ces échanges ont conduit les négociateurs de branche à aborder la question de la solidarité dans une approche plus globale. Celle-ci a notamment permis d'envisager un nouvel accord de branche porteur, à la fois au niveau de la politique HECA mise en œuvre dans les Caisses régionales, mais également d'un chapitre spécifique relatif à « la solidarité dans la branche du Crédit Agricole ».

Ce dernier a défini un cadre conventionnel que les parties ont souhaité dédier à diverses formes d'engagements solidaires, coopératifs et mutualistes, à l'image de la branche professionnelle que composent les femmes et les hommes du Crédit Agricole.

Dans le cadre des ambitions à 10 ans des Caisses régionales et cohérence avec les ambitions du Groupe Crédit Agricole, le second chapitre du présent accord permet ainsi aux entreprises de la branche de disposer d'orientations précises à même d'inciter à la mise en place de dispositifs de solidarité, en complément de la dynamique portée par la cellule HECA.

Ces derniers ont par ailleurs vocation à renforcer leur empreinte en tant qu'acteurs sociétaux sur leurs territoires, tant à l'égard de leurs salariés que du tissu social et associatif local.

Dans le cadre de leur dialogue social local, les entreprises de la branche Crédit Agricole pourront également adapter les modalités de mise en œuvre des dispositifs figurant dans le présent accord, ou les compléter.

Porteur d'une politique sociale ambitieuse, pérenne et autonome en matière d'emploi des travailleurs en situation de handicap, l'accord de branche relatif à l'Emploi des travailleurs en situation de handicap et à la Solidarité dans la branche du Crédit Agricole, concrétise également l'engagement responsable, mutualiste et solidaire de la branche, auquel les parties réitèrent leur fort attachement.

Lors de la négociation du présent accord, un partage du bilan détaillé du 4^{ème} accord 2020-2022 a été réalisé tant sur le plan quantitatif que qualitatif. L'ensemble des organisations syndicales de branche signataires ont souligné la qualité des orientations définies et des plans d'action à l'œuvre ainsi que des résultats obtenus sur le plan collectif. Elles ont également rappelé l'importance de poursuivre le déploiement de mesures de suivi spécifique auprès des entreprises pouvant

rencontrer des difficultés pour développer leur taux d'emploi. L'ensemble des parties prenantes ont exprimé l'enjeu de continuité sur le chapitre emploi des travailleurs en situation de handicap et d'amplification de la communication sur le chapitre solidarité. C'est dans cet esprit très constructif que le présent accord a été rédigé.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA BRANCHE DU CREDIT AGRICOLE

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation, et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 définit le handicap de la façon suivante :

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Par cette définition inscrite à l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles, le législateur indique que le handicap recouvre une multiplicité de situations : handicap visible, physique, mental, psychique... Le handicap peut ainsi apparaître dans une situation donnée, pour une durée qui n'est pas forcément définitive, dans un environnement spécifique.

Le principe de multiplicité des situations de handicap est repris par l'article L. 5213-1 du code du travail qui dispose que la qualité de travailleur handicapé peut être reconnue à « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Les dispositions du présent chapitre sont conclues dans le cadre des articles L. 5212-1 et suivants du Code du Travail relatifs à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et applicables dans la branche professionnelle constituée par les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit agricole.

Ainsi, cet accord s'applique aux salariés en situation de handicap au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

ARTICLE 2 : AMBITIONS DU CREDIT AGRICOLE EN MATIERE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP, OBJECTIFS ET MOYENS ASSOCIÉS

2.1. Objectifs

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 entreprises de la branche s'engagent à continuer de participer à l'employabilité des salariés en situation de handicap 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%.

Dans le prolongement des meilleurs efforts portés par l'ensemble des entreprises de la branche afin d'atteindre l'objectif fixé, des mesures d'accompagnement spécifiques et de suivi seront déployées auprès des entités pouvant rencontrer des difficultés pour développer leur taux d'emploi, en particulier celles qui se situent en-deçà du taux de 5%.

La politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap est définie par le présent accord qui fixe les objectifs suivants :

1. Maintenir l'objectif ambitieux de recruter 470 salariés en situation de handicap sur la période 2023-2025, en visant un rythme annuel d'un tiers de cet objectif par an, compte tenu du bilan très positif du précédent 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 200.
 - 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 6 mois
2. Intégrer durablement les salariés en situation de handicap 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 en situation de handicap
4. Augmenter le volume d'affaires confié au secteur du travail protégé et adapté et permettre ainsi aux personnes en situation de handicap 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 dix-sept dernières années dans le cadre des quatre précédents accords.

Chaque entité s'engage à contribuer à l'effort national d'atteinte des objectifs selon sa situation d'emploi des travailleurs en situation de handicap 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 en situation de handicap 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 en situation de handicap dans l'entité,
- les résultats des actions menées en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap durant la période du 4^{ème} accord (2020-2022)
- l'analyse des réussites et des éventuels freins ou échecs observés.

Ce diagnostic sera communiqué au Comité Social et Economique ou à sa commission chargée de la formation professionnelle.

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.

2.2. Le correspondant handicap

Chaque entité nomme un correspondant HECA.

Sur le périmètre de son entité, le correspondant HECA :

- structure, coordonne et met en œuvre la politique handicap,
- analyse et assure le suivi de chaque situation de handicap (accompagnement du salarié en situation de handicap, mobilisation des aides financières et des réseaux de partenaires...),
- développe et anime des partenariats pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap,
- gère les projets en lien avec la politique handicap et la politique de lutte contre les discriminations,
- participe à la sensibilisation des différentes parties prenantes sur le handicap

Une attention particulière sera portée à la bonne réalisation des missions du correspondant HECA.

ARTICLE 3 : MESURES CONCOURANT A L'EMBAUCHE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN MILIEU ORDINAIRE

Le marché de l'emploi des travailleurs en situation de handicap se caractérise par un niveau de formation initiale inférieur à celui de l'ensemble de la population active. Ainsi, seuls 37% des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont un niveau au moins égal au Bac, contre plus de 54% des demandeurs d'emploi valides ; sachant que les entités recrutent aujourd'hui des salariés titulaires d'un Bac +2/3 (60,7%) ou d'un Bac +4/5 (33,6%).

Tout en prenant en compte la situation particulière de chaque salarié en situation de handicap et par la mise en place de dispositifs adaptés, les entités réaffirment leur attachement à avoir, à l'égard des salariés en situation de handicap, 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

Le recours à l'alternance constitue un levier important dans le développement des compétences ainsi que l'intégration des salariés en situation de handicap dans l'entreprise. En effet, les alternants en situation de handicap représentent près d'un quart des salariés en situation de handicap recrutés par la suite en CDI sur la période 2020-2022.

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 en situation de handicap titulaires du baccalauréat aux dispositifs de formation supérieure en alternance existants.
Les entités renforceront également les dispositifs de formation, créés lors du premier accord, pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap ne disposant pas d'un niveau de formation suffisant pour intégrer les métiers bancaires. Ces dispositifs préparent au métier de conseiller 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 en situation de handicap dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des alternants.

Dans le cadre du présent accord, les entreprises de la branche seront particulièrement mobilisées pour actionner les facteurs-clés de succès identifiés :

- Mise en place de partenariats locaux pour agir collectivement et rapidement
- Travail conjoint avec les écoles partenaires
- La mention d'entreprise « handi-accueillante » sur le site internet

3.3. Actions pour renforcer l'embauche des travailleurs en situation de handicap

En vue de favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap, les entreprises de la branche 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 en situation de handicap 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 en situation de handicap seront entretenues (Cap Emploi, Pôle Emploi, Centres de réinsertion professionnelle...)

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, en particulier les universités et les grandes écoles, seront également entretenues afin de présenter les opportunités de formation en alternance et de stages des Caisses régionales.

En outre, les CFA DIFCAM veillent à faciliter l'accès physique et pédagogique aux étudiants en situation de handicap, afin de favoriser leur intégration professionnelle ultérieure et leur accès à l'emploi.

3.3.3. Les entités favoriseront la découverte de leurs métiers et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap 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 en situation de handicap.

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

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

ARTICLE 4 : MESURES CONCOURANT A L'INTEGRATION DURABLE DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP ET A LEUR EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Dans chaque entité, les salariés en situation de handicap 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 en situation de handicap, les mesures complémentaires suivantes seront mises en œuvre :

4.1. Intégration du nouvel embauché

4.1.1. Le correspondant HECA de l'entité assure un suivi personnalisé du salarié en situation de handicap, 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.

Un échange tripartite entre le correspondant HECA de l'entité, le salarié en situation de handicap et son manager, permettra de veiller à la bonne adaptation de l'ensemble des conditions d'exercice du travail du salarié ainsi que des objectifs individuels du salarié.

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

Les parties rappellent tout d'abord les vertus attachées à ce type de situation, en terme de mobilisation du collectif de travail, d'entraide ou encore de développement de nouvelles compétences.

En outre, 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 en situation de handicap, etc., seront menées, par exemple lors de réunions du personnel, dans les supports de communication interne (ex : Intranet, journal interne, etc.).

Les entités de la branche porteront une attention particulière à la définition ou l'atteinte des objectifs de l'agence ou de l'unité à laquelle est intégré un salarié reconnu travailleur handicapé, notamment afin que ce handicap ou ses conséquences (par exemple en terme d'absences) ne les affectent pas et ne constituent pas un frein à l'intégration dans l'agence ou l'unité du travailleur en situation de handicap.

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

- au manager qui accueille le salarié en situation de handicap, au moyen des modules de formation « Manager un collaborateur en situation de handicap » 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 en situation de handicap.
- 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 en situation de handicap.

4.2.3. Le salarié a la possibilité de solliciter un entretien lorsqu'il le souhaite auprès du correspondant HECA, 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.

4.2.4. 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 en situation de handicap sera effectué au niveau de la branche.

ARTICLE 5 : MESURES CONCOURANT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

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

Le correspondant HECA est l'interlocuteur privilégié des salariés au quotidien et prendra en compte toutes les situations personnelles avec la réactivité nécessaire.

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 accompagnement du salarié en situation de handicap dans ses démarches d'obtention d'aides financières ou humaines individuelles.

5.1.3. Un aménagement de l'organisation ou 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. Les dispositifs de travail à distance (télétravail ou travail déplacé) pourront le cas échéant être mis en œuvre.

5.1.4. 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.

5.1.5. Un examen de mesures matérielles spécifiques destinées à accompagner les mobilités géographiques favorisant le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

5.2 Cellule de coordination handicap

Une cellule de coordination handicap est 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, trois fois par an au minimum, le médecin du travail référent Crédit Agricole, le correspondant HECA, 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 et situations complexes rencontrées par les salariés en situation de handicap 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 en situation de handicap.
 - des mesures d'accompagnement médico-professionnel et/ou social.
- Proposer des actions à visée préventive (formation, information...) pour les salariés en situation de handicap.
- Apporter un soutien au correspondant HECA dans la prise en compte de certaines situations complexes de salariés nécessitant notamment l'intervention de plusieurs interlocuteurs de l'entité (moyens généraux, RH, MSA...)

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 en situation de handicap. 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.

La branche continuera d'assurer un rôle d'animation, de pilotage et de suivi des cellules de coordination handicap mises en place.

5.3. Actions complémentaires

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

5.3.1. Effectuer un suivi spécifique des travailleurs en situation de handicap, notamment par des contacts fréquents avec le correspondant HECA et des rencontres régulières avec le médecin du travail.

5.3.2. Accompagner, via le responsable de la cellule handicap de l'entité, les travailleurs en situation de handicap pour les démarches administratives liées à leur handicap ou à la reconnaissance de celui-ci ; ces démarches seront réalisées sur le temps de travail. A ce titre, une attention particulière sera portée à l'anticipation des demandes de renouvellement.

5.3.3. Favoriser des modalités de travail adaptées au salarié en situation de handicap et à son handicap, par exemple le recours au travail à distance ou au télétravail, dans le cadre de l'accord de branche du 29 juin 2018 sur la durée et l'organisation du temps de travail.

5.3.4. Mener des réflexions, dans le cadre du dialogue social local, sur les solutions à même d'être proposées par l'entreprise aux salariés reconnus travailleurs handicapés (ex. : chèque CESU « handicap », autorisations d'absences ponctuelles...) et sur la promotion interne de ces dispositifs.

5.3.5. Poursuivre les efforts de déploiement des actions de sensibilisation et de communication auprès de l'ensemble des salariés et des managers afin de faciliter l'accueil, l'intégration, l'évolution de carrière et ainsi le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

ARTICLE 6 : MESURES CONCOURANT AU DEVELOPPEMENT DU RECOURS AU SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE

Afin de contribuer à l'insertion des personnes en situation de handicap 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 du travail protégé et adapté (STPA), 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 STPA. Le cas échéant, une assistance aux équipes Achats pourra être proposée pour modifier les appels d'offre.

6.4. Proposer des stages de réinsertion professionnelle à des travailleurs en situation de handicap 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 DEDIES A L'ASSOCIATION ET A SON ORGANISATION LOCALE

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 en situation de handicap engagées aux plans local et national.

7.1. Composition de l'association

En application des statuts⁴ de l'association Handicap et Emploi au Crédit Agricole, le Conseil d'administration est composé :

- d'administrateurs choisis parmi les Présidents et Directeurs Généraux ou Directeurs Généraux Adjointes de Caisses régionales élus en Assemblée générale ordinaire pour une durée de deux ans. Ils sont rééligibles.
- d'un administrateur par organisation syndicale signataire du présent accord pour une durée de deux ans

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 en situation de handicap au Crédit Agricole et de cellules locales mettant en œuvre sur les territoires les dispositions du présent accord.

⁴ Statuts déposés à la Préfecture de Police de Paris le 7 avril 2006 modifiés le 16 mars 2011 puis le 16 juin 2016

7.2. Objet de l'association

- Mettre en œuvre les moyens permettant l'atteinte des objectifs du présent accord,
- Financer l'ensemble des actions ayant pour objectif d'augmenter le taux d'emploi de personnes en situation de handicap 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...),
- Activer les réseaux d'acteurs associatifs ou institutionnels permettant de faciliter la mise en œuvre de l'accord
- Former les correspondants HECA
- 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 en situation de handicap de l'année antérieure et des éventuelles sommes non dépensées des budgets précédents (cf. annexe 1).

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 en situation de handicap,
- 20% maximum du budget est alloué au financement des cellules handicap nationale et locales.

En application de l'Instruction DGEFP/METH/2021/11 du 7 janvier 2021 pour accompagner les entreprises et les groupes dans l'élaboration d'un accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en application de l'article L. 5212-8 du code du travail, ainsi que pour agréer, suivre et évaluer cet accord notamment en vue de son renouvellement, les dépenses de sensibilisation, de suivi et de pilotage des accords ne doivent pas dépasser 25% du budget prévisionnel de l'accord. Sont compris notamment dans ces 25% les salaires des personnes en charge de piloter l'accord.

Lors du bilan final, le respect de ce plafond sera vérifié par rapport au budget réalisé.

7.4. Les cellules locales handicap

Chaque cellule handicap locale, animée par un correspondant HECA 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 en situation de handicap auprès de l'ensemble des acteurs internes et externes,
- Promouvoir et suivre les actions en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap,
- 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 HECA (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 EN SITUATION DE HANDICAP

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 en situation de handicap. 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 en situation de handicap 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 en situation de handicap sera assuré au niveau de chaque Caisse régionale et présenté au Comité Social et Economique, à sa Commission chargée de la formation professionnelle ainsi qu'à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

8.2. Au niveau national

Un suivi de l'application de l'ensemble des dispositions du présent accord sera réalisé au moins une 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.

Ce suivi sera présenté en Conseil d'Administration HECA.

Il portera sur les actions relatives au :

- **plan d'embauche** : partenaires mobilisés, nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) en personnes physiques (par an et sur la durée de l'accord par rapport au prévisionnel), nature des contrats de travail notamment des contrats durables (CDI et CDD de plus de 6 mois), modalité de sourcing, formation de l'équipe accueillante...
- **plan de maintien dans l'emploi** : nombre de BOETH en personnes physiques bénéficiaires du plan de maintien dont bénéficiaires de bilan ergonomiques, d'adaptation de postes, d'aménagements d'horaires ou organisationnels, de reclassements, nombre d'aménagements techniques avec intervention de partenaires extérieurs, d'adaptation des postes de travail, nombre de sorties par types de contrat et motifs, nombre de renouvellements RQTH...
- **recours au secteur du travail protégé et adapté** : nombre de personnes embauchées venant des EA/ESAT, appui au développement des structures...
- **actions de sensibilisation** : nature, objet et nombre d'actions de sensibilisation
- **suivi spécifique** des entreprises qui rencontreraient des difficultés pour développer leur taux d'emploi
- **suivi financier**.

CHAPITRE 2 – LA SOLIDARITE DANS LA BRANCHE DU CREDIT AGRICOLE

Les parties au présent accord tiennent à rappeler, au préalable, que :

- la protection de la santé des salariés est au cœur des préoccupations des Caisses régionales et entreprises de la branche. Dans ce cadre, elles veillent particulièrement, en cas d'absences liées à une maladie grave ou en cas de handicap, aux conditions permettant aux salariés concernés un retour et/ou un maintien dans l'emploi de manière durable et adaptée ;
- tout salarié peut également être amené à connaître une situation dans laquelle un proche, particulièrement dans le cercle familial, doit faire face à une maladie grave, à un handicap ou à une perte d'autonomie importante ; cette situation ayant inévitablement des conséquences contraignantes en matière d'articulation entre la vie professionnelle du salarié et sa vie personnelle ;
- le tissu associatif local, notamment du secteur de l'économie sociale et solidaire, ainsi que l'ensemble des acteurs du monde agricole impliqués dans la protection de la santé (en particulier les Caisses locales de MSA et leurs équipes de santé au travail), sont des partenaires privilégiés permettant de mener des actions de prévention et de communication en matière de santé, comme de solidarité.

Partageant ces convictions et engagements communs, les parties ont souhaité définir les orientations permettant aux Caisses régionales et entreprises de la branche volontaires d'initier, dans le cadre du dialogue social local, des échanges sur la mise en place des dispositifs de solidarité suivants :

- L'accompagnement des salariés « aidants » ;
- Le micro-don de salaire ;
- L'accompagnement et le maintien dans l'emploi des salariés atteints d'un cancer.

Afin de permettre aux salariés de bénéficier des dispositifs éventuellement mis en œuvre au sein des entreprises de la branche, les parties rappellent l'importance de renforcer les dispositifs de communication et d'information. L'identification d'un interlocuteur privilégié assurant le relais et le suivi sur les dispositifs de solidarité au sein de l'entreprise, qui peut être le correspondant HECA visé à l'article 2.2 du chapitre 1 du présent accord, pourra également favoriser leur mobilisation.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent chapitre est applicable à l'ensemble des Caisses régionales et entreprises associées de la branche du Crédit Agricole.

Les dispositifs qui seraient mis en place localement en vertu des dispositions qui suivent seront applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise, indépendamment de la nature du contrat de travail qui les lie à cette dernière.

ARTICLE 2 : LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AIDANTS

Afin d'accompagner les salariés « aidants » dans leur quotidien, de faciliter leur information et de favoriser leur maintien dans l'emploi par la conciliation de leur vie professionnelle avec les contraintes de leur vie personnelle, les parties au présent accord ont souhaité orienter les Caisses régionales et entreprises de la branche vers les dispositifs et moyens suivants :

2.1 – Objet

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés aidants visés par les points 2.2 et 2.3 ci-après sont ceux dont l'une des personnes suivantes de leur entourage proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- Leur conjoint ;
- Leur concubin ;
- Leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont ils assument la charge au sens de l'article L. 512-1 du Code de la sécurité sociale ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de leur conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle ils résident ou avec laquelle ils entretiennent des liens étroits et stables, à qui ils viennent en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le salarié « aidant » justifie auprès de l'employeur du lien « familial » ou des liens « étroits et stables », avec l'une des personnes susmentionnées, tout comme de l'affection de l'état de santé de cette dernière, par la production des justificatifs requis par les dispositions réglementaires en vigueur (à ce jour, par l'article D. 3142-8 du Code du Travail).

2.2 – Le congé « proche aidant »

Dans le cadre du dialogue social local, les Caisses régionales et entreprises associées de la branche Crédit Agricole pourront définir les modalités et conditions d'un droit à congé « proche aidant » pour les salariés définis au point 2.1 ci-dessus.

Ce congé, non rémunéré, est d'une durée de 3 mois, renouvelable une fois, dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Il pourra être envisagé localement d'augmenter la durée de ce congé et le nombre de renouvellement, dans le respect de cette dernière limite.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des droits et avantages liés à l'ancienneté du salarié. Les entreprises de la branche définiront également les modalités de neutralisation de cette absence s'agissant du versement de l'intéressement, de la participation, et de la rémunération extra-conventionnelle.

Le congé pourra être fractionné ou transformé en période d'activité à temps partiel dans les conditions légales en vigueur.

Dans le cadre des réflexions menées localement sur le congé « proche aidant », les Caisses régionales et entreprises de la branche devront assurer au salarié « aidant » un retour sur son emploi d'origine à l'issue du congé, sans modification de classification ni de rémunération.

Elles aborderont les modalités permettant au salarié qui le souhaite, de rester en lien avec l'actualité de l'entreprise et de son unité ou agence durant le congé.

2.3 – Le don de congés

Dans le cadre du dialogue social local, les Caisses régionales et entreprises associées de la branche Crédit Agricole pourront définir les modalités et conditions permettant à tout salarié de procéder à un don solidaire et anonyme de jours de repos, à l'attention d'un autre salarié de l'entreprise, répondant aux critères du point 2.1 ci-dessus.

A cette occasion, pourront notamment être abordées les modalités et conditions :

- d'un abondement par l'entreprise des jours donnés à titre individuel ;
- d'une monétisation partielle des dons pour accompagner financièrement la prise en charge des frais liés à la situation des salariés aidants (hébergement, déplacements, frais médicaux annexes non pris en charge, ...)

Ce dispositif vise à permettre aux salariés « aidants » une présence accrue auprès de leur proche aidé, ce par le bénéfice de jours d'absence rémunérés en complément de ceux qu'ils ont eux-même acquis dans l'entreprise.

A l'occasion des réflexions menées localement sur le sujet, l'organisation du don solidaire de jours de congés à l'attention des salariés « aidants » pourra être envisagée :

- Soit à titre individuel d'un salarié donateur anonyme à un salarié « aidant » répondant aux conditions du point 2.1 ci-dessus ;
- Soit par l'intermédiaire d'un fonds de solidarité mis en place dans l'entreprise.

Les jours de repos identifiés comme pouvant faire l'objet d'un don ainsi que les conditions de leur utilisation seront définis localement. Pour ce qui concerne les congés payés, le don devra être limité à 5 jours ouvrés par année, correspondant à la fraction excédant le congé principal.

En outre, les parties au présent accord reconnaissent que les absences rendues nécessaires pour s'occuper d'un proche tel que défini au 2.1 ci-dessus, ne

constituent pas un temps de repos. A cet égard, elles rappellent l'importance du « droit au répit » des salariés aidants.

Les réflexions menées localement définiront donc les modalités d'utilisation des dons de jours, y compris en cas d'utilisation nécessaire en cours d'année, en s'assurant de préserver le droit à repos (congrés payés et AJC) acquis annuellement par les salariés aidants.

2.4 – La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Afin de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés aidants, les entreprises de la branche porteront une attention particulière à leur situation à l'occasion :

- De la concertation locale avec les organisations syndicales représentatives sur la mise en place du travail à distance et du télétravail organisée dans le cadre de l'accord de branche du 29 juin 2018 sur la durée et l'organisation du temps de travail, afin de prioriser l'accès à ces modes de travail exceptionnels pour les salariés « aidants » ;
- Des demandes de travail à temps partiel examinées dans le cadre de l'accord de branche sur le temps partiel du 9 novembre 2021, afin de favoriser leur mise en œuvre pour ces mêmes salariés.

En outre, des réflexions locales pourront conduire à la mise en place de dispositifs spécifiques d'accompagnement à l'attention des salariés « aidants » (ex. : chèque CESU « aidants »).

2.5 – Dispositifs de communication et d'information dans l'accompagnement des salariés aidants

Les parties au présent accord partagent le fait que l'une des premières contraintes rencontrées par les salariés « aidants » est le défaut d'information, souvent lié à la réticence légitime de se confier sur une situation personnelle, intime et délicate.

Afin de pallier les premiers obstacles dans l'accompagnement des salariés « aidants », les dispositions ci-après définissent trois dispositifs sur lesquels les entreprises de la branche pourront asseoir leurs réflexions locales.

2.5.1- Plateforme d'écoute

Dans le cadre du dialogue social local, les entreprises de la branche Crédit Agricole pourront définir les modalités et conditions de recours à une plateforme d'écoute, de conseils et d'orientation, dans l'optique d'un accompagnement sur mesure, externe au milieu professionnel, à même de soulager le salarié « aidant » comme son proche aidé dans ses démarches quotidiennes.

Un accompagnement extérieur pourra également être envisagé afin de faciliter le « droit au répit » évoqué ci-dessus, en particulier en lien avec les acteurs de prévention et de protection de la santé du monde agricole (AGRICA, MSA).

2.5.2 - Correspondant interne

Les entreprises de la branche pourront s'appuyer sur les missions du correspondant HECA défini au chapitre 1 du présent accord afin de centraliser les informations utiles sur les dispositifs internes et externes à même d'orienter les salariés aidants vers des solutions pouvant faciliter leur quotidien.

Elles définiront alors les modalités de communication sur cette mission du correspondant local, spécifiquement tournée vers les salariés aidants.

2.5.3 - Diffusion d'un Guide de sensibilisation

Les parties au présent accord partagent le fait que l'appropriation des orientations définies dans le présent accord dépend également du degré de sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes, entreprises et salariés de la branche, comme partenaires externes, sur les contraintes auxquelles sont confrontés les salariés « aidants ».

A cet égard, un support de sensibilisation sur les salariés « aidants » a été établi et diffusé à l'ensemble des entreprises de la branche. Il permet notamment :

- de communiquer aux Caisses régionales et entités associées de la branche Crédit Agricole, les dispositifs du présent accord pouvant être abordés dans le cadre du dialogue social local,
- de valoriser, notamment en externe, les politiques locales d'accompagnement mises en place pour les salariés « aidants »,
- de constituer un recueil d'informations utiles à l'attention du correspondant HECA ci-dessus, dans sa mission d'accompagnement.

Les entreprises de la branche assureront une diffusion générale et régulière auprès de l'ensemble des salariés des deux guides suivants :

- Le guide des salariés aidants, élaboré par l'AGIRC / ARRCO en 2020, proposant un état des lieux des aides, dispositifs et recours possibles, y compris au sein de l'entreprise,
- Le guide « Besoin de répit », composé de 17 fiches-repère publié par les Pouvoirs Publics en décembre 2021

ARTICLE 3 : LE MICRO-DON DE SALAIRE

3.1 – Objet

Le micro-don de salaire est une démarche par laquelle une entreprise permet à ses salariés de faire don, généralement, des centimes d'euros qui figurent chaque mois sur leur salaire net, à des associations humanitaires, sociales, caritatives.

Dans le cadre du dialogue social local, les entreprises de la branche Crédit Agricole pourront définir les modalités et conditions de mise en place d'un dispositif solidaire de micro-don de salaire, ainsi que les associations ou organismes bénéficiaires.

3.2 – Mise en œuvre

A l'occasion des réflexions menées sur le sujet, la mise en œuvre du micro-don solidaire de salaire dans l'entreprise pourra être envisagée :

- Soit via l'outil interne de gestion de la paie dans l'entreprise ;
- Soit par l'intermédiaire d'un prestataire externe.

Les entreprises de la branche abonderont les dons ainsi récoltés.

ARTICLE 4 : L'ACCOMPAGNEMENT ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ATTEINTS D'UN CANCER

4.1 – Objet

Les parties au présent accord rappellent la responsabilité de préserver la santé des salariés et l'importance d'assurer, le cas échéant, les meilleures conditions de retour à l'emploi pour les salariés, en particulier lorsqu'ils ont été confrontés à de longues périodes de maladie.

Ils souhaitent, par le présent accord, formaliser un engagement commun s'inscrivant pleinement dans le cadre de ces principes de prévention, de protection, de sécurité des salariés, et de solidarité.

4.2 – Engagements

Dans la lignée des initiatives locales en matière de lutte contre le cancer, la Fédération Nationale du Crédit Agricole a signé la Charte Cancer et Emploi, établie par l'Institut national du Cancer (Cf. Annexe 2) le 20 octobre 2020, en présence des partenaires sociaux.

Cette signature en faveur de la mise en œuvre des 11 engagements de cette Charte concrétise la volonté de l'ensemble des Caisses régionales et entreprises associées de la branche du Crédit Agricole, ainsi que de leurs salariés, à œuvrer concrètement sur leur territoire dans la lutte contre cette maladie et ses impacts sur le quotidien, notamment en milieu professionnel.

4.3 – Suivi annuel

Un suivi annuel des mises en œuvre locales de la Charte Cancer et Emploi sera établi par la FNCA et partagé avec les organisations syndicales représentatives de la branche, ainsi qu'avec l'Institut National du Cancer.

ARTICLE 5 : PLAN DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

Des actions de sensibilisation et de communication, auprès de l'ensemble des entreprises de la branche, seront engagées afin de promouvoir et valoriser les actions mises en œuvre dans le cadre du présent chapitre consacré à la Solidarité.

Les enseignements tirés des expérimentations menées dans le cadre du projet « Cancer et Emploi » avec le Nouvel Institut en 2021-2022, seront partagés à l'ensemble des entreprises de la branche et serviront de base au déploiement d'une dynamique plus globale sur le futur accord.

ARTICLE 6 : SUIVI DES RÉSULTATS DES POLITIQUES LOCALES MISES EN ŒUVRE EN MATIÈRE DE SOLIDARITÉ

Une analyse du résultat des négociations locales et des actions mises en œuvre par les entreprises de la branche dans le cadre des dispositifs visés au présent chapitre consacré à la Solidarité, sera organisée annuellement en CPNEFP.

Le suivi de ces résultats permettra de mettre en visibilité les actions concrètes mises en place dans les entreprises de la branche et d'alimenter un partage de bonnes pratiques.

DISPOSITIONS FINALES

➤ Entrée en vigueur et durée

Les accords conclus dans les entités de la branche Crédit Agricole sur les thèmes du présent accord ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens favorable.

Le présent accord est applicable, pour une durée de 3 années à compter du 1^{er} janvier 2023 couvrant ainsi les années 2023 à 2025, sous réserve de son agrément par le Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Au terme de ces 3 années, soit au 31 décembre 2025, le présent accord cesse de plein droit de produire tous effets.

Les entreprises de la branche déclareront tous les mois les informations relatives aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans leur DSN, en application des articles L. 5212-1 et D. 5212-4 du Code du travail. Pendant la durée de l'accord, les entités continueront à établir leur déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs en situation de handicap via la DSN, conformément au Code du travail.

En application de l'article 67 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, tel qu'il a été modifié par l'article 7 de l'ordonnance du 21 août 2019 ainsi que de l'article L. 5212-8 du code du travail, cet accord sera le dernier accord agréé.

Compte tenu de la fin des accords agréés, la branche Crédit Agricole s'engage à étudier les différentes options s'offrant à elle. En lien avec le groupe de travail multi-entreprises initié par le Ministère, un groupe de travail dédié à notre branche permettra d'identifier les scénarii possibles ainsi que leurs impacts (notamment budgétaires et administratifs) et de préparer l'évolution du pilotage de la Politique HECA.

Les parties conviennent de se rencontrer au minimum six mois avant l'échéance du présent accord afin d'examiner les conditions de la renégociation du futur accord.

➤ **Clause résolutoire**

La validité du présent accord est subordonnée à son agrément par le Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

En cas de refus de sa part d'agréer le présent accord, le présent accord sera résolu de plein droit.

Des négociations seront ouvertes dans un délai de deux mois maximum à compter de la notification de la décision par l'administration, afin d'examiner les suites à donner à ce refus d'agrément.

➤ **Révision**

Pendant sa durée d'application, la révision des dispositions de cet accord, notamment du chapitre 2, 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 du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Fait à Paris, le 2 décembre 2022,

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

DocuSigned by:
Guy GUILAUMÉ
3277E1C506C846A...

Pour les organisations syndicales :

SNECA-CFE-CGC.....

DocuSigned by:
Thierry TRELHAU
6A5BAE14EC2C413...

CFDT.....

DocuSigned by:
Stéphanie STOLL
5FFAE4AF3A4D4BC...

SUD - CAM.....

DocuSigned by:
J. Lambert
39CDA36C6D24422...

ANNEXE 1:

Pesée financière du Chapitre 1 de l'accord sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap et la solidarité dans entreprises de la branche du Crédit Agricole.

		2023	2024	2025	Total
	%	712 684 €	760 739 €	824 933 €	2 298 356 €
EMBAUCHE ET INTEGRATION	40%	285 074 €	304 296 €	329 973 €	919 343 €
Plan d'embauche : partenariats ayant un impact sur le taux d'emploi direct	20%	142 537 €	152 148 €	164 987 €	459 672 €
Politique de formation en alternance	20%	142 537 €	152 148 €	164 987 €	459 672 €
MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET INTEGRATION DURABLE	30%	213 805 €	228 222 €	247 480 €	689 507 €
Aménagements, accessibilité, transports, accompagnement, adaptation technologique et des formations	25%	178 171 €	190 185 €	206 233 €	574 589 €
Sensibilisation en interne	5%	35 634 €	38 037 €	41 247 €	114 918 €
DEVELOPPEMENT DES PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE	10%	71 268 €	76 074 €	82 493 €	229 835 €
FONCTIONNEMENT DES CELLULES HANDICAP	20%	142 537 €	152 148 €	164 987 €	164 987 €

Hypothèses de calcul : prévisions UB directes et indirectes de chaque entité consolidées au niveau national, effectifs d'assujettissement et SMIC iso sur les 3 ans