

ACCORD N° 54

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Normandie

Entre les soussignés :

La Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel Normandie, dont le siège est à Caen, représentée par son Directeur Général Adjoint, Monsieur Thibaud de Fourtou,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives ci-après désignées au sens de l'article L 2122-1 du Code du Travail :

CGT : Monsieur Berthet

SNECA/CGC : Monsieur Heurtevent

FO : Monsieur Le Denmat

SNIACAM : Monsieur Haye

UNSA : Monsieur Renouvin

CFDT : Monsieur Deletoile

SUD : Monsieur Lecarpentier

D'autre part,

Il a été conclu l'accord suivant :

9/12/09

1/5

Accord Emploi des Séniors

M *ES*

JD

St

Préambule

Dans le cadre de la loi du 17 décembre 2008, la Caisse régionale Normandie s'est mobilisée en faveur de l'emploi de ses seniors. Sont considérés relevant de la population des seniors, les salariés âgés de plus de 50 ans. Cependant dans le cadre d'une GPEC efficace, un certain nombre de dispositions du présent accord seront accessibles dès 45 ans.

La pyramide des âges faisant apparaître des niveaux significatifs d'effectifs à partir de ce critère, des mesures spécifiques ont été apportées dans le présent accord au fur et à mesure de l'avancée dans l'âge, et adaptées à chaque situation.

Dans un contexte légal d'allongement des carrières professionnelles, les signataires ont souhaité compléter l'accord national concernant l'aménagement des fins de carrière par les mesures figurant dans le présent accord.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre des décrets d'application de la loi et doivent permettre le maintien dans l'emploi des seniors en favorisant :

- le développement des compétences tout au long de la carrière,
- la transmission des connaissances et des savoir-faire nécessaire à la performance de l'entreprise,
- l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

Les signataires souhaitent réaffirmer enfin, que l'âge ne doit pas être un élément discriminant en matière d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion et de rémunération.

TITRE 1 : OBJECTIF GLOBAL DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PLUS DE 55 ANS

Partant du constat que 40% de l'effectif de la Caisse régionale Normandie a plus de 50 ans au 31/12/08 et que 20% a plus de 55 ans, les objectifs de rajeunissement de la pyramide des âges, pour préparer l'avenir, doivent être poursuivis.

Aussi, la Caisse Régionale s'oriente vers le maintien dans l'emploi plutôt que vers le recrutement des seniors.

Cependant, la Caisse Régionale prend en compte les compétences du candidat, son âge ne devant pas être un frein ou un obstacle à son embauche surtout pour des profils spécifiques et adaptés.

Article 1.1. Principe de maintien dans l'emploi

La Caisse régionale s'engage à maintenir l'emploi des seniors de plus de 55 ans en ne procédant à aucun plan de licenciement économique ciblé sur cette catégorie pendant cette période.

Article 1.2. Objectif chiffré

La Caisse régionale s'engage à maintenir 90 % des emplois des seniors de plus de 55 ans dans la limite des départs naturels liés à la gestion des ressources humaines et pour les motifs suivants : départ à la retraite, décès, inaptitude, démission, licenciement pour faute professionnelle, fin de période d'essai, fin de CDD, rupture judiciaire du contrat ou prise d'acte. *JLR*

Article 1.3. Mesure de l'objectif chiffré

Les éléments pris en compte figureront au bilan social de la Caisse régionale et feront l'objet d'une annexe détaillée des départs des seniors de plus de 55 ans suivant les motifs ci-dessus énoncés à l'article 1.2.

TITRE 2 : DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Pour accompagner et favoriser des objectifs du titre premier, la Caisse régionale associe 5 positions permettant de les atteindre et ainsi de maintenir les seniors dans leur emploi.

Article 2.1. Anticipation de l'évolution de carrières professionnelles

Les signataires considèrent qu'une attention spécifique doit être portée à l'allongement progressif de l'activité professionnelle, au franchissement de seuils d'âges psychologiques, et inscrire ainsi les parcours professionnels dans la continuité et de façon durable jusqu'à leur terme.

Aussi un entretien de deuxième partie de carrière à partir de l'âge de 45 ans pourra t-il être sollicité par le collaborateur concerné auprès de la Gestion des Emplois au travers du support d'appréciation annuel. Le collaborateur pourra renouveler sa demande tous les 5 ans.

L'entité Gestion des Emplois s'engage à répondre favorablement à 100% des demandes d'entretien dans l'année de l'expression de la demande. Un point sera fait sur son évolution professionnelle, sur ses compétences et ses besoins de formation. La Caisse Régionale informera le salarié sur ses droits en matière de bilan de compétences, CIF, VAE ... et à 55 ans, sur les modalités d'aménagement de fin de carrière.

Un indicateur de suivi correspondant au nombre de collaborateurs demandeurs/nombre d'entretiens réalisés sera mis en place par la Gestion des Emplois.

Article 2.2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

D'une part, en parallèle avec l'article précédent, les signataires souhaitent s'assurer de l'employabilité à moyen terme des collaborateurs dès l'âge de 45 ans dans le cadre de la GPEC.

D'autre part, le critère âge ne doit pas être associé et considéré comme une limite au développement des compétences et des qualifications.

Aussi la Caisse régionale s'assurera qu'au moins 85% des 45 ans et plus a bénéficié d'une action de formation au cours des 3 dernières années. Cette analyse sera faite au moment de la présentation du bilan du plan de formation annuel lors de la commission formation du CE du mois de mai de l'année suivante.

Un indicateur de suivi correspondant au taux de formation des plus de 45 ans sur les 3 dernières années sera mis en place par l'entité Formation.

Article 2.3. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Considérant l'accord National existant et sa durée relatif à l'aménagement des fins de carrière, la Caisse régionale s'engage à communiquer et faciliter la mise en place de nouveaux aménagements de fins de carrière qui s'inscrivent dans le cadre du volontariat.

Ainsi l'entité Relations Sociales réalisera 1 réunion sur chacun des sites, soit 3 réunions au total prises sur le temps de travail, de façon à rappeler le dispositif existant et répondre aux questions pratiques posées.

Un indicateur de suivi correspondant au nombre de réunions réalisées et aux nombres de bénéficiaires sera mis en place par l'entité Relations Sociales.

Article 2.4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Considérant la transmission nécessaire des savoirs entre les générations, la Caisse régionale souhaite privilégier la place des seniors dans les actions de tutorat, aussi bien pour les jeunes embauchés que pour les filières et pépinières dans le cadre des évolutions de carrière.

Aussi, au minimum 50 % des tuteurs appartiendront à la catégorie des seniors dès l'âge de 45 ans et seront désignés par les commanditaires après validation de la Gestion des Emplois.

Un indicateur de suivi correspondant au taux de tuteurs seniors sera mis en place et communiquer à la commission formation du CE par la Gestion des Emplois.

Article 2.5 : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

Les signataires conviennent de la création d'une commission de maintien dans l'emploi sous l'égide du CHSCT réunissant la DRH, notamment la chargée de la qualité de vie au travail et de prévention des risques professionnels, le médecin du travail et le technicien prévention MSA et des membres du CHSCT.

Après étude des résultats de l'enquête EPSY comme du rapport annuel du médecin du travail, cette commission étudiera et proposera des plans d'actions de prévention des risques touchant cette population si besoin.

Elle se réunira une fois par an.

TITRE 3 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Les parties conviennent de se rencontrer au moins trois mois avant l'échéance afin de décider soit de sa reconduction, soit de sa modification.

A défaut de signature d'un nouvel accord, les dispositions du présent accord cesseront de produire effet au terme prévu.

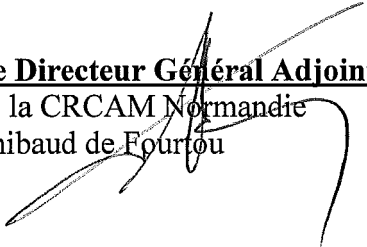
Article 4.2. Dépôt

Dès sa conclusion, un exemplaire de l'accord sera remis à chacune des Organisations Syndicales. *JUH*

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier et une sur support électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole, ainsi qu'un exemplaire sur support papier au greffe du Conseil des Prud'hommes dont ressort la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Normandie.

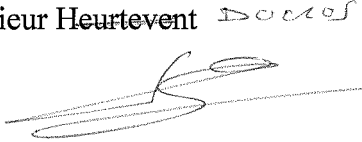
Fait à Caen, le 17 décembre 2009

Le Directeur Général Adjoint
de la CRCAM Normandie
Thibaud de Fourtoul



Pour la CGT
Monsieur Berthet

Pour SNECA/CGC
Monsieur Heurtevent

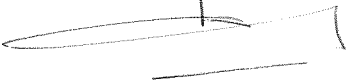


Pour FO
Monsieur Le Denmat

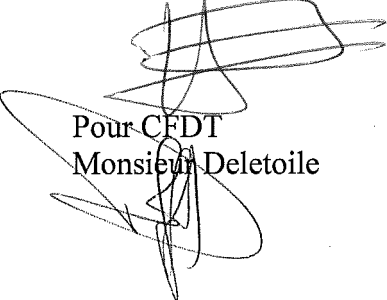
Pour SNIACAM
Monsieur Haye



Pour UNSA
Monsieur Renouvin



Pour CFDT
Monsieur Deletoile



Pour SUD
Monsieur Lecarpentier

