

# ACCORD DE GROUPE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES AU SEIN DU GROUPE CREDIT AGRICOLE S.A.

## PREAMBULE

L'ensemble des entités du groupe Crédit Agricole S.A. visées en annexe 1 et les organisations syndicales signataires s'engagent par le présent accord à développer l'intégration, la formation et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 dite « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

La direction générale de Crédit Agricole S.A., ainsi que les directions générales des différentes entités du groupe, attachent la plus haute importance à la réalisation de ces objectifs et à la mise en place de l'ensemble des moyens nécessaires à cette réalisation. En effet, l'atteinte d'objectifs aussi ambitieux repose sur un engagement fort de l'ensemble des niveaux hiérarchiques, appuyés par la ligne métier RH, la mission centrale IPH et l'ensemble de ses correspondants. Plus particulièrement, les entreprises du groupe qui ont un taux d'emploi de personnes handicapées plus faible que les autres s'attacheront à tout mettre en œuvre pour le faire progresser.

Aussi, en s'appuyant sur les acquis des expériences passées, l'ensemble des directions des entités du groupe Crédit Agricole S.A. reprises en annexe devra poursuivre les actions déjà engagées par certaines (*accords d'entreprise Crédit Agricole S.A., FINAREF et conventions AGEFIPH/Crédit Lyonnais*) en les améliorant, de manière à faire mieux partager cette dynamique par l'ensemble des partenaires concernés.

Dans cette perspective, l'accord privilégie les objectifs suivants :

- un effort de recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de la loi du 11 février 2005,
- une amélioration des conditions de maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés,
- une implication accrue de l'encadrement ainsi que des partenaires sociaux par la sensibilisation et la prévention, la poursuite et le développement des relations de travail et d'échanges avec les entreprises du milieu protégé,
- le développement d'actions innovantes permettant de faciliter l'accès des collaborateurs handicapés aux technologies de l'information et de la communication.

## **I. PRINCIPES GENERAUX**

### ***1.1. PRINCIPE DE PEREQUATION***

La conclusion du présent accord au niveau du groupe Crédit Agricole S.A., agréé par l'autorité administrative, permettra de respecter l'obligation d'emploi en appliquant le principe de péréquation entre tous les établissements des entités du groupe.

En conséquence, le calcul de l'obligation d'emploi continuera de s'effectuer au niveau de chaque établissement mais les résultats seront consolidés au niveau du groupe Crédit Agricole SA, permettant ainsi d'apprécier à son niveau, si l'obligation d'emploi est satisfaite.

Les montants des contributions, dont seront exonérées les entités du groupe, visées par le présent accord, seront transférés dans un budget, centralisé à la direction des Ressources Humaines de Crédit agricole S.A.

### ***1.2. STRUCTURE DE PILOTAGE GROUPE***

Aussi, compte tenu de l'importance des moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs fixés par le présent accord, une équipe dédiée, dénommée « mission centrale Intégration des Personnes Handicapées (IPH) », est créée au niveau du groupe, au sein du secteur Relations et Gestion Sociales (RGS) de la direction des Ressources Humaines Groupe (RHG). Chargée de la mise en œuvre et du suivi des dispositions de l'accord la mission centrale IPH bénéficiera, dans chaque entité du groupe, de l'appui d'un correspondant IPH, collaborateur de la ligne métier ressources humaines. Le correspondant IPH sera également l'interlocuteur privilégié de l'ensemble des collaborateurs de son entité. Il jouera, dans l'intérêt des collaborateurs handicapés, un rôle de coordinateur vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire et de tout autre intervenant notamment en matière d'évolution de la situation individuelle.

## **II. CHAMP D'APPLICATION**

Cet accord s'applique à tous les collaborateurs personnes handicapées au sens de la loi du 11 février 2005 et sous réserve de modifications législatives ultérieures, de l'ensemble des entités situées sur le territoire national, appartenant au groupe Crédit Agricole S.A. à sa date de signature, ainsi qu'à ceux des entités qui seraient amenées à entrer dans le périmètre du groupe.

Pour tenir compte des évolutions des entités au sein du groupe Crédit Agricole S.A., la liste des entités du groupe figurant en annexe 1 fera l'objet, le cas échéant, d'une actualisation annuelle.

## **III. PLAN D'EMBAUCHE AU SEIN DU GROUPE**

L'intégration des personnes handicapées se matérialise par un développement du recrutement et par l'accueil d'étudiants stagiaires.

### ***3.1 LE RECRUTEMENT***

Tous les emplois existants ou à créer dans l'ensemble des entités du groupe Crédit Agricole S.A. sont ouverts aux personnes handicapées y compris les postes d'encadrement.

Les entités du groupe Crédit Agricole S.A. renforceront leurs actions de recrutement pour promouvoir les candidatures de personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins d'emplois et de compétences requises.

Tous les dispositifs existants en matière de recrutement et d'insertion professionnelle seront proposés, notamment :

- contrat à durée indéterminée (CDI),
- contrat à durée déterminée (CDD),
- contrat de formations diplômantes ou qualifiantes en alternance,
- contrats d'auxiliaires de vacances.

Dans le cadre de missions d'intérim, le groupe pourra également accueillir des personnes handicapées.

Le groupe Crédit Agricole S.A. s'engage à **faire ses meilleurs efforts en utilisant tous les moyens à sa disposition** pour recruter des personnes handicapées durant la période de l'accord en privilégiant les CDI et les contrats de formations en alternance.

**Ainsi, le groupe Crédit Agricole S.A. s'engage à recruter au minimum 110 personnes handicapées durant la période de l'accord**

**33 en 2005**

**33 en 2006**

**44 en 2007**

Les embauches sont réparties dans les différents pôles métiers du groupe. Les objectifs seront transmis à chaque directeur des ressources humaines.

Les objectifs de recrutements pourront être révisés annuellement par le Comité de suivi (Cf. article 8-1) pour tenir compte d'éléments nouveaux (notamment l'évolution du périmètre du groupe, la mise en place de plans de développement).

Afin d'optimiser la recherche de candidats handicapés, différents moyens seront mis en œuvre :

- annonces et recherches sur des sites internet spécialisés, (ANPE Handipass, Handiplace, Handi-up, Yanous...),
- contrats de partenariats avec des organismes ou des associations proposant des candidats handicapés dont le profil correspond aux besoins des entreprises du groupe,
- intensification des relations privilégiées avec les réseaux généralistes ou spécialistes de l'emploi des personnes handicapées (CAP Emploi, AFIJ...),
- recherche de solutions innovantes pour la détection de candidats dans les bassins d'emplois avec les PDITH (programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés) et les Conseils Régionaux et Généraux,
- participation à des forums et manifestations pour rencontrer les jeunes diplômés handicapés et les personnes handicapées en recherche d'emploi,
- adaptation des formations spécifiques aux métiers commerciaux des entreprises du groupe par des partenariats avec les organismes de formation (le Centre de Formation de la Profession Bancaire, l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes, OPCAREG IdF, Conseil général d'IdF...). Le cas échéant, ces formations pourront bénéficier à des collaborateurs recrutés au niveau Bac,
- mise en place de partenariats avec les missions intégration des entreprises d'intérim (Addeco, Vedior bis...) afin de favoriser l'accès à l'emploi à des intérimaires handicapés.

Ces actions seront accompagnées en interne et en externe par :

- une sensibilisation des responsables de recrutement et des hiérarchies ( Cf. Article V),
- la spécification sur les sites intranet et internet de recrutement des entités du groupe et lors des rencontres écoles et universités de l'engagement du groupe en faveur des personnes handicapées (annonces, affiches...),
- des encarts dans des parutions et médias spécialisés dans le handicap ( Club Etre, APF, Vivre FM...).

### ***3.2 L'ACCUEIL DE STAGIAIRES HANDICAPES***

- La présence des stagiaires handicapés dans l'entreprise permet de répondre à plusieurs objectifs :
  - offrir une chance au stagiaire handicapé d'acquérir un savoir-faire, indispensable complément à son cursus,
  - sensibiliser les collaborateurs de l'unité d'accueil aux handicaps,
  - sensibiliser la hiérarchie sur les compétences développées par le stagiaire et favoriser ainsi les futurs recrutements.
- Pour répondre à ces objectifs, différents moyens seront développés :
  - des recherches de partenariats avec des écoles et universités pour favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants handicapés par un système de parrainage avantageant l'embauche en fin d'études,
  - la collaboration avec l'association Tremplin, Association d'accompagnement et d'insertion des étudiants handicapés (principalement pour des formations en alternance et des stages),
  - la formation des tuteurs (ou parrains), salariés volontaires, à l'accueil et à l'accompagnement des stagiaires,
  - la priorité donnée à des stagiaires handicapés, par la mission centrale IPH, pour le développement de projets dans le cadre de l'accord : la création des outils informatiques de suivi de l'accord, l'analyse et la formalisation de procédures, des études diverses,
  - le groupe Crédit Agricole S.A. offrira la possibilité d'organiser et d'animer un module « Découverte du monde de l'entreprise » de trois journées aux organismes spécialisés dans la formation ou la reconversion des personnes handicapées dans leur parcours de formation.

\*\*\*\*\*

Le nombre de personnes handicapées pouvant bénéficier des différentes formes de stages sera d'une centaine minimum durant la durée de l'accord.

En outre, le groupe Crédit Agricole S.A. est disposé à participer à toutes initiatives et expériences, éventuellement conjointement avec d'autres entreprises dont le but sera de favoriser les conditions d'accès à l'emploi des personnes handicapées (adéquation des études et perspectives d'emplois des personnes handicapées, formations mutualisées...).

### **3.3 LA TAXE D'APPRENTISSAGE**

Les entreprises du groupe seront incitées à verser une partie de leur taxe d'apprentissage aux organismes œuvrant en faveur des personnes handicapées, et plus particulièrement à ceux qui accueillent des enfants handicapés de salariés du personnel.

Un indicateur sur l'évolution de cette taxe sera inclus au tableau de bord présenté chaque année à la commission de suivi (cf. article VIII).

## **IV. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI AU SEIN DU GROUPE**

### **4.1 LES OBJECTIFS**

Le groupe Crédit Agricole S.A. s'engage par les moyens appropriés à maintenir dans l'entreprise les collaborateurs reconnus personnes handicapées au titre de l'obligation d'emploi.

Conformément aux dispositions de l'article 25 de la loi du 11 février 2005, une information sur les déroulements de carrières sera fournie lors du bilan annuel examiné par la commission de suivi (Cf. Article VIII).

Par ailleurs, les diverses mesures existantes à ce jour au sein des entités du groupe, en faveur de leurs collaborateurs handicapés, sont maintenues dans ces entités, et ce pendant toute la durée d'application du présent accord.

Le nombre d'adaptations de postes et de reconversions susceptibles d'être nécessaires est estimé à environ 150 interventions annuelles pour l'ensemble du groupe.

Les investissements financiers nécessaires pour la réalisation de ces projets sont imputés sur le budget de l'accord et viendront en complément des prestations obtenues individuellement par le collaborateur ou l'entreprise dans le cadre des régimes de protections sociales, de mutuelles ou de toute autre subvention.

### **4.2 LES ACTEURS**

Toute réalisation d'action de maintien dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du collaborateur et à la demande du médecin du travail.

Les études et adaptations, coordonnées par le correspondant IPH et la mission centrale IPH, peuvent nécessiter une collaboration avec le service social, la hiérarchie et le gestionnaire.

Les CHSCT qui peuvent intervenir dans la détection des besoins et les suggestions d'aménagements continueront à être informés et/ou consultés sur les mesures envisagées et sur les actions menées dans le cadre de la réglementation applicable.

L'aide d'experts internes et externes peut aussi être sollicitée, notamment celle des PDITH, CAP Emploi locaux, des ergonomes, des psychologues, etc.

Cette coopération interdisciplinaire sera développée, dans la mesure du possible, à titre préventif, pour rechercher des solutions de reclassement et de maintien dans l'emploi appropriées à la situation individuelle du collaborateur personne handicapée ou ayant bénéficié d'un reclassement à la suite d'un constat d'inaptitude partielle ou totale à son poste de travail par le médecin du travail.

La même démarche sera adoptée pour les collaborateurs non reconnus personnes handicapées au titre de l'obligation d'emploi mais qui connaissent une situation handicapante par rapport à leur poste de travail, du fait de l'insuffisance ou de la diminution de leurs capacités physiques ou mentales.

Ces situations, signalées par la hiérarchie ou les membres du CHSCT, pourront permettre, après avis du médecin du travail et avec l'assentiment de l'intéressé, la mise en œuvre d'actions spécifiques, telles que : réadaptation fonctionnelle, orientation, rééducation, formation professionnelle.

### 4.3 LES AIDES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Dans le respect des dispositions légales, après étude de la situation avec le collaborateur et sur préconisation écrite du médecin du travail, des actions telles que les suivantes seront mises en place :
  - l'aménagement du temps de travail :  
le médecin du travail devra définir, en relation avec l'intéressé et sa hiérarchie, les rythmes de travail souhaitables dans la journée et l'organisation des temps partiels pour tenir compte de la fatigabilité ou des contraintes médicales de la personne.  
Ces dispositions pourront être étendues aux collaborateurs, aidants familiaux ou proches d'une personne handicapée, afin de faciliter son accompagnement (article 24 de la loi du 11 février 2005) ;
  - l'horaire de travail défini précédemment sera assoupli autant que de besoin afin de permettre au salarié de bénéficier des soins nécessaires liés à son handicap ;
  - le travail à domicile ou télétravail (recherche de solutions pour éviter les déplacements sans briser les liens sociaux) ;
  - la prise en compte des incidences de la mobilité fonctionnelle ou géographique :  
Les constatations du médecin du travail sur les conséquences de ces changements sur le handicap du collaborateur seront prises en compte pour les actes de la gestion de carrière du collaborateur, dans les limites de l'organisation existante.
  - le salarié pourra demander, lors d'une nouvelle affectation ou d'un retour après un arrêt de longue durée, à bénéficier de l'accompagnement d'un tuteur au sein de son service.
- Le budget de l'accord couvrira toutes les mesures appropriées pour permettre aux collaborateurs handicapés d'accéder à un emploi ou de le conserver telles que :
  - tous les aménagements concernant le poste de travail (matériel, logiciels, environnement ergonomique) ;
  - la mise en place d'organisations facilitant les déplacements domicile/lieu de travail (transports, aménagement du véhicule) ou sur le lieu de travail (fauteuil roulant) ;
  - l'amélioration de l'accessibilité et l'évacuation des locaux de travail (parking aménagé, porte automatisée, plan incliné, fauteuil d'évacuation, alarmes lumineuses...) ;  
Le groupe Crédit Agricole SA participe à un groupe de travail entreprises/ministères piloté par l'AFNOR destiné à élaborer un référentiel des bonnes pratiques de mise en accessibilité des locaux aux personnes à mobilité réduite, en fauteuil roulant, malentendantes, malvoyantes ou non-voyantes ;
  - les équipements inhérents au salarié, comme les appareillages et prothèses, favorisant les capacités de la personne dans sa fonction ;
  - les aides à la communication (interprète langue des signes française...) ou aux conditions de vie (auxiliaires) ;
  - les accompagnements personnalisés par des spécialistes externes pour les personnes en situation psychologique fragilisée.
- Le Groupe Crédit Agricole SA entend faciliter le maintien dans l'emploi des salariés dont le conjoint ou les enfants connaissent un handicap. A cette fin, des mesures permettront une participation aux frais liés à cet objectif. Transmise à la Mission centrale par le correspondant IPH, la demande pourra être soumise à l'aval du groupe de travail paritaire (Cf. article VIII).

### 4.4 ACTIONS DE FORMATION

- **Internes :**
  - **Pour les collaborateurs handicapés**
- La formation personnalisée prévue au titre du plan de formation des collaborateurs handicapés fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre du bon déroulement de leur carrière.  
Les cours devront être dispensés dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap du collaborateur. A défaut, le correspondant IPH devra convenir des mesures correctrices appropriées avec le responsable de formation en liaison avec la mission centrale IPH (mises en conformité des accessibilités, interprète langue des signes française, documentation en Braille...).

- Les collaborateurs handicapés bénéficient d'une priorité pour l'accès à toute formation (technique, développement personnel, acquisition de compétences ou autres) leur permettant de s'adapter aux nouvelles organisations de travail et aux mutations technologiques. L'aménagement de leur poste de travail peut également nécessiter des formations spécifiques dispensées par des organismes spécialisés. Toutes ces actions, hors plan de formation, seront prises en charge sur le budget du présent accord.

- **Pour favoriser l'intégration des collaborateurs handicapés.**

Des formations seront dispensées, telles que :

- des formations de professionnalisation, ouvertes aux collaborateurs du réseau IPH et aux hiérarchiques des entités, pour améliorer leurs relations avec les collaborateurs handicapés en situation difficile : 10 stages de 2 journées « conduites d'entretiens » seront programmés chaque année ;
- des formations favorisant l'intégration des personnes handicapées au sein des équipes de travail, ouvertes à tous les responsables hiérarchiques et les collègues volontaires de salariés sourds ou malentendants, pour acquérir des bases de la langue des signes française : 5 stages de 5 journées par an seront ouverts.

- **Externes :**

Le groupe Crédit Agricole S.A. pourra participer à toutes initiatives et recherches, éventuellement en partenariat avec d'autres entreprises, institutions ou associations, pour améliorer les conditions de travail des salariés et leur permettre de maintenir leur emploi ou de favoriser leur employabilité (langue étrangère pour personnes malentendantes...).

#### **4.5 ACTIONS DE PREVENTION DU HANDICAP POUR LES COLLABORATEURS DU GROUPE**

Des formations destinées à prévenir les accidents du travail des collaborateurs du groupe dans des métiers ciblés seront développées en partenariat avec des professionnels (conduite automobile pour les commerciaux itinérants, alcoolologie et autres addictions, ergonomie du poste de travail et autres). Ces actions seront mises en œuvre selon les besoins exprimés par les entités, après avis du groupe de travail paritaire prévu à l'article VIII.

## **V. ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION**

Des actions diverses et fréquentes de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs et des institutions représentatives du personnel des entités du groupe seront engagées afin de faciliter l'accueil et l'intégration professionnelle des personnes handicapées :

- Il pourra être fait appel en complément d'actions internes à des entreprises spécialisées garantes de la qualité des actions diffusées. Une quarantaine d'actions sera organisée chaque année. Un bilan en sera effectué régulièrement devant le groupe de travail paritaire (cf. article VIII).
- A la demande des CHSCT, ou sur recommandation de la médecine du travail, des actions de sensibilisations complémentaires pourront être organisées par les correspondants IPH afin de permettre au personnel de leurs entités de bénéficier d'actions collectives ou individuelles favorisant l'emploi des collaborateurs handicapés.
- Une dizaine d'animations et d'expositions sera proposée annuellement par le groupe de travail paritaire, en relation avec les comités d'entreprise, dans des lieux fréquentés par l'ensemble des collaborateurs (initiatives artistiques, culturelles, sportives...).
- Une sensibilisation destinée aux futurs collègues de l'unité d'accueil d'une personne handicapée pourra être organisée avec son accord

- Une plaquette d'information sur la portée de l'accord sera distribuée à l'ensemble des collaborateurs des entités du groupe comprises dans le champ d'application de l'accord. Lors des recrutements, chaque nouvel embauché en recevra un exemplaire.
- Un espace intranet dédié au Handicap, intégrant les normes d'accessibilité des sites WEB aux personnes handicapées visuelles, sera développé par la mission centrale IPH et mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs du groupe Crédit agricole S.A. afin de fournir le maximum d'informations techniques, générales et pratiques sur le handicap (renseignements juridiques, droits et démarches administratives, transports, actions menées par le réseau IPH, informations pour les parents d'enfants et d'adolescents handicapés, carnet d'adresses et liens aux sites intranet spécialisés ainsi que des témoignages...).

## **VI. RELATIONS AVEC LE MILIEU PROTÉGÉ**

Les parties signataires s'engagent à favoriser les actions suivantes :

- Le développement des échanges, en relation avec les secteurs achats, avec les entreprises du secteur protégé dans le cadre d'achats de produits finis (plateaux repas, fournitures hors économat traditionnel...), de contrats de sous-traitance pour des travaux non-bancaires (imprimerie, élections professionnelles...), de contrats de prestations de service (entretien espaces verts, déconstruction matériel informatique...).
- Les connaissances des offres de service de ce secteur pourront être mises en commun avec d'autres entreprises extérieures au groupe Crédit Agricole S.A. effectuant des démarches similaires. Dans cette même perspective, il est envisagé de créer et de mettre à disposition des entités du groupe, dans le cadre de leurs délégations financières, un outil d'information sur les entreprises du secteur protégé pour favoriser les initiatives locales.
- La recherche de partenariats avec des entreprises ayant développé des projets novateurs : exemple de l'expérience de FINAREF à Lille par la création d'un centre d'appels téléphoniques.

Les relations seront favorisées avec les CAT ou entreprises adaptées qui emploient des enfants de collaborateurs des entités du groupe Crédit Agricole S.A.

D'autre part, le groupe pourra participer à toute expérience agréée par la DDTEFP permettant de développer les compétences de personnes handicapées pour leur offrir les meilleures chances d'intégrer le milieu ordinaire.

## **VII. ADAPTATION AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION**

Les études développées au sein du Crédit Lyonnais en 2004, relatives à l'accessibilité des personnes handicapées aux postes de travail informatique, seront étendues aux autres entités du groupe (intégration des spécificités des outils et logiciels dans l'intégralité des développements informatiques, pour personnes malvoyantes et non-voyantes ainsi que handicapées des membres supérieurs, permettant une adaptation de leur poste de travail en quelques semaines au lieu de plusieurs mois au préalable).

Les études menées au niveau du groupe Crédit Agricole S.A. et leurs développements au sein des entités intégreront les normes permettant l'accessibilité et la maintenance des matériels et des applications informatiques utilisées dans le métier concerné pour les collaborateurs handicapés.

Pour chaque catégorie spécifique de handicap, les évolutions technologiques seront prises en compte et mises en œuvre dès que cela s'avèrera possible pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs concernés (boucle magnétique pour personnes mal-entendantes, appareils à lire, etc.).

Afin de permettre au plus grand nombre d'entre eux de bénéficier des évolutions, la création de réseaux d'échanges de bonnes pratiques sera favorisée entre les collaborateurs handicapés des différentes entités du groupe (réunions et moyens de communications adaptés).

## **VIII. SUIVI DE L'ACCORD**

### **8-1. COMMISSION DE SUIVI**

Une commission de suivi du présent accord se réunira une fois par an pendant une journée. Elle sera composée de:

- 4 représentants de chaque organisation syndicale,
- de représentants de la direction du groupe notamment de la direction des Ressources Humaines, des services sociaux et des services de la santé au travail concernés par la mise en œuvre du présent accord.

La mission de cette commission consistera à veiller au respect des dispositions et engagements du présent accord. Elle révisera si nécessaire son périmètre d'application. Au vu des travaux de la mission centrale IPH, elle analysera la réalisation des objectifs sur le plan quantitatif, qualitatif et financier.

En matière de gestion RH (formation, mobilité, évolution), le déroulement de carrière des collaborateurs handicapés sera particulièrement suivi

Le bilan annuel de l'accord sera remis, après présentation aux institutions représentatives du personnel et avis de la Direction des Ressources Humaines du groupe, à chaque organisation syndicale ayant participé aux négociations dudit accord, avant d'être adressé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

La seconde partie de la journée sera réservée à des débats sur des thèmes concernant le handicap et animés par des experts.

Dans le courant du deuxième semestre 2007, la commission de suivi présentera un rapport complet à la DRHG et aux organisations syndicales et formulera des recommandations sur l'opportunité de la reconduction du présent dispositif.

### **8-2. GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE**

Un groupe de travail paritaire, animé par la Mission centrale IPH, constitué de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale, d'un médecin du travail et d'une assistante sociale étudiera les projets innovants. Il se réunira une fois par trimestre et ponctuellement sur convocation de la direction de Ressources Humaines du groupe pour toute situation urgente.

Informé régulièrement de l'évolution des réalisations, le groupe sera force de proposition pour l'efficacité des grandes orientations permettant l'atteinte des objectifs de l'accord ( études diverses, actions novatrices...).

Ce groupe examinera également les situations de maintien les plus complexes pour lesquelles aucune solution n'aura pu être dégagée. L'avis du groupe pourra être soumis pour arbitrage au responsable des ressources humaines de l'entreprise concernée.

## **IX. DURÉE**

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai de 8 jours suivant sa notification à l'ensemble des organisations syndicales majoritaires, sauf exercice du droit d'opposition, et sous réserve du respect des formalités de dépôt.

A compter de sa date d'entrée en application, le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 et prendra fin au 31 décembre 2007.

Quatre mois avant cette échéance, une négociation sera engagée au cours de laquelle il pourra être décidé au niveau du groupe de la reconduction de ce dispositif, au sein d'un nouvel accord. A défaut d'un nouvel accord conclu entre les parties, le présent accord cessera de produire ses effets à sa date d'échéance convenue, soit le 31 décembre 2007.

## **X. AGRÉMENT**

Le présent accord fera l'objet de la procédure d'agrément prévue par les articles R. 323-4 et suivants du Code du travail. Dans cette perspective il sera transmis par la direction des Ressources Humaines du groupe à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de Paris par délégation de Monsieur le Préfet de Paris.

Si le groupe Crédit Agricole S.A. n'obtenait pas l'agrément de l'autorité administrative, l'ensemble des dispositions dudit accord serait réputé nul et non avenu.

## **XI. DÉPÔT**

Le présent accord sera déposé en un exemplaire auprès du Secrétariat-Greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires auprès de l'ITEPSA à Cachan.

Fait à Paris, le 24 juin 2005

En 15 exemplaires

- Pour l'UES Crédit Agricole S.A. et les sociétés comprises dans le champ du présent accord :

Monsieur Jérôme BRUNEL  
Directeur des Ressources Humaines du groupe Crédit Agricole S.A.

- Pour les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord de groupe :

- Pour la CFDT, dûment mandaté(s)

- Pour le SNB-CFE/CGC, dûment mandaté(s)

- Pour la CFTC, dûment mandaté(s)

- Pour FO, dûment mandaté(s)

- Pour la CGT, dûment mandaté(s)

- Pour le SNIACAM, dûment mandaté(s)

Constitue la même organisation syndicale l'ensemble des sections syndicales, syndicats ou fédérations syndicales adhérentes, le cas échéant, directement ou non à la même confédération.