



CRÉDIT AGRICOLE
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE

ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION À LA CRCAM DE CHAMPAGNE-BOURGOGNE

Entre les soussignés,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Représentée par Monsieur Jacques KERMARREC en sa qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T)
Représentée par M. Christophe BEURTON

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A.- C.G.C.)
Représenté par M. Patrick FILIOL

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)
Représenté par M. *Jean-Pierre Jilly*

Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne
Représenté par M. Christian PRENAT

Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire - Crédit Agricole (U.N.S.A. - C.A.)
Représentée par M. Romuald NOBLE

D'autre part,

JPS *PP NR* *CS* *CP* *R*

Le présent accord intergénérationnel est conclu dans le cadre des dispositions de la loi du n°2013-185 portant création du contrat de génération.

CHAPITRE 1 - Objet et champ d'application de l'accord

Article 1 - La détermination des engagements

Les parties signataires s'engagent sur les trois thèmes, à savoir :

- l'insertion durable des jeunes,
- le maintien dans l'emploi des seniors,
- la transmission des savoirs et des compétences.

Les dispositions prises en la matière s'appuient sur un diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de la Caisse Régionale de Champagne-Bourgogne, document annexé à l'accord.

La Caisse Régionale de Champagne-Bourgogne réaffirme son engagement en terme d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de mixité des emplois.

Article 2 - Les tranches d'âges retenues

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- les « jeunes » soit les salariés de moins de 26 ans,
- les « seniors » soit les salariés âgés de 55 ans et plus.

CHAPITRE 2 - Engagements en faveur de l'insertion des jeunes

Article 1 - Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

La Caisse Régionale de Champagne-Bourgogne s'engage, sur la période 2013-2015, à recruter 100 jeunes dont 72 à la suite d'un contrat en alternance.

Par ailleurs la Caisse Régionale s'engage à recruter sous contrat à durée indéterminée plus de 60% des jeunes embauchés en alternance.

Les indicateurs retenus pour assurer le suivi de ces engagements sont les suivants :

- répartition des recrutements par tranches d'âges,
- nombre de recrutements suite à l'alternance.

Article 2 - Modalités d'intégration et de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

2.1 La formation

Afin de faciliter l'intégration des nouveaux embauchés au sein de la Caisse Régionale, un livret d'accueil sera formalisé. Une pochette d'accueil sera remise à tous les nouveaux embauchés avec toutes les informations nécessaires : le livret d'accueil, le règlement intérieur, la charte informatique, passeport formation ...

Le parcours d'intégration via la formation « nouveaux embauchés » comprend un tronc commun complété par un parcours de formation individualisé destiné à apporter les compétences nécessaires à l'exercice du métier.

La formation des nouveaux embauchés sera complétée par une formation obligatoire (siège/réseau) pendant les six premiers mois d'activités avec immersion selon les métiers dans des unités sites. La périodicité sera définie selon les besoins du nouvel embauché et les possibilités d'accueil des unités sites. Ce dispositif sera systématiquement appliqué pour l'embauche sur les métiers des marchés spécialisés (Agriculture/Viticulture, Professionnels et Entreprises).

Une formation aux outils dès l'embauche est également prévue. Cette formation sera adaptée aux compétences initiales du nouvel arrivant et aux besoins du poste occupé. Elle devra également être réalisée dans les six premiers mois.

Cette formation prévue pendant les six premiers mois débutera dès le premier jour d'entrée dans la Caisse Régionale. Cette disposition sera applicable au plus tard à la fin du premier semestre 2014.

Les indicateurs retenus pour assurer le suivi de ces engagements sont les suivants :

- taux de réalisation des formations des nouveaux embauchés pendant les 6 premiers mois,
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation aux outils à l'embauche,
- bilan annuel en commission formation.

2.2 Le tutorat

Le tutorat favorise l'intégration des jeunes embauchés et le développement des compétences des salariés. Un professionnel reconnu et missionné, guide un nouvel arrivant (le tuteur) et assure également la bonne transmission des valeurs de l'entreprise.

La Caisse Régionale développera le tutorat hors alternance en s'engageant à recenser plus de 60 tuteurs pour la période 2013-2015.

L'indicateur retenu pour assurer le suivi de cet engagement est le suivant :

- nombre de tuteurs hors alternance.

Pour mener à bien cette mission, il est convenu entre les parties signataires que le rôle du tuteur « hors alternance » doit être confié à un salarié volontaire, autre que le responsable hiérarchique.

Afin de pouvoir assurer sa mission de tutorat dans de bonnes conditions, une lettre de mission sera rédigée pour encadrer le rôle du tuteur, la formation prévue ainsi que les modalités du tutorat.

La mission de tutorat sera prise en compte dans l'entretien annuel d'appréciation des compétences. Elle pourra notamment conduire à une évolution de rémunération par l'application du dispositif de reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre dans l'emploi.

La définition des objectifs annuels du tuteur devra tenir compte de cette mission de tutorat.

2.3 L'alternance

La politique de la Caisse Régionale de Champagne-Bourgogne est d'accompagner les jeunes vers la professionnalisation et l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur (Bac + 3 à Bac + 5) via l'alternance. Dans ce cadre, l'engagement sur la période 2013-2015 est de conclure plus de 120 contrats d'alternance, et d'embaucher sous contrat à durée indéterminée à l'issue de ces contrats, plus de 60% des jeunes.

Pour permettre aux alternants de bénéficier des mêmes chances d'accès, la prise en charge de frais de double résidence pour les alternants recrutés hors du département de résidence et du département de l'établissement de formation, est mise en place. Cette prise en charge est à hauteur de 50% du loyer de double résidence (lieu de résidence proche du lieu d'affectation de l'alternance) plafonnée à 250€ par mois.

La Direction des Ressources Humaines examinera également la situation des jeunes alternants affectés à plus de 50 kilomètres du lieu de résidence ou du lieu de l'établissement de formation.

Les indicateurs retenus pour assurer le suivi de ces engagements sont les suivants :

- nombre de contrats d'alternance réalisés sur la période 2013-2015,
- nombre de bénéficiaires de la double résidence.

2.4 Les stages

La Caisse Régionale souhaite poursuivre sa politique d'accueil en terme de stages et s'engage à conclure plus de 180 conventions de stage sur la période 2013-2015 dont au moins 25% de formations supérieures à Bac + 2.

L'indicateur retenu pour assurer le suivi de cet engagement est le suivant :

- nombre de stagiaires sur la période 2013-2015.

Article 3 - Le suivi

3.1 Les alternants

Tous les jeunes embauchés en alternance bénéficient d'un suivi qui intègre au moins trois entretiens avec le responsable hiérarchique et le tuteur pendant la période d'alternance. D'autres entretiens doivent également avoir lieu avec le Chargé de Développement Ressources Humaines. Ces entretiens auront lieu à une périodicité régulière. Ces suivis seront formalisés sur un support spécifique.

Les indicateurs retenus pour assurer ces engagements sont les suivants :

- 100% des alternants ont eu au moins 2 entretiens de suivi formalisés durant leur alternance avec leur Chargé de Développement Ressources Humaines,
- 100% des alternants ont eu au moins 3 entretiens de suivi durant leur alternance avec leur responsable hiérarchique et leur tuteur.

3.2 Les nouveaux embauchés

Tous les jeunes embauchés en contrat à durée indéterminée bénéficient d'un suivi qui intègre au moins trois entretiens (à périodicité régulière) avec leur responsable hiérarchique pendant la période d'essai. Ce suivi sera formalisé sur un support spécifique.

L'indicateur retenu pour assurer cet engagement est le suivant :

- 100% des nouveaux embauchés ont eu au moins 3 entretiens de suivi formalisés pendant la période d'essai avec leur responsable hiérarchique.

CHAPITRE 2 - L'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors

Article 1 - Objectifs chiffrés en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors

Compte-tenu des faibles candidatures de seniors, les signataires de l'accord ont convenu d'orienter les dispositions sur le maintien des seniors dans l'emploi.

La Caisse Régionale souhaite maintenir un taux d'au moins 17% de salariés âgés de 55 ans et plus parmi l'effectif total des salariés en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise, ce qui représente un minimum de 272 salariés.

Les indicateurs retenus pour assurer le suivi de ces engagements sont les suivants :

- le taux de seniors sur l'effectif total de la période 2013-2015,
- le nombre de seniors dans l'effectif au 31 décembre 2015.

Article 2 - Amélioration des conditions de travail

La Caisse Régionale s'engage à réaliser des aménagements ergonomiques de postes de travail, pour les seniors qui en ressentent le besoin. Les demandes d'aménagements seront étudiées avec la Mutualité Sociale Agricole, ou tout organisme compétent.

Il est convenu que les seniors disposent d'une journée d'absence rémunérée pour leur permettre de réaliser un bilan de santé.

Les indicateurs retenus pour assurer le suivi de ces engagements sont les suivants :

- nombre d'aménagements ergonomiques de postes de travail,
- nombre de demandes et de réponses apportées,
- nombre de journées d'absences pour bilan de santé,
- nombre de seniors dans l'entreprise.

Article 3 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La Caisse Régionale s'engage à effectuer des entretiens de deuxième partie de carrière pour les seniors ayant atteints l'âge de 55 ans et plus.

L'indicateur retenu pour assurer le suivi de cet engagement est le suivant :

- nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière réalisé, de salariés de 55 ans et plus pour la période 2013-2015.

Article 4 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La Caisse Régionale souhaite favoriser l'accès à la formation pour les salariés de 55 ans et plus. Un recensement et une évaluation des besoins des seniors n'ayant pas eu de formation depuis plus de trois ans seront réalisés.

Les parties signataires ont conscience que les seniors peuvent avoir des difficultés avec l'informatique. Dans ce cadre, une formation « adaptation à l'outil de travail » sera mise en place, sachant que le e-learning ne sera pas proposé pour les formations en informatique.

Pour renforcer l'accès à la formation des seniors, le catalogue des Droits Individuels à la Formation (DIF) sera complété et mis en ligne sous l'intranet Ressources Humaines. Il est également prévu la possibilité d'anticiper sur ces droits. Les seniors pourront demander des formations dans le cadre du DIF sans lien avec l'activité.

Les frais de déplacements seront à la charge de la Caisse Régionale selon le barème en vigueur.

Article 5 - Aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite

La Caisse Régionale souhaite continuer à favoriser l'accès à temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus et dans la limite de 80% du temps travaillé. Pour les seniors qui souhaitent un temps partiel d'une durée minimum de 80% d'un temps plein, sur au plus les cinq dernières années d'activité, l'accord sera automatique. Il sera également procédé à la prise en charge des cotisations Retraite à hauteur d'un temps plein.

Les parties signataires ont convenu de la possibilité pour les seniors âgés d'au moins 55 ans d'alimenter un Comte Epargne Temps (CET) spécifique par le 13^{ème} mois.

Un congé non rémunéré « fin de carrière » (d'une durée de 12 mois maximum) est désormais instauré au profit des seniors avec le maintien de la mutuelle.

Des réunions d'informations sur les retraites sont organisées. L'âge est adapté aux évolutions de départs en retraite. Les personnes seront conviées l'année du 59^{ème} anniversaire. Pour permettre aux seniors d'avoir une meilleure visibilité de leur retraite, une documentation sera envoyée l'année du 57^{ème} anniversaire.

Une étude toute particulière sera réalisée pour les demandes de rapprochement géographique des salariés de 55 ans et plus.

Les indicateurs retenus pour assurer le suivi de ces engagements sont les suivants :

- nombre de temps partiels accordés aux seniors,
- nombre de CET « fin de carrière » ouverts,
- nombre de rapprochement géographique demandés et accordés.

CHAPITRE 3 - Transmission des savoirs et des compétences entre les générations

Le tutorat notamment dans le cadre du parcours « nouveaux embauchés » est mis en place.

La Caisse Régionale souhaite atteindre un taux minimal de 20% de tuteurs de 55 ans et plus. De plus, la Caisse Régionale souhaite que les seniors puissent être formateur dans le cadre de l'IFCAM.

La Caisse Régionale sera vigilante à la diversité des âges au sein des équipes projets.

CHAPITRE 4 - Durée et Publicité

Article 1 - Durée

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013 et pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2015. Au-delà de cette date, il cessera de produire de plein droit tout effet.

JPS RF NR CB AP L

Article 2 - Publicité

Un exemplaire signé de cet accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE du Siège Social.

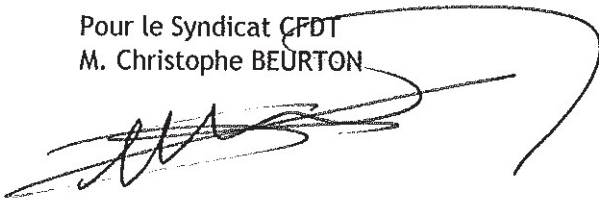
Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à TROYES, le 26 septembre 2013.

Le Directeur Général de la CRCAM
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Jacques KERMARREC



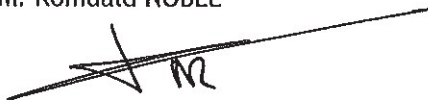
Pour le Syndicat CPDT
M. Christophe BEURTON



Pour le Syndicat SNECA-CGC
M. Patrick FILIOL



Pour le Syndicat UNSA /CA
M. Romuald NOBLE

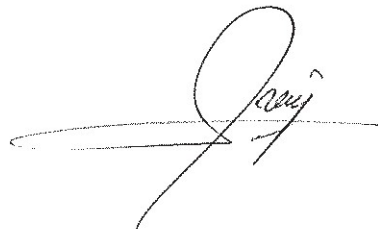


Pour le Syndicat SNIACAM

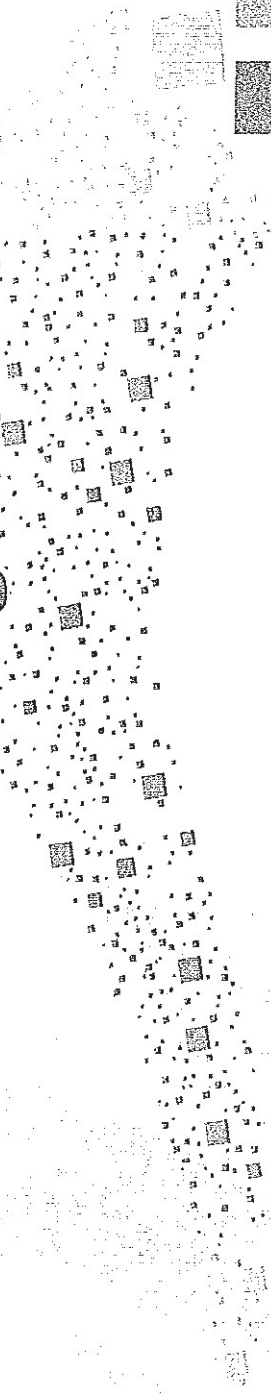
Jean-Pierre JOLY



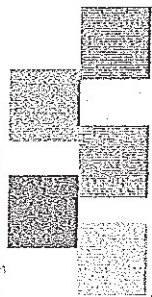
Pour le Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne
M. Christian PRÉNAT



HORIZON 2015



CHAMPAGNE
BOURGOIGNE
BANQUE ET ASSURANCES



RÉUSSIR ENSEMBLE

Contrat de génération

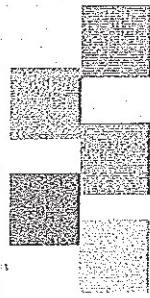
Diagnostic

405 CP AF R CB K

HORIZON 2015



CHAMPAGNE
BOURGOGNE
BANQUE ET ASSURANCES



RÉUSSIR ENSEMBLE

Etude des effectifs CDI au 31/12/2012

505
CP PF M CA K

Pyramide des âges

Effectif CDI au 31/12/2012

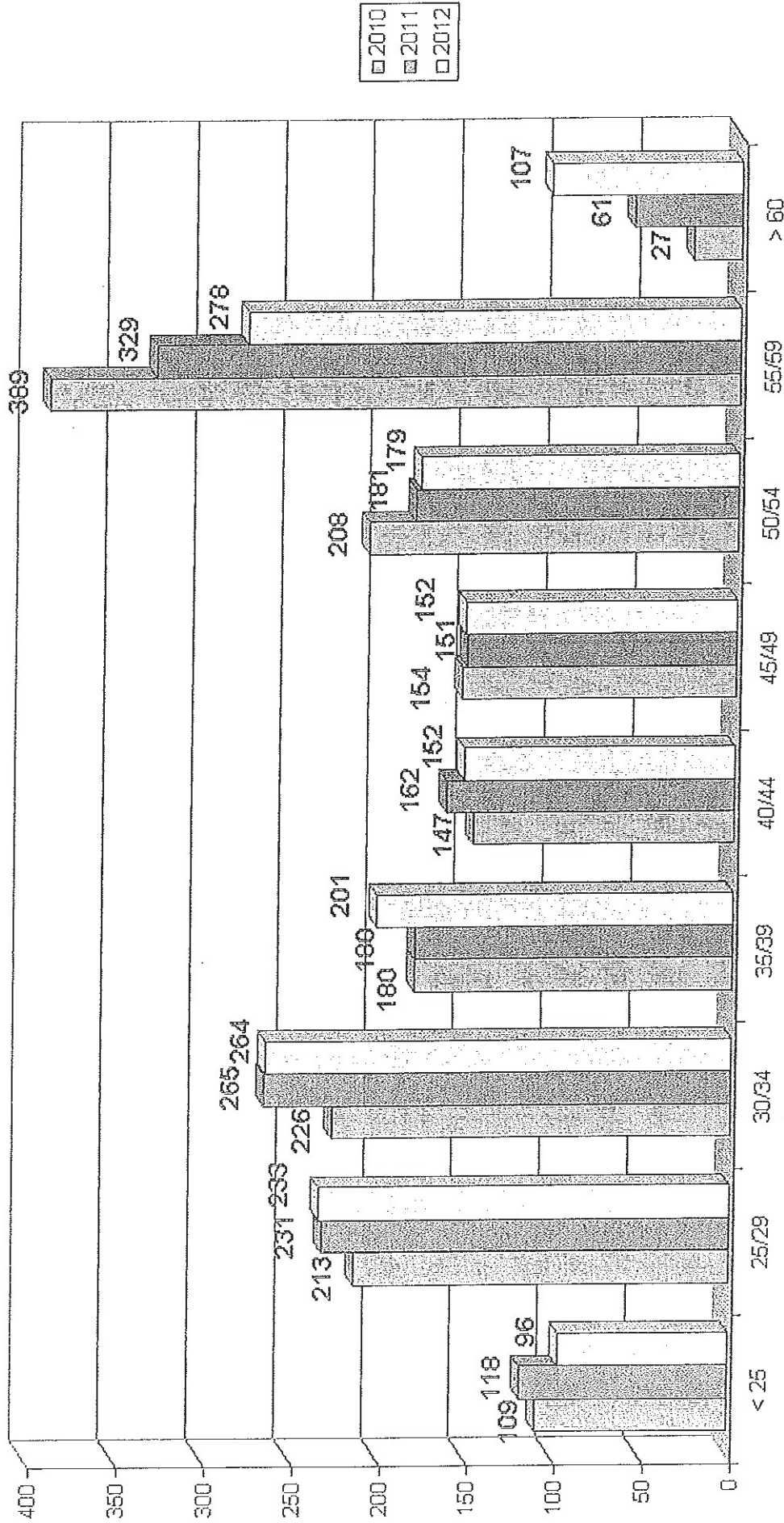


effectif
total:
1662



JPS OP PF NR CS ✓

Effectif CDI par âge



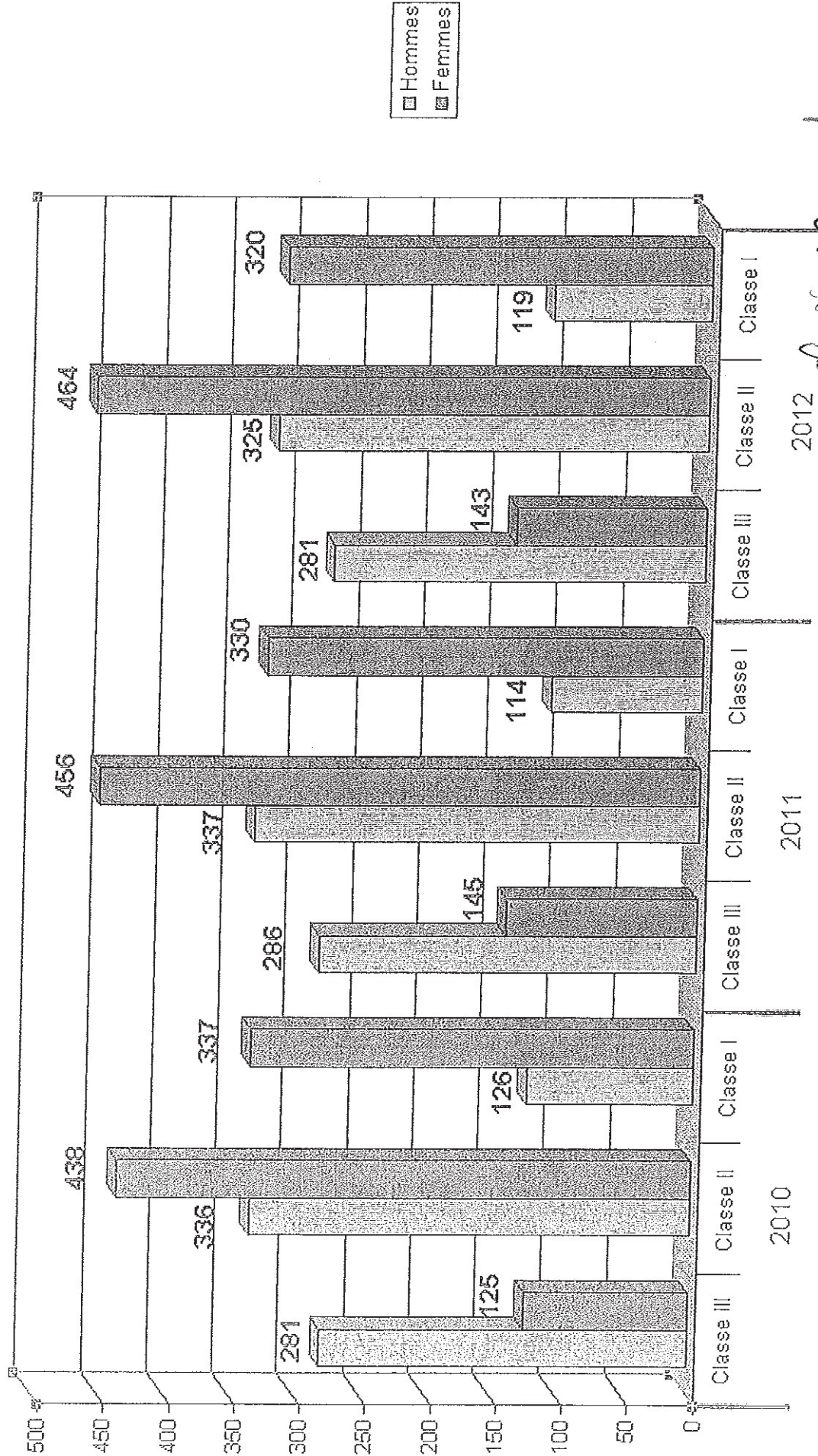
SS op R NR CS k

Effectif CDI par Age & Classification



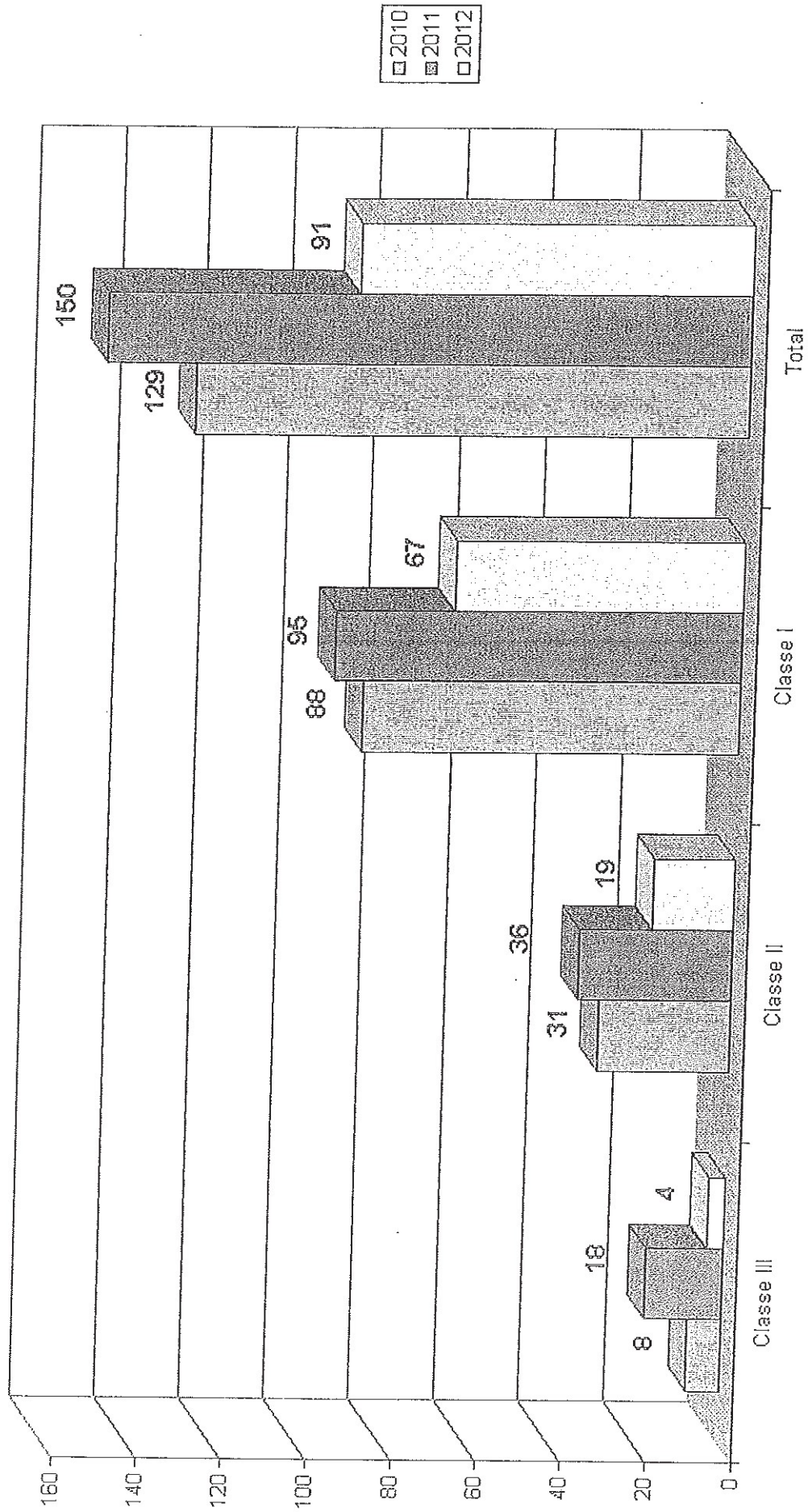
JRS
of PR
 MCB

Répartition par sexe



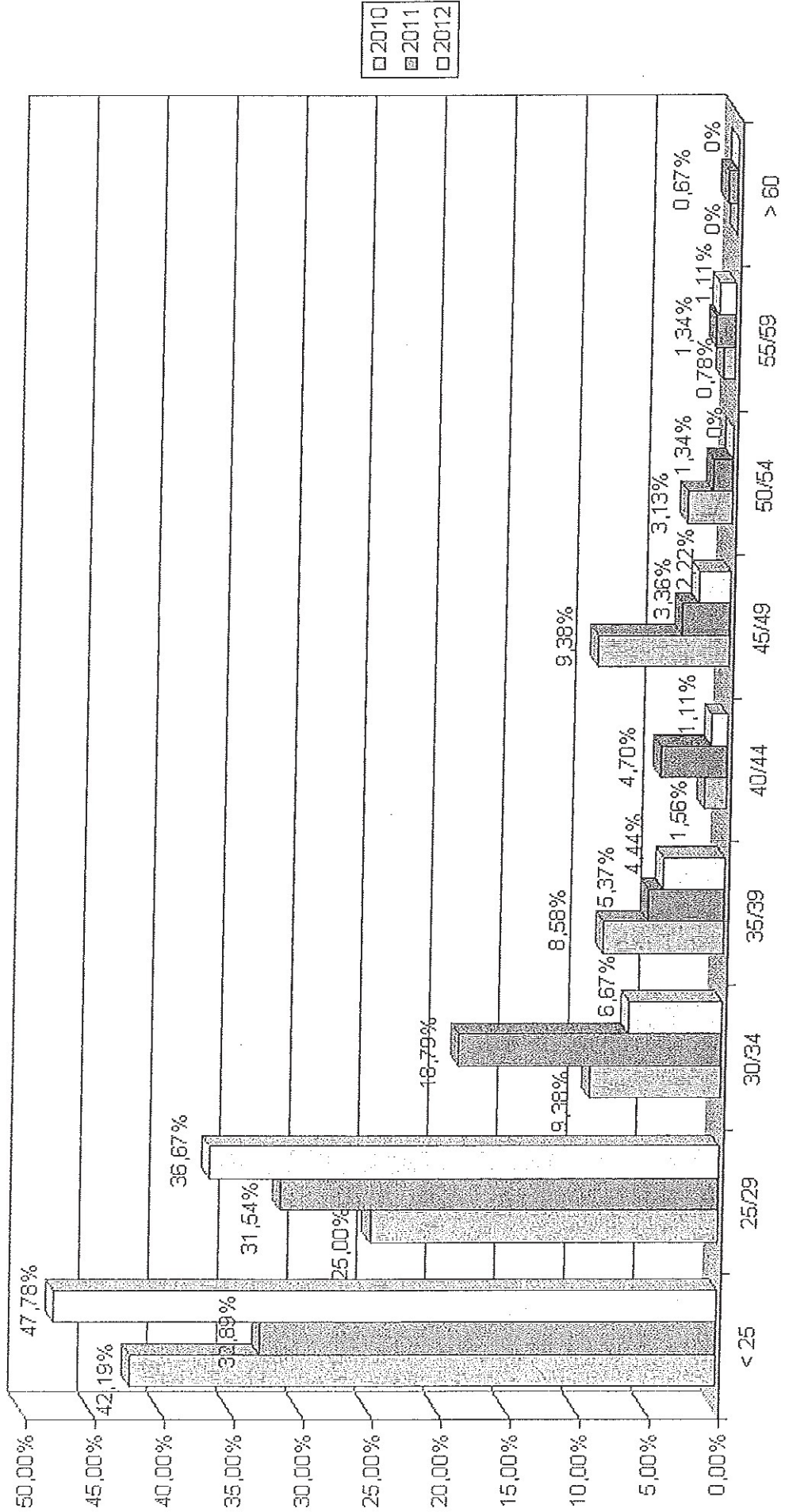
2012 de ff. NR CS h
SPS

Recrutement CDI



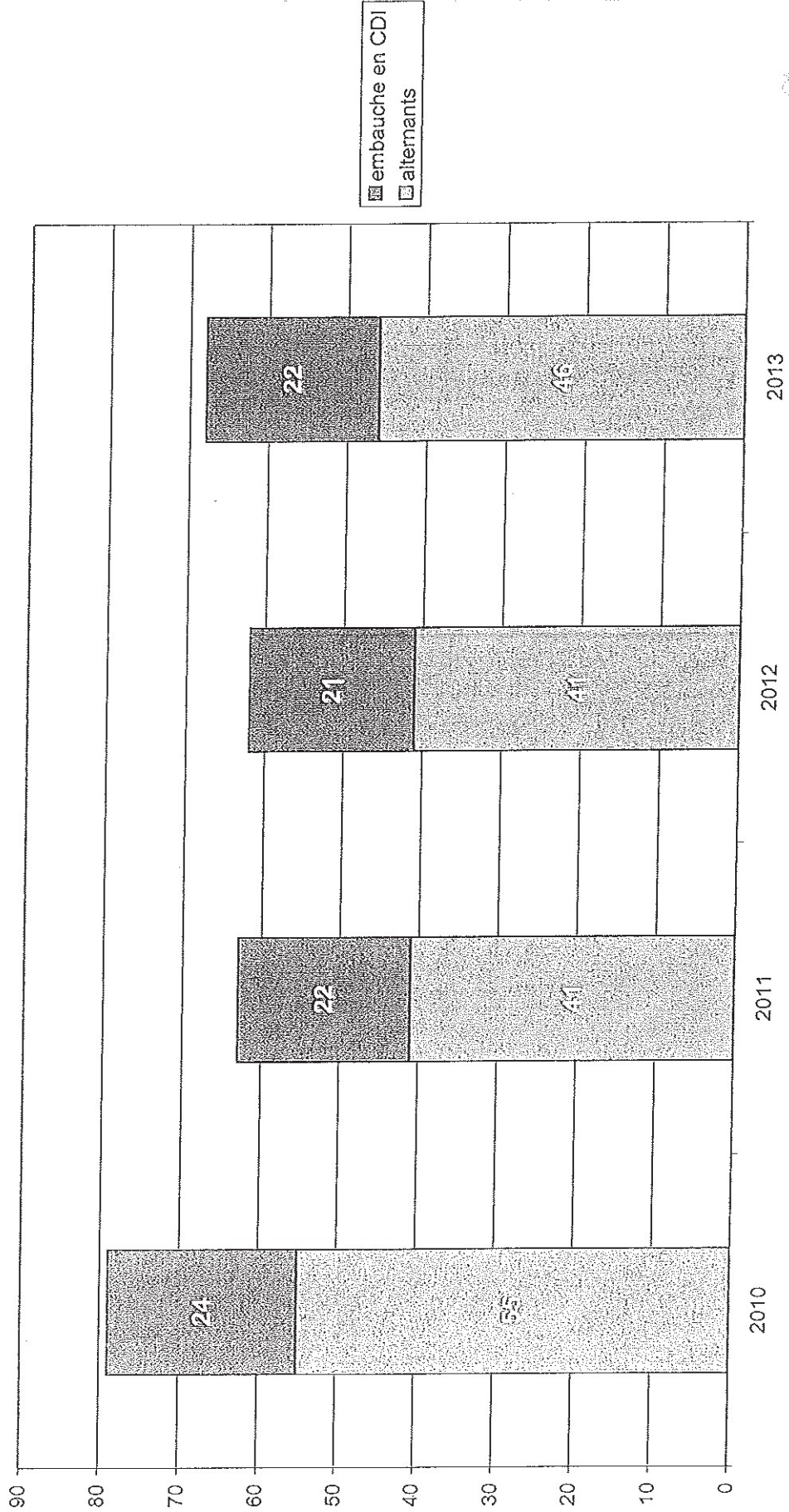
Infos Op. P. N. CAS k

Recrutement CDI



Srs CP PF NR CS k

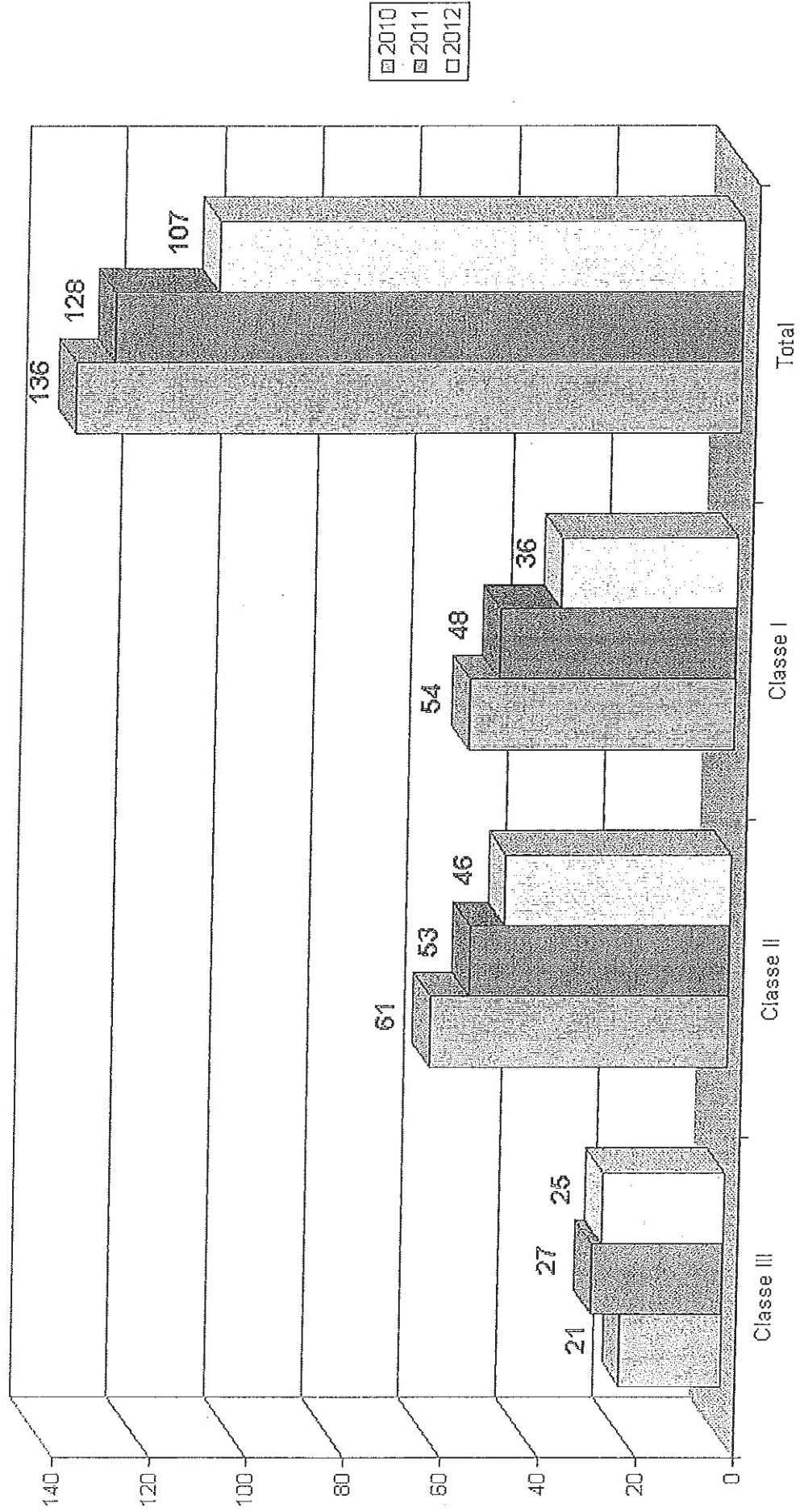
Recrutement des alternants et embauche en CDI



Recrutement de stagiaires

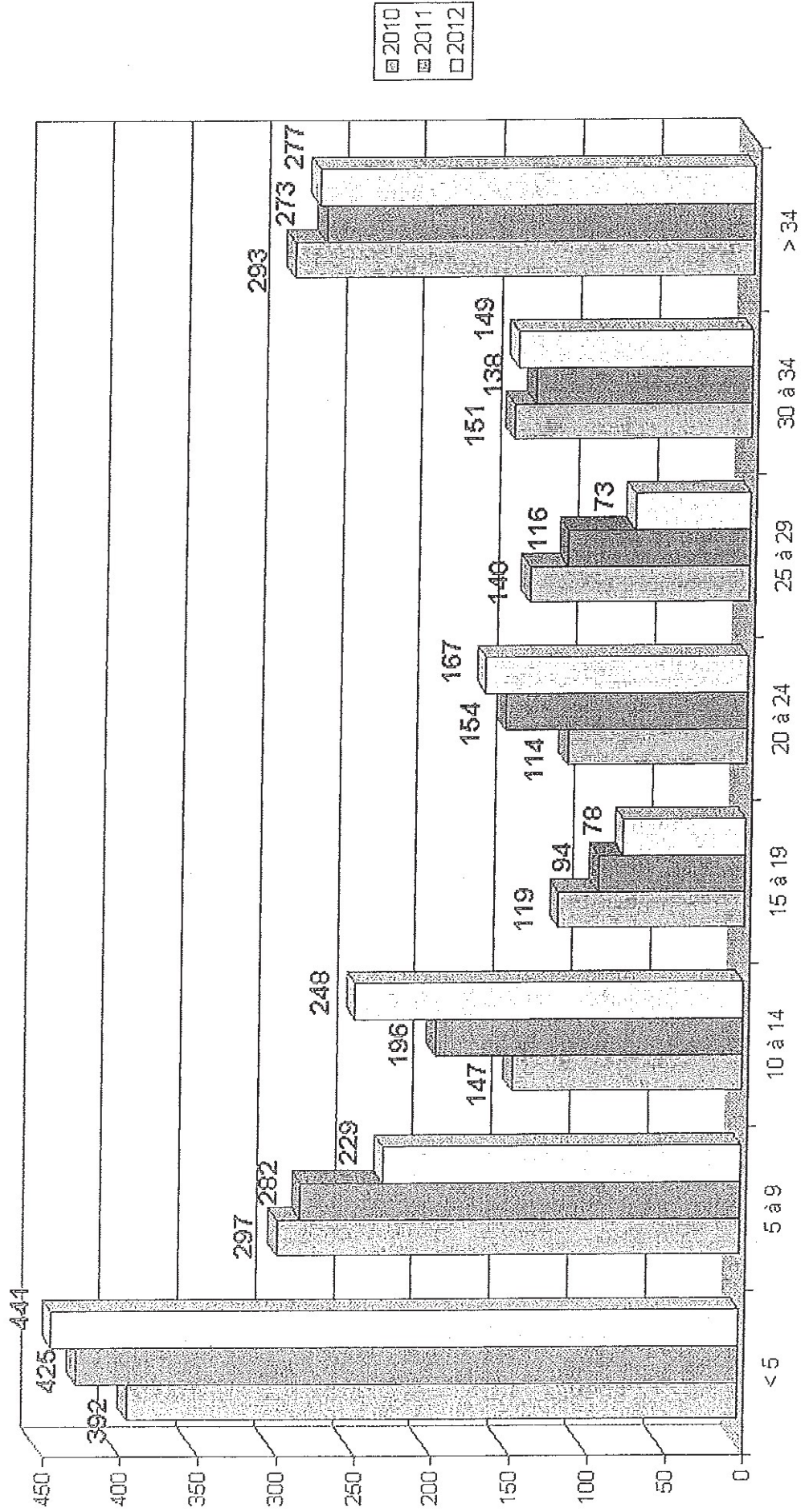
- Politique en cohérence avec les problématiques de recrutement et les relations écoles développées
- Mise en place d'une procédure de recrutement avec suivi de fin de stage
- En 2012 :
 - 61 stagiaires accueillis
 - 15 stagiaires retenus :
 - 2 CDI
 - 3 CDD
 - 6 alternants
 - 4 en attente

Départ des salariés en CDI (tous les motifs)

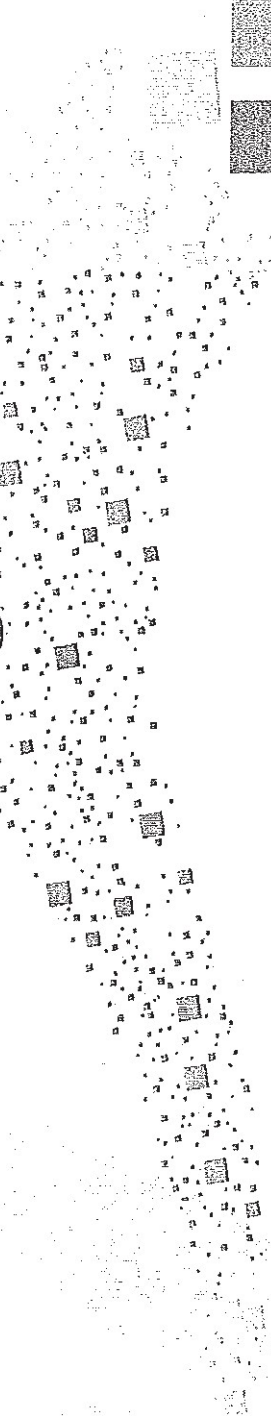


SIPs CA PF NR CB

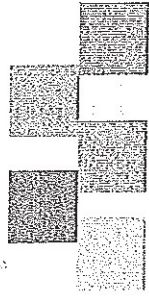
Ancienneté des salariés



HORIZON 2015



CHAMPAGNE
BOURGOGNE
BANQUE ET ASSURANCES



REUSSIR ENSEMBLE

Etude des effectifs CDI / CDD au 31/12/2012

SPT CA PF NC CS K

Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et évolution de leur place au sein de la Caisse Régionale

Ensemble des salariés

Sexe	Classes			Total	%
	Classe 1	Classe 2	Classe 3		
Homme	140	336	281	757	43,81%
Femme	352	476	143	971	56,19%
Total	492	812	424	1728	100%
	28,47%	46,99%	24,54%		

Sexe	Type de contrat		Total
	CDD	CDI	
Homme	32	725	757
Femme	44	927	971
Total	76	1652	1728
	4,40%	95,60%	100%

Taux d'activité	Sexe		Total	%
	Homme	Femme		
< 80%	6	45	51	2,95%
80 à 100%	9	135	144	8,33%
Temps plein	742	791	1533	88,72%
Total	757	971	1728	100%



REUSSIR ENSEMBLE

nos CA PF NR CB

Salariés de moins de 20 ans

Aucun salarié présent le 31 décembre 2012

HORIZON 2015

Salariés de moins de 26 ans

Sexe	Classes			Total	%
	Classe 1	Classe 2	Classe 3		
Homme	52	25	0	77	35,65%
Femme	100	39	0	139	64,35%
Total	152	64	0	216	100%
	70,37%	29,63%	0%	100%	

Sexe	Type de contrat		Total
	CDD	CDI	
Homme	25	52	77
Femme	33	106	139
Total	58	158	216
	26,85%	73,15%	100%

Taux d'activité	Sexe		Total	%
	Homme	Femme		
< 80%	2	2	4	1,85%
80 à 100%	0	0	0	0,00%
Temps plein	75	137	212	98,15%
Total	77	139	216	100%

SPS de PF NR CS

Salariés de 45 à 49 ans

Sexe	Classes			Total	%
	Classe 1	Classe 2	Classe 3		
Homme	4	26	39	69	46,62%
Femme	15	38	26	79	53,38%
Total	19	64	65	148	100%
	12,84%	43,24%	43,92%	100%	

Sexe	Type de contrat		Total
	CDD	CDI	
Homme	2	67	69
Femme	1	78	79
	1,27%	98,73%	100%

Taux d'activité	Sexe		Total	%
	Homme	Femme		
< 80%	1	4	5	2,82%
80 à 100%	1	22	23	12,99%
Temps plein	79	70	149	84,18%
Total	81	96	177	100,00%

Salariés de 50 à 54 ans

Sexe	Classes			Total	%
	Classe 1	Classe 2	Classe 3		
Homme	4	26	39	69	46,62%
Femme	15	38	26	79	53,38%
Total	19	64	65	148	100%
	12,84%	43,24%	43,92%		

Sexe	Type de contrat		Total
	CDD	CDI	
Homme	2	67	69
Femme	1	78	79
Total	3	145	148
	2,03%	97,97%	100%

Taux d'activité	Sexe		Total	%
	Homme	Femme		
< 80%	1	2	3	2,03%
80 à 100%	1	19	20	13,51%
Temps plein	67	58	125	84,46%
Total	69	79	148	100%

Salariés de 55 ans et plus

Sexe	Classes			Total	%
	Classe 1	Classe 2	Classe 3		
Homme	36	80	104	220	54,86%
Femme	81	80	20	181	45,14%
Total	117	160	124	401	100%
	29,18%	39,90%	30,92%	100%	

Sexe	Type de contrat		Total
	CDD	CDI	
Homme	0	220	220
Femme	0	181	181
Total	0	401	401
	0%	100%	100%

Taux d'activité	Sexe		Total	%
	Homme	Femme		
< 80%	3	16	19	4,74%
80 à 100%	7	36	43	10,72%
Temps plein	210	129	339	84,54%
Total	220	181	401	100%

Prévisions de départ à la retraite

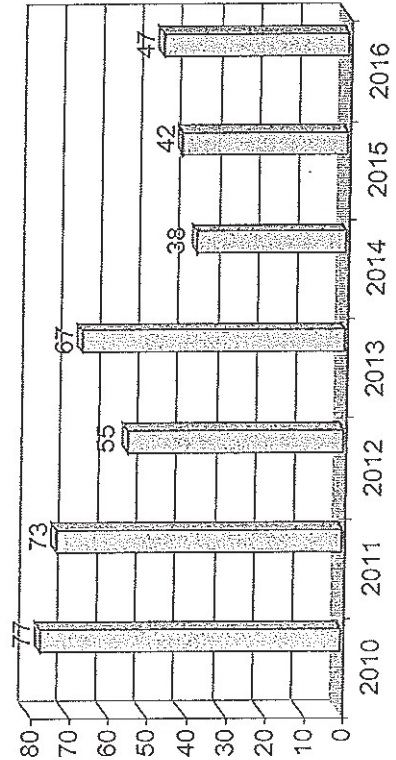
Départ retraite

Départs effectués	
31/12/2010	77
31/12/2011	73
31/12/2012	55
TOTAL	205

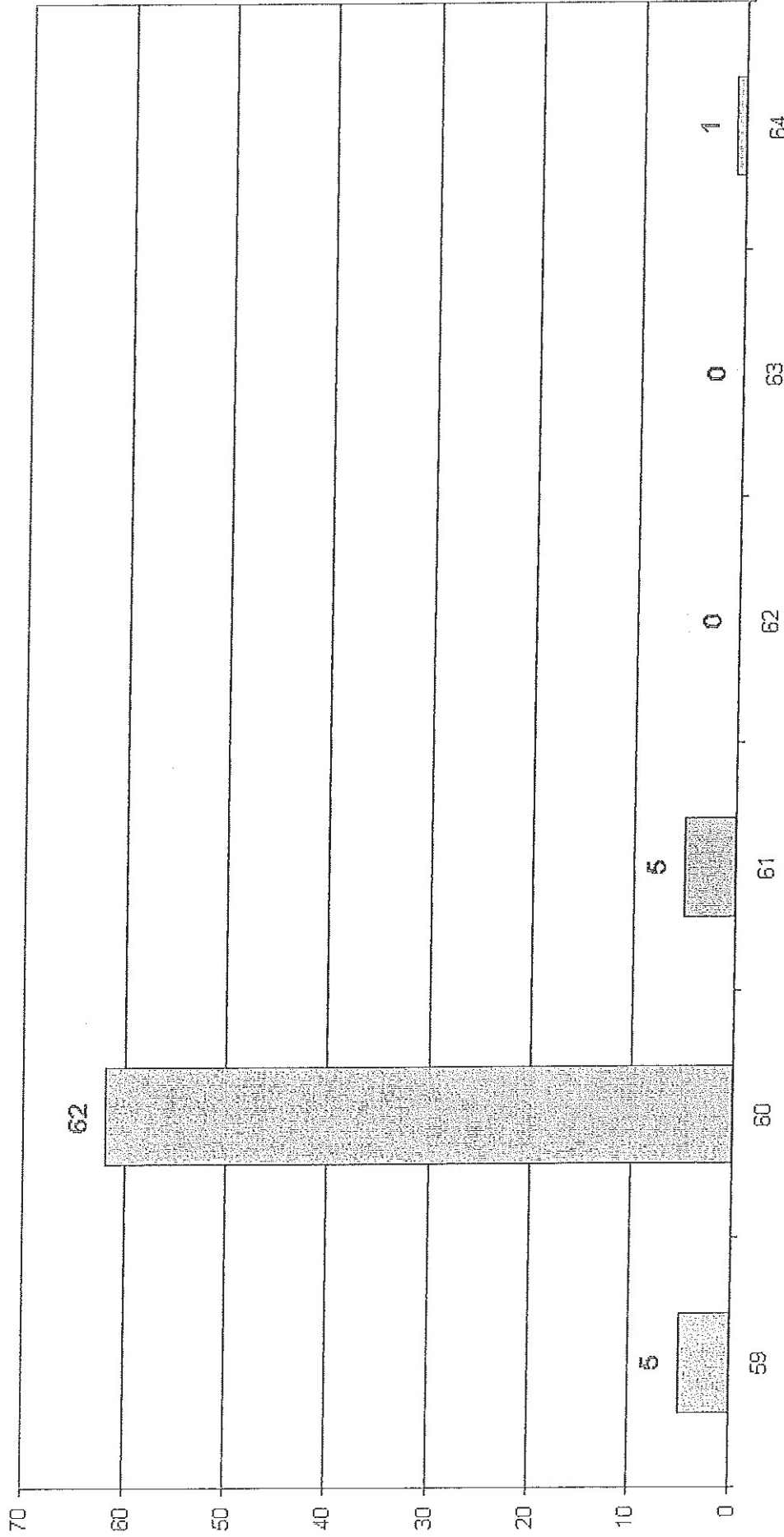
Départs projetés	
31/12/2013	67
31/12/2014	38
31/12/2015	42
31/12/2016	47
TOTAL	194

Estimations faites sur la base de l'âge légal de départ à la retraite en fonction de l'année de naissance

Départ en retraite

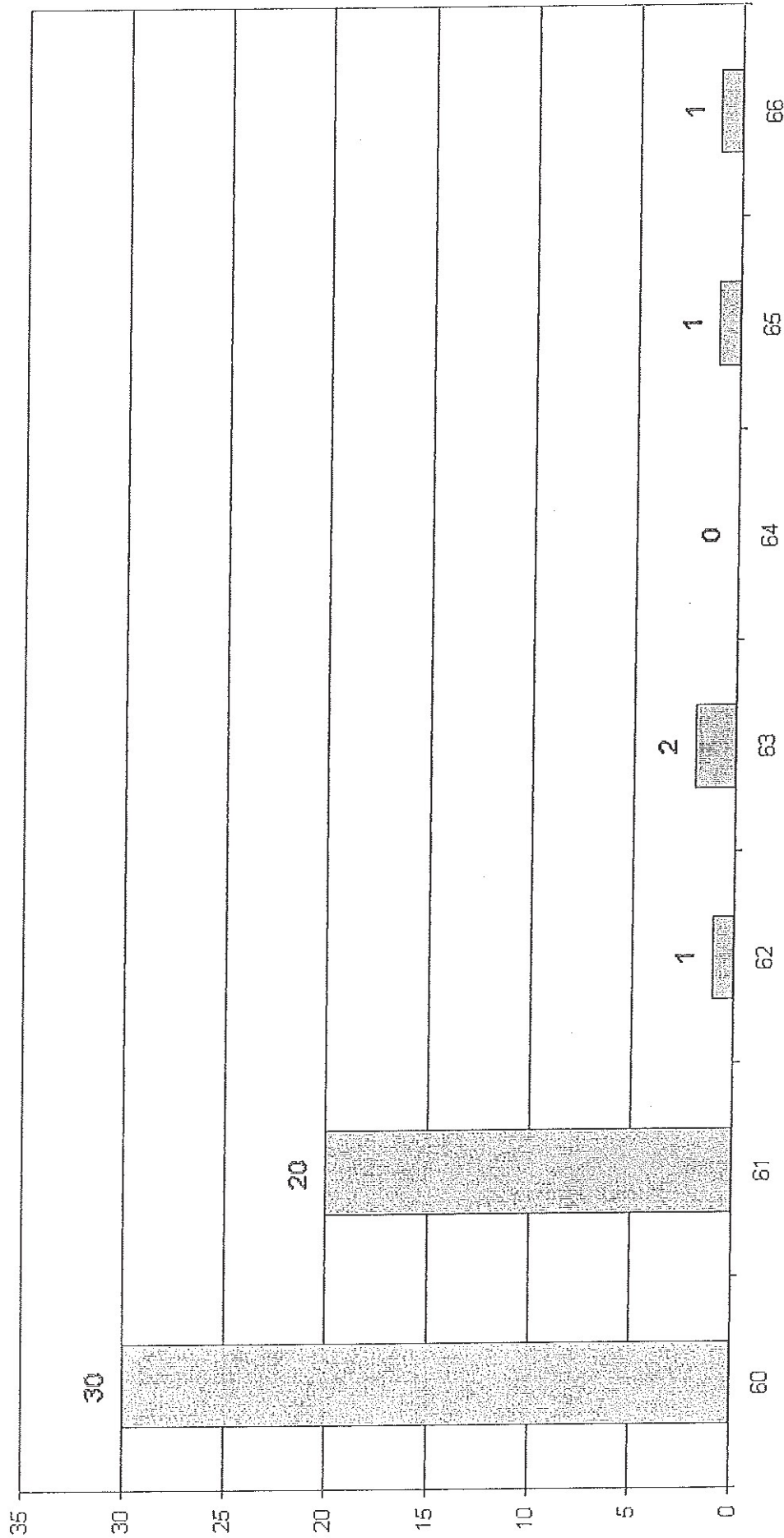


Age départ en retraite 2011



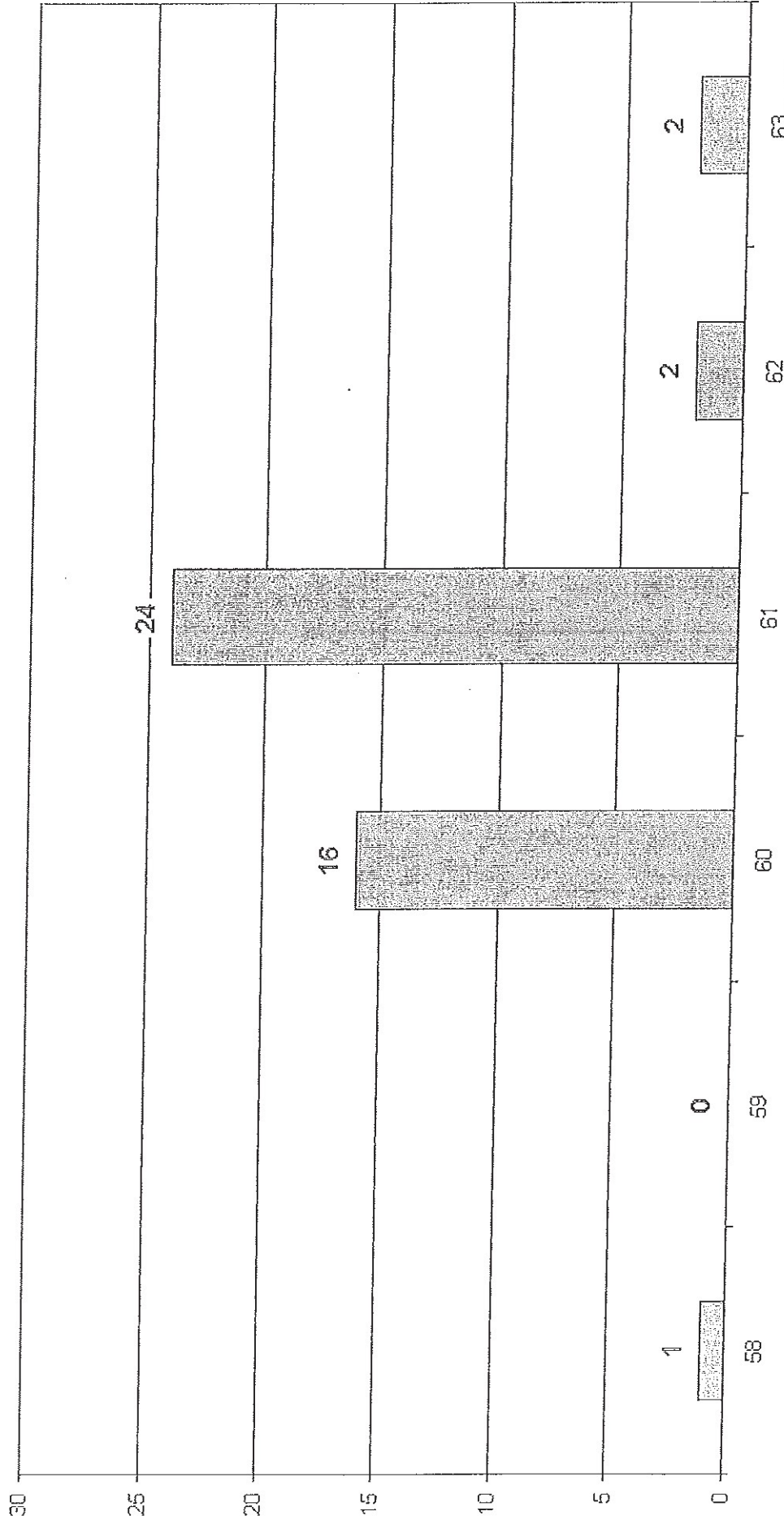
SPS CP PF MR CS

Age départ en retraite 2012



Srs CA Pf R 03

Age départ en retraite 2013 (au 14/06)



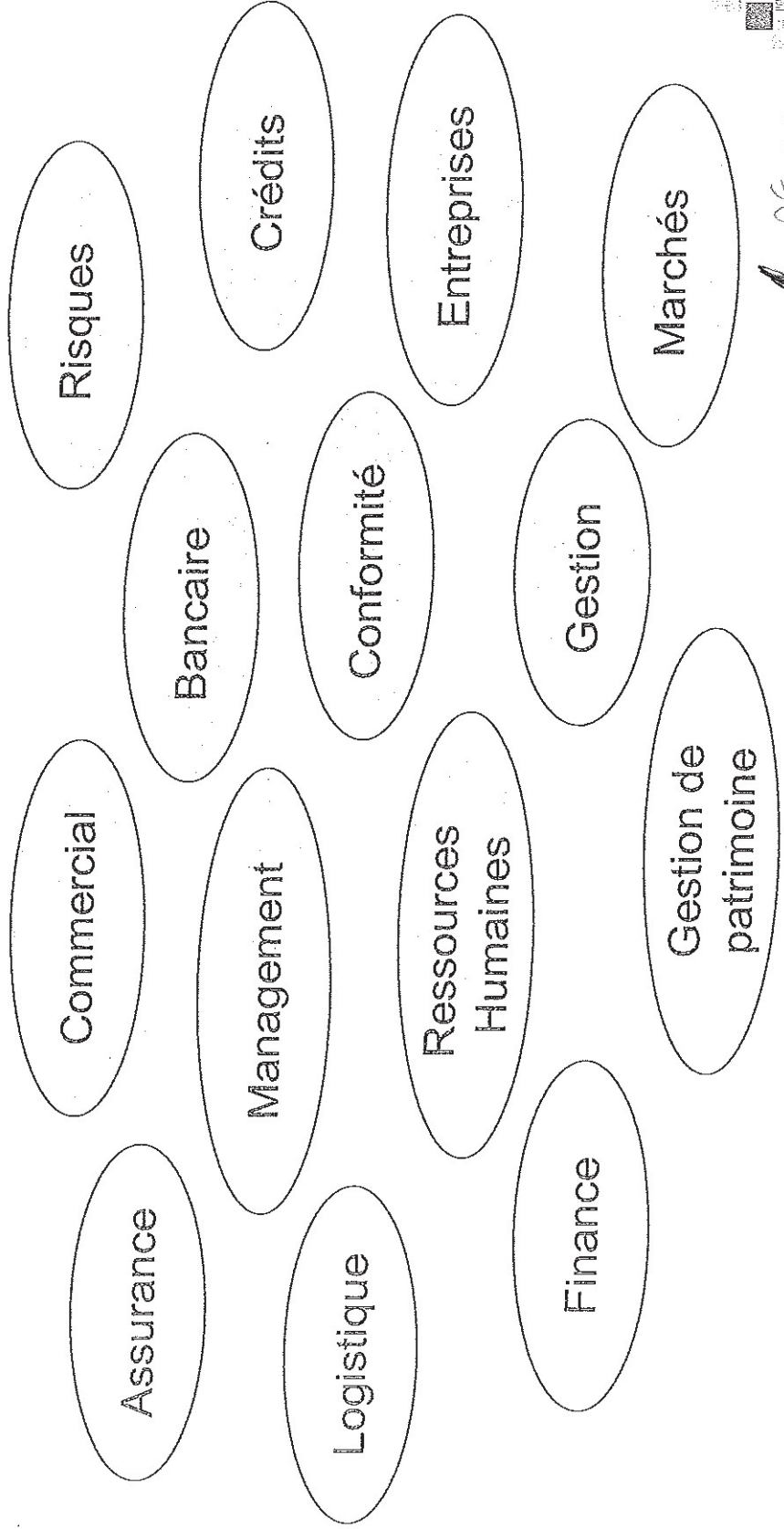
63
REUSSIR ENSEMBLE

SFS OF PF NR 03

Perspectives de recrutement

- Maintien du recrutement via l'alternance
 - Développement dans les réseaux spécialisés
- Recrutement de jeunes à Bac +2/3 et à Bac + 4/5 (parcours d'intégration à prévoir)
- Recrutement dans le cadre de la diversité
 - Poursuivre le recrutement de salariés handicapés
- Poursuite des recrutements opportunistes sur des profils commerciaux et bancaires
- ✓ Examen au cas par cas des remplacements dans le cadre de la conjoncture économique et bancaire

Compétences clés de l'entreprise (= celles dont la préservation est considérée comme essentielle pour la CR)



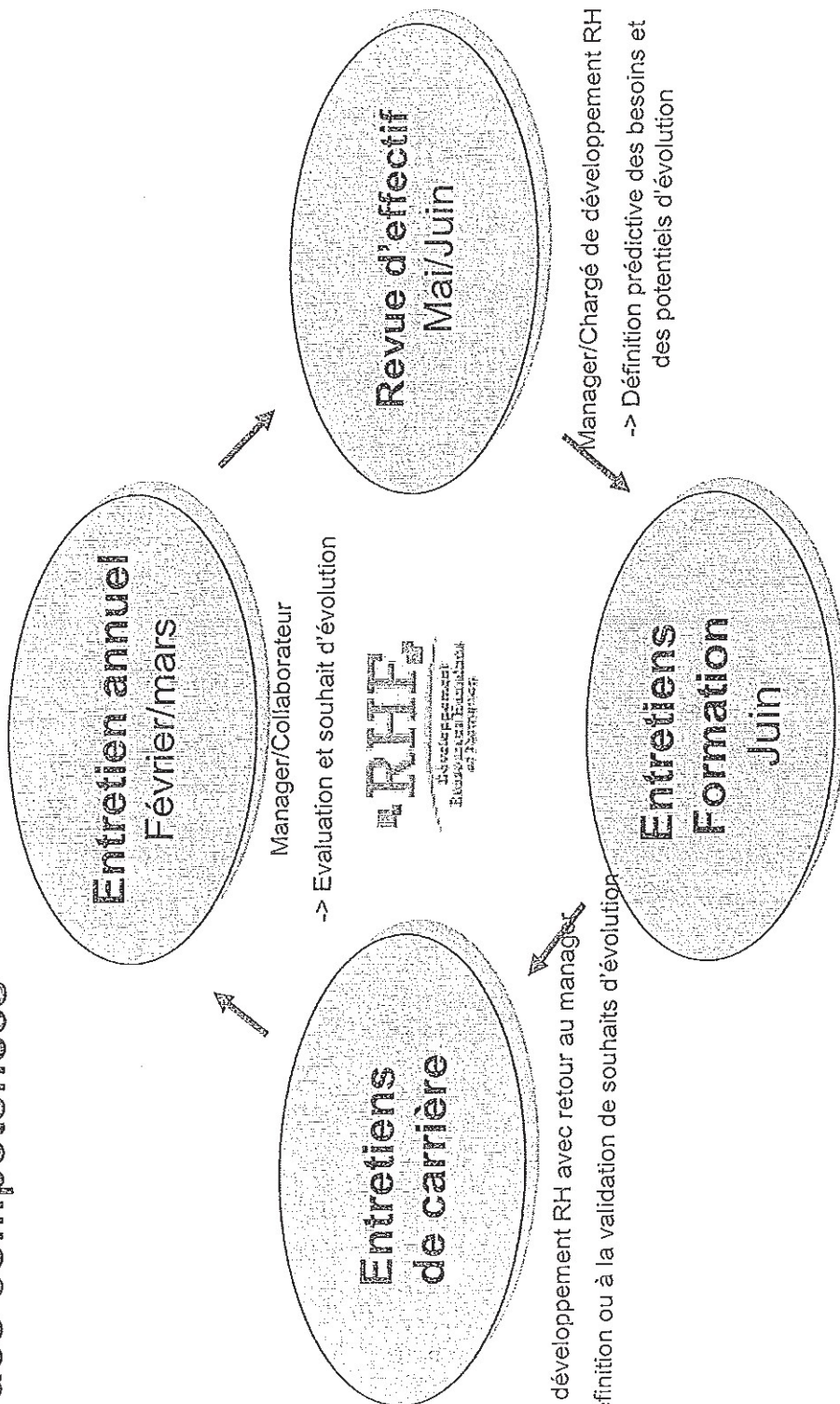
Conditions de travail des salariés âgés et des situations de pénibilité

■ Dans le cadre du Plan d'Action en faveur de l'Emploi des Salariés Agés

- Faciliter le passage à temps partiel pour les salariés de 55 ans et plus :
 - Si impossibilité sur le poste occupé : 2 propositions alternatives dans un périmètre géographique domicile-travail équivalent
 - Prise en charge des cotisations retraite sur la base d'une rémunération à temps plein pour les collaborateurs de plus de 57 ans passant à un taux d'activité d'au moins 80 %

- Examen des demandes de rapprochement géographique des collaborateurs de 55 ans et plus

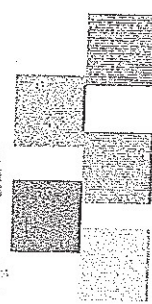
Gestion des compétences



HORIZON 2015



CHAMPAGNE
BOURGOGNE
BANQUE ET ASSURANCES



RÉUSSIR ENSEMBLE

Accords Intergénérationnels existants

CA PF NR CS R
SPS

Accords de branche ayant un « volet intergénérationnel »

Accord du 30 mai 2012 GRH tout au long de la vie

Volet tutorat :

- favorise l'intégration globale dans l'entreprise en facilitant la transmission des compétences opérationnelles
- développe l'employabilité du tuteur par l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la mission du tutorat
- différentes formes : tutorat « classique », tutorat « croisé », tutorat « inversé », tutorat « d'expertise »
- basé sur le volontariat du salarié
- pris en compte dans le processus d'attribution de RCI voire de RCP

Dispositif de parrainage : facilite les échanges intergénérationnels par le biais de « binômes inter générationnels »

Mesures à destination des séniors :

- constitution d'équipes de travail d'âges mixtes qui tiennent compte des expériences et des expertises professionnelles
- priorité d'accès à la fonction tutorale pour les salariés de 50 ans et plus
- priorisation de l'accès au dispositif de parrainage pour les volontaires âgés de plus de 50 ans
- participation des salariés de plus de 50 ans à des jurys d'examen ou de concours
- facilitation de l'accès à la formation professionnelle pour les salariés de plus de 50 ans
- valorisation de l'expérience et des compétences acquises par les salariés de plus de 50 ans au travers de la mise en œuvre de la VAE
- valorisation des salariés expérimentés de plus de 50 ans, par la conduite de missions ponctuelles dans le cadre de projets par des missions d'appui auprès de salariés en reconversion

Accords de branche ayant un « volet intergénérationnel »

Accord aménagement des fins de carrière

(avenant du 27 décembre 2011 reconduisant l'accord du 27 avril 2006)

Public concerné: salariés nés avant le 1^{er} janvier 1953 et comptant plus de 10 ans d'ancienneté au CA; à partir de 58 ans ou dès 2006 pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1950

Dispositif qui combine temps partiel et CET spécifique fin de carrière

Travail à temps partiel en fin de carrière: au moins 1 an, maximum 5 ans; entre 80 et 95% d'un temps plein; salarié cotisant à temps plein car cotisations vieillesse de base et complémentaires sont prises en charge par la CR sur la base d'un travail à plein temps.

CET spécifique fin de carrière: permet aux salariés d'anticiper la date de leur cessation d'activité; alimenté en jours de congés ou en éléments de rémunération; pour les salariés à temps partiel fin de carrière au moment de la prise de congé fin de carrière abondamment par la CR des jours de congés épargnés dans le CET spécifique fin de carrière

Accord du 30 mai 2012 sur l'apprentissage

- l'apprenti est recruté par une CR à l'issue d'un contrat d'apprentissage, sous CDI, à condition qu'il réponde aux critères de qualification requis par son futur emploi et désire poursuivre sa carrière au CA
- pas de période d'essai si le recrutement est effectué pour le même emploi afin de prendre en considération la période pendant laquelle l'emploi a été effectivement tenu par l'apprenti
- durée de l'apprentissage intégralement pris en compte pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté

Accords de branche ayant un « volet intergénérationnel »

Avenant du 20 décembre 2010 sur l'alternance et l'apprentissage

Objet principal : contrat de professionnalisation et financement de l'apprentissage

Public concerné : jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou jeunes de moins de 26 ans devant compléter leur formation initiale

- a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir ou de développer une qualification et de favoriser ainsi son insertion professionnelle
- acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualifications professionnelles ou d'une qualification permettant l'accès à l'emploi; choix du diplôme au regard des connaissances, des expériences du bénéficiaire ainsi que de ses chances de réussite.
- combine des séquences de formation et d'enseignement.

Accord du 15 février 2011 sur la formation professionnelle

- Intégration des nouveaux embauchés
- Maintien de l'emploi tout au long de la carrière
- Assurer l'égalité d'accès homme/femme à la formation quel que soit l'âge
- Période de professionnalisation => public : seniors visés par l'accord GRH

Accord / Plan d'Action CACB ayant un « volet intergénérationnel »

5

Plan d'Action en faveur de l'Emploi des salariés âgés

Mesures en matière de :

- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (priorité d'accès à certains dispositifs, formations NTIC)
- d'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (temps partiel avec prise en charge des cotisations temps plein, réunions d'information MSA-AGRICA, rapprochement géographique, formation préparer le changement de vie)
- de transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (mission d'accueil et d'accompagnement, tutorat)

Accord sur la formation professionnelle

Orientations :

- Intégration des nouveaux embauchés
 - Préparation et accompagnement des évolutions professionnelles
 - Développement des compétences managériales
- Objectifs des actions de formations :
- Adaptation des salariés à leur poste de travail
 - Maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations
 - Développement des compétences

+ Accord du 1^{er} décembre 2011 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
FPS CA FF NR CA



CRÉDIT AGRICOLE
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE

AVENANT A L'ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION A LA CRCAM DE CHAMPAGNE-BOURGOGNE

Entre les soussignés,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Représentée par Monsieur Jacques KERMARREC, agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T)
Représentée par M. Christophe BEURTON

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A.- C.G.C.)
Représenté par M. Patrick FILIOL

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)
Représenté par M. Jean-Pierre JOLLY

Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne
Représenté par M. Christian PRENAT

Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire – Crédit Agricole (U.N.S.A. – C.A.)
Représentée par M. Romuald NOBLE

D'autre part

NR PF CP JPT CB h

Il est convenu ce qui suit :

CHAPITRE 1 – Objet et champ d'application de l'accord

Article 1 – Précision sur la détermination des engagements

L'article 1 de l'accord initial prévoit notamment que « La Caisse Régionale de Champagne-Bourgogne réaffirme son engagement en terme d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de mixité des emplois. ».

Pour précision, cette disposition a pour but de reprendre les modalités existantes dans l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 1^{er} décembre 2011.

Cet accord met en place des actions concrètes afin de :

- garantir l'égalité professionnelle dans le recrutement,
- assurer une évolution professionnelle identique aux femmes et aux hommes,
- garantir l'égalité salariale hommes-femmes,
- développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle – vie familiale.

Un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes est réalisé chaque année. Il est d'abord communiqué à la Commission Parité, puis au Comité d'Entreprise et ensuite aux Délégués Syndicaux.

Le présent accord est annexé à cet avenant.

CHAPITRE 2 – L'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors

Suite à une erreur de numérotation ce chapitre est renuméroté en chapitre 3.

CHAPITRE 3 – Transmission des savoirs et des compétences entre les générations

Suite à une erreur de numérotation ce chapitre est renuméroté en chapitre 4.

CHAPITRE 4 – Durée et Publicité

Suite à une erreur de numérotation ce chapitre est renuméroté en chapitre 5.

De plus, il est convenu entre les parties d'ajouter l'article suivant à ce chapitre :

Article 3 – Suivi

Un bilan annuel sera réalisé chaque année et présenté aux organisations syndicales au cours du mois de mars. Ce bilan sera également communiqué, pour information, au Comité d'Entreprise et examiné lors de la présentation annuelle du bilan social.


NR PS CP JDS CB L

Publicité de l'avenant

Un exemplaire signé de cet avenant sera remis à chaque signataire.

Le présent avenant sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE du Siège Social.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

NR PF CP JPS CB 

ANNEXE : Accord du 1^{er} décembre 2011 portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Fait à TROYES, le 16/01/2014

Le Directeur Général de la CRCAM
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Jacques KERMARREC



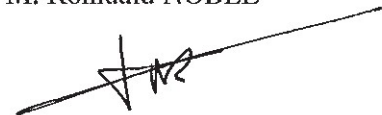
Pour le Syndicat CFDT
M. Christophe BEURTON



Pour le Syndicat SNECA-CGC
M. Patrick FILIOL



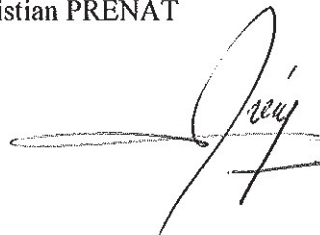
Pour le Syndicat UNSA /CA
M. Romuald NOBLE



Pour le Syndicat SNIACAM
M. Jean-Pierre JOLLY



Pour le Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne
M. Christian PRÉNAT



NR PF CP BS PPS kr



CRÉDIT AGRICOLE
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE

ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Entre les soussignés,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Représentée par Monsieur François MACE, agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
Représentée par M. *Ch. BEURTON*

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.G.C.)
Représenté par M. *FILIZ Retch*

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)
Représenté par Mlle *DAVON Christine*

Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne
Représenté par M.

Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire - Crédit Agricole (U.N.S.A. -
C.A.)
Représentée par M^{me} *JACQUIÈRE Christelle*

D'autre part

my CD AB U PF R h

PF C P PJ AB

Préambule

Les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Dans ce cadre, au regard des éléments de diagnostic fournis, les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes afin de :

- garantir l'égalité professionnelle dans le recrutement,
- assurer une évolution professionnelle identique aux femmes et aux hommes,
- garantir l'égalité salariale hommes-femmes,
- développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie familiale.

Toute action visant à corriger les disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise.

A cet effet, un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes sera réalisé chaque année. Il sera communiqué à la Commission Parité préalablement à la présentation au Comité d'Entreprise. Il sera transmis pour information aux Délégués Syndicaux.

Article 1 - Embauche et recrutement

La Caisse Régionale s'engage sur le déroulement d'un processus de recrutement, interne ou externe, dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(es) et les compétences requises pour l'emploi proposé.

A cet effet, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées pour s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes.

Article 2 - Promotion professionnelle

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux, la Caisse Régionale s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

Indicateurs de suivi:

- Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure (avec une répartition par sexe),
- Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre total de salariés de la position d'emploi (hommes et femmes confondus),
- Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre de salariés de la position d'emploi (hommes et femmes distincts).

Au 31 décembre 2010, la Caisse Régionale comptait 32 % de femmes Responsables de Management. La Caisse Régionale s'engage à faire progresser ce pourcentage.

Dans le cadre de cette évolution, le pourcentage de femmes, d'une part en niveau H et, d'autre part globalement sur les niveaux I et J cumulés sera en progression.

Les mêmes critères de détection des potentiels internes sont utilisés pour les femmes et les hommes. Ces critères ne tiennent pas compte ni de l'âge des salariés ni de leur ancienneté dans

l'entreprise pour ne pas pénaliser les femmes ayant connu des maternités et les hommes ou les femmes absents pour congé parental. Ils sont exclusivement fondés sur les compétences et la performance.

Un(e) collaborateur(trice) qui exerce son activité à temps partiel peut postuler à un poste de responsable de management ouvert au sein de la Caisse Régionale.

La candidature sur un tel poste pour une personne à temps partiel est examinée en fonction de ses compétences, de l'organisation du travail et du temps de travail. Le temps partiel peut être maintenu ou aménagé en concertation avec l'intéressé.

Article 3 - Egalité salariale

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi, l'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste.

Les périodes d'absence au titre du congé parental sont neutralisées pour l'application de la garantie conventionnelle en matière de rémunération. Les attributions effectuées à ce titre ne sont pas prises en compte dans l'enveloppe négociée annuellement.

Indicateurs de suivi:

- Rémunérations par niveaux et par ancienneté (avec une répartition par sexe),
- Rémunérations par niveaux et par âge (avec une répartition par sexe).

Si l'écart de rémunération progresse, un bilan sera fait dans les 6 mois en liaison avec les organisations syndicales signataires.

Article 4 - Equilibre vie professionnelle - vie familiale

La Caisse Régionale s'engage à aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

Afin de sensibiliser le management, un message spécifique sera adressé chaque début d'année civile à l'ensemble du personnel pour rappeler l'importance de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale pour la santé au travail et la motivation de tous.

4.1. Congé maternité, d'adoption et parental

La Caisse Régionale affirme que le congé maternité, le congé d'adoption et le congé parental du/de la salarié(e) ne sont pas des freins à l'évolution de carrière.

Elle prévoit les mesures suivantes :

- Dans le mois qui suit la déclaration de grossesse ou dans le mois qui suit la demande de congé d'adoption ou parental, un entretien sera réalisé avec un Chargé de Développement Ressources Humaines et le supérieur hiérarchique. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes :
 - o organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ;
 - o gestion des droits à congés et jours de repos ;
 - o remplacement du ou de la salarié(e) ;
 - o souhaits au retour du congé.

my CD CB ST PF re h

3
PF CD JHS CB

- dans le mois précédent le retour prévisionnel du salarié ou de la salariée de congé, un entretien sera proposé avec un Chargé de Développement Ressources Humaines et le supérieur hiérarchique. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes :
 - o modalités de retour au sein de l'entreprise ;
 - o plan d'accompagnement individuel de reprise d'activité tenant compte de la durée de l'absence et de l'expression des besoins de formation. Après 6 mois d'absence, un plan de formation individuel, établi par la Caisse Régionale, sera mis en place. Il débutera au plus tard dans le mois qui suit la reprise d'activité. Au delà d'un an d'absence, il débutera le jour de la reprise ;
 - o souhaits de mobilité.

Un document sera établi à l'intention du responsable et du collaborateur pour traiter tous les points liés à cette absence.

Les périodes de congé (maternité, adoption, parental) sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits individuels à la formation (DIF).

Dans la période d'absence de longue durée pour quelque cause que ce soit, les signataires conviennent de l'organisation d'un lien entre le salarié absent et l'entreprise. Ce lien aura pour objet de permettre une information du salarié sur la vie de l'entreprise.

Indicateurs de suivi:

- Nombre de salariés (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à six mois)
- Nombre de jours de congés de maternité pris dans l'année et nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle)
- Nombre d'entretiens réalisés

4.2. Formation et congé parental

Les salariés qui le souhaitent pourront s'inscrire, pendant le congé parental, à certains enseignements professionnels dispensés par le Crédit Agricole dans la mesure où ceux-ci peuvent être suivis à distance.

Le salarié sera autorisé à se rendre à l'examen, les frais de déplacement seront pris en charge par la Caisse Régionale conformément aux dispositions en vigueur. En cas d'accident, une déclaration sera effectuée auprès des services de la Mutualité Sociale Agricole. En cas d'accident de trajet, le salarié sera couvert par l'assurance mission collaborateur.

En cas de succès à l'examen, la prime prévue par la Convention Collective Nationale sera versée au salarié concerné avec le salaire du premier mois de sa reprise d'activité.

Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant le congé maternité au cours duquel la salariée ne doit exercer aucune activité professionnelle.

4.3. Réunions

L'entreprise s'engage à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires habituels de travail entre 9h00 et 18h00 et tenir compte des temps de trajet et des pauses déjeuner.

Pour les responsables de management soumis à une convention de forfait jours, à titre exceptionnel, des réunions peuvent être organisées en dehors de ces horaires, sous réserve du respect des dispositions légales en matière de durée du travail et de temps de repos.

Si une réunion ou une formation entraîne :

M CD CAS ES PF NR h

PF CP JPS AS

- une prise de travail anticipée,
- ou un départ tardif,
- ou un départ anticipé du domicile pour tenir compte du temps de trajet et de l'horaire de la réunion,
- ou un retour tardif au domicile pour tenir compte du temps de trajet et de l'horaire de la réunion,

la Caisse Régionale prend en charge, sur justificatif (facture ou bulletin de paie), les frais supplémentaires occasionnés aux salariés pour la garde d'enfant(s) de 11 ans maximum.

Cette disposition s'applique dans le cadre d'un budget annuel 2012 maximum de 20 000 Euros. Un point sera fait après 1 an d'application de ce dispositif pour examiner une éventuelle reconduction.

La Direction rappelle que l'organisation de ces réunions doit privilégier l'utilisation des outils technologiques mis à disposition (visioconférence).

Cette disposition ne vise pas les réunions hebdomadaires intégrées dans l'horaire collectif des collaborateurs du réseau de proximité.

La Caisse Régionale communiquera une liste de prestataires susceptibles d'intervenir pour assurer des gardes d'enfants, des services à la personne, du soutien scolaire, de l'assistance à personne handicapé, de manière ponctuelle ou permanente. Cette communication sera soumise à l'accord préalable des entreprises concernées et n'engage pas la Caisse Régionale sur la qualité des prestations assurées et sur une participation financière.

4.4. Formation résidentielle

Les signataires conviennent que dans une grande majorité de cas, le caractère résidentiel des formations n'est pas obligatoire.

Cette disposition est cependant retenue pour éviter des déplacements qui peuvent être longs soit en distance, soit en temps et donc source de fatigue et de risque.

Le fait de ne pas rester sur le lieu de formation ne pourra faire l'objet d'aucune remarque. Les frais de déplacement seront pris en charge.

La Direction réaffirme néanmoins que le caractère résidentiel de certains séminaires restera obligatoire pour les cadres titulaires d'une convention de forfait jours. Ce type de manifestation conservera un caractère exceptionnel. Dans certains cas, pour des raisons de commodité, l'hébergement sera proposé et vivement recommandé.

4.5. Congé paternité

Les absences liées au congé de paternité donnent lieu à acquisition sans abattement des jours de congés annuels et elles n'impactent pas le temps de travail pour le calcul de la participation et de l'intéressement.

Article 5 - Temps partiel

Les parties rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en terme de carrière et de rémunération.

L'entreprise s'engage pour les salariés travaillant à temps partiel au bénéfice des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein. Aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée ou imposée aux salariés au prétexte qu'ils travaillent à temps partiel.

M CD CB C P R h

PF CP
JPT⁵ CB

L'entreprise s'engage au respect de la cohérence entre la charge de travail et la durée du travail pour les agents à temps partiel.

Le temps partiel ne doit jamais être reproché dans l'entretien annuel d'appréciation.

L'entreprise sera vigilante sur les évolutions de rémunération des collaborateurs à temps partiel lors de l'attribution des évolutions de rémunération. Le pourcentage de bénéficiaires devra être situé dans une fourchette de $\pm 10\%$ / $\pm 10\%$ du pourcentage de bénéficiaires de l'ensemble de la Caisse Régionale.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés à temps partiel (avec une répartition par sexe et par formule de temps de travail)
- Nombre de salariés à temps plein (avec une répartition par sexe)
- Nombre de salariés accédant au temps partiel au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe)
- Nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe)
- Nombre de salariés à temps partiel bénéficiaires d'évolutions de rémunération (RCI/RCP) (avec une répartition par sexe)

Article 6 - Suivi

Les parties réaffirment le rôle essentiel de la Commission Parité mise en place au niveau du Comité d'Entreprise.

Chaque année, cette Commission suivra les objectifs et indicateurs définis dans le présent accord.

Article 7 - Durée d'application

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2012 et pour une durée de 3 années de date à date.

Au terme de cette période de 3 ans, les parties établiront un bilan général des actions et des progrès réalisés.

Article 8 - Publicité

Une synthèse de cet accord sera affichée sur les panneaux de la Direction et disponible sur le site internet de la Caisse Régionale.

L'accord et la synthèse seront disponibles sous Jallios dans la partie Ressources Humaines.

Article 9 - Dépôt

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE.

my CD MB CS PF R ✓

PF CP JPS
CS

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à TROYES, le 1^{er} décembre 2011

Le Directeur Général de la CRCAM
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
François MACE

Pour le Syndicat C.F.D.T

Pour le Syndicat SNECA-CGC

Pour le Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne

Pour le Syndicat UNSA/CA

Pour le Syndicat SNIACAM
DAVRON Christine

M CB CJ CD PF M h

CB HPT PF ep