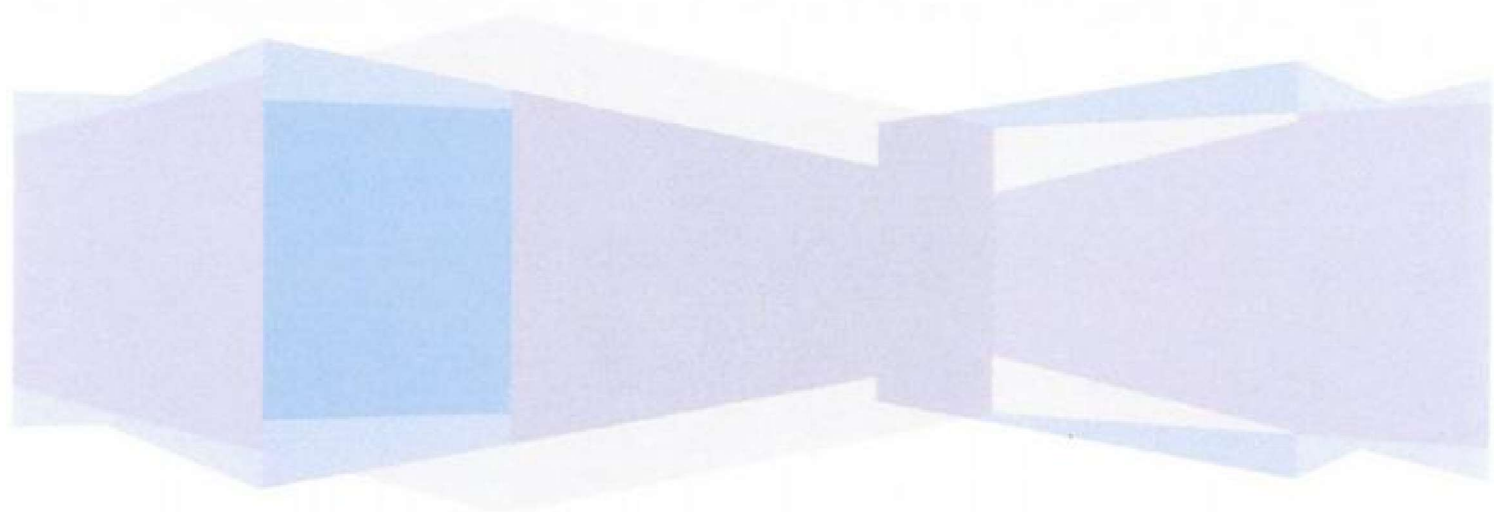


Promouvoir et manager la cohabitation intergénérationnelle au Crédit Agriculture Charente Périgord

à travers le contrat de génération



Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel CHARENTE-PERIGORD, dont le Siège est à SOYAUX, rue d'Epagnac,
représentée par Monsieur Jean-Pierre Vauzanges, Directeur Général,

d'une part,

et d'autre part, les Organisations Syndicales ci-après :

CGT / UGICT - CGT représentées par *Eric Hagissen.*

SNECA représentée par *Patricia NERACUTE*

SUD représentée par

PREAMBULE

Les établissements financiers connaissent depuis quelques années des changements profonds qu'ils soient d'ordre économique, démographique, réglementaire ou technologique : apparition de nouveaux risques, création de pôle d'expertise, développement du conseil à la clientèle La société évolue vers une nouvelle gouvernance des savoirs où la professionnalisation s'accroît, où l'actualisation des connaissances et des compétences, l'adaptabilité et la flexibilité sont de plus en plus demandés.

La Caisse régionale doit pouvoir faire face à ces mutations qui suscitent de nouveaux besoins en compétences et en qualifications. En outre, elle connaît depuis quelques années un vieillissement de sa pyramide des âges. Aussi, cette situation conduit à augmenter au sein de l'entreprise le nombre de générations différentes simultanément présentes au travail.

Ce contexte implique que notre Caisse régionale relève de nouveaux défis : capacité à fidéliser ses salariés, à les maintenir et les faire progresser dans leur emploi, conserver des experts pour assurer la pérennité et la transmission de savoir-faire clés, mesures qui permettront le partage, les échanges et la transmission des savoirs entre génération.

Pour ce faire, la Caisse Régionale Charente Périgord doit mettre en œuvre des moyens spécifiques et adaptés qui permettront de gérer la cohabitation intergénérationnelle en conformité avec les prescriptions de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 et les textes pris pour son application.

Les parties signataires au présent accord ont donc conscience de l'enjeu fondamental que constitue l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des jeunes et des seniors en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre ces derniers, d'autant plus dans un contexte économique et social particulièrement difficile.

Aussi, en assurant une légitime reconnaissance des savoirs et de l'expérience acquise par les anciens et en favorisant l'intégration des plus jeunes, la Caisse Régionale entend se donner les moyens d'optimiser son potentiel humain intimement lié à la performance de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties réaffirment le fait que l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en prenant en compte la diversité des handicaps selon l'origine et l'importance des déficiences est une des priorités de l'entreprise. En outre, pour ses salariés handicapés, la Caisse Régionale au travers de sa cellule HECA apporte une attention particulière à leur gestion afin qu'ils bénéficient d'une qualité de vie professionnelle et d'une évolution professionnelle équivalentes à celles des autres salariés.

ARTICLE 1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein de l'Entreprise,
- l'embauche, la poursuite de l'activité et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors,
- l'interaction entre ces deux populations par la transmission des savoirs et des compétences

DN EM ✓

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Caisse régionale stagiaires ou titulaires d'un contrat à durée indéterminée, de professionnalisation, d'alternance ou d'apprentissage et qui sont âgés :

- de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans pour ceux bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. (Article 4 Supra)
- de 45 ans et plus concernant les mesures relatives à la gestion de la seconde partie de carrière : (Article 5 Supra)
- de 57 ans et plus concernant les mesures permettant de préparer la transition entre l'activité professionnelle et la retraite : (Article 6 Supra)

L'ensemble des dispositifs prévus au présent accord se substitue au Chapitre 2 Axe 1 paragraphe 1 et Axe 4 de l'accord d'entreprise « Dynamiser la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle grâce à la GPEC » entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

ARTICLE 2 - REALISATION DU DIAGNOSTIC PREALABLE

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord.

Ce diagnostic a porté sur :

- ✓ les pyramides des âges Siège/Réseau, des cadres et des Techniciens.
- ✓ La place respective des jeunes et des seniors dans l'Entreprise et les caractéristiques de ces deux populations. Il a été présenté, à cette occasion, sur la période 2010-2012 leur répartition par genre, Siège/Réseau, position d'emploi, leur taux d'accès à la formation ainsi que le pourcentage de juniors et seniors ayant bénéficié d'augmentations individuelles, de promotions, d'expertises.
- ✓ Les prévisions de départ à la retraite.
- ✓ Les perspectives de recrutement.
- ✓ Les compétences clés de l'Entreprise.
- ✓ Les situations de pénibilité identifiées pouvant influencer les conditions de travail des salariés âgés.

Le diagnostic s'est appuyé sur celui effectué pour la détermination des objectifs et actions devant être mis en œuvre dans le cadre de l'égalité professionnelle.

Le diagnostic a été présenté et commenté aux partenaires sociaux le 22 mai 2013. Il est annexé au présent accord.

ARTICLE 3 - DETERMINATION DES DOMAINES D'ACTION ET OBJECTIFS

Les parties signataires soucieuses de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors entendent s'engager tout particulièrement en matière de :

- formation et d'insertion durable des jeunes dans l'emploi,
- amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité,
- développement des compétences et des qualifications, ainsi que l'accès à la formation,
- aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite,
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent de fixer les objectifs suivants :

o Objectif chiffré global en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

40 % des embauches en contrat à durée indéterminée concerneront des salariés âgés de moins de 26 ans sur la durée de l'accord.

En 2012, ils représentent 7% des effectifs CDI totaux de la Caisse Régionale.

o Objectif chiffré global en matière d'embauche des salariés âgés

En 2012, 25% des effectifs totaux CDI de la Caisse Régionale sont âgés de 55 ans et plus. Aussi, compte tenu de sa pyramide des âges présentant un taux significatif de salariés âgés de 55 ans et plus, la priorité de la Caisse régionale ne se porte pas aujourd'hui sur le recrutement de salariés ayant cette tranche d'âge. Pour autant, elle se fixe pour objectif d'embaucher 4% de salariés âgés de 55 ans et plus en contrat à durée indéterminée sur la durée de l'accord.

o Objectif chiffré global en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les prévisions établies sur la base de l'âge moyen de départ en retraite observé au sein de la Caisse régionale au 31 décembre 2012 mettent en évidence que les salariés âgés de 57 ans et plus représenteront 10.3 % de l'effectif au 31 décembre 2016.

La Caisse Régionale se fixe comme objectif de maintenir ce niveau au terme de l'accord.

Cet objectif sera mis en œuvre selon les dispositions suivantes :

- Les effectifs constatés à cette date seront corrigés : des départs relevant de la décision du salarié et ceux relevant d'une procédure d'inaptitude dont la prise d'effet est postérieure au 31 décembre 2013.

Par ailleurs, les parties réaffirment en particulier leur attachement à garantir dans l'entreprise,

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à CACP et de mixité des emplois,
- l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

ARTICLE 4 ENGAGER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES A CACP

Le diagnostic préalable a mis en évidence qu'en 2012, 36% des effectifs siège et 19% au réseau sont âgés de 55 ans ou plus. Ce constat montre la nécessité d'engager des actions visant au renouvellement des compétences notamment en ayant recours au recrutement externe.

Dans ce cadre, les parties considèrent que l'accueil de jeunes collaborateurs est essentiel de manière à leur permettre d'acquérir des savoirs et une qualification dont CACP a besoin à terme et à moyen terme. Ainsi, des dispositifs particuliers d'insertion des jeunes en milieu professionnel sont mis en place de manière à faciliter leur embauche éventuelle au sein de Caisse Régionale.

ART 4.1 LES VOIES D'INSERTION PROFESSIONNELLE AU SEIN DU CREDIT AGRICOLE CHARENTE PERIGORD

La Caisse Régionale entend participer activement aux actions en faveur de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle. A ce titre, CACP réaffirme sa volonté d'accueillir des jeunes notamment via l'alternance ou l'apprentissage pour leur permettre de se former à un métier. En effet, ces formations sont particulièrement intéressantes car elles combinent savoir, savoir-faire et savoir être dans le cadre d'engagements mutuels et d'apports réciproques alliant pédagogie et implication professionnelle. Au final, elles leur permettent d'acquérir un diplôme ou une expérience professionnelle, significative favorisant leur intégration dans le monde bancaire.

À ce titre, elle inscrit pleinement la politique d'insertion et de professionnalisation des jeunes dans sa politique de l'emploi et au-delà dans une démarche de responsabilité sociale afin de concourir à leur intégration tant dans la Caisse Régionale que dans la société.

ART 4.1.1 L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES VIA L'ECOLE DE BANQUE

Nos métiers nécessitent de maîtriser des compétences spécifiques bancaires qui ne sont que pour partie enseignées par des organismes de formation extérieurs. De plus, les parcours de formation étant relativement conséquents, le Crédit Agricole Charente Périgord a mis en place, dès 2011, une école de formation interne, l'école de banque. Cette école de formation comprend quatre parcours métiers. L'accès aux parcours se fait lors d'un recrutement externe.

En ce sens, l'école de banque contribue à assurer l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification reconnue dans un domaine de spécialité bancaire. Pour ce faire, des parcours personnalisés

d'adaptation à la première fonction de 6 mois sont déployés comportant des périodes d'apprentissage pratique en agence et des périodes de formation théorique de façon à ce que le jeune ait une connaissance de l'entreprise, de ses produits et marchés et des techniques attachées au métier considéré.

Dans ce cadre, il pourra être fait recours à des contrats de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Au terme de cette période, leurs compétences acquises sont évaluées au regard d'un référentiel de compétences dans les quatre domaines suivants :

- connaissance clients,
- fondamentaux théoriques du métier de banquier assureur et validation des certificats professionnels (cartes assurance et certification AMF),
- organisation,
- maîtrise des outils.

ART 4.1.2. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES VIA LES CONTRATS D'ALTERNANCE

Le taux de conversion des jeunes recrutés en contrat d'alternance vers un contrat à durée indéterminée est en moyenne d'environ 35% au cours des trois dernières années.

L'alternance est donc aujourd'hui une voie privilégiée pour l'insertion des jeunes au sein du CACP, notamment parce qu'elle offre à l'apprenant un temps unique de formation composé de séquences en milieu académique et dans l'entreprise, mais également d'être mis en situation professionnelle réelle dans l'entreprise pour une durée significative.

Aussi, la Caisse Régionale a développé des partenariats avec des écoles et organismes dispensant une formation correspondant à ces métiers commerciaux sur la base d'une analyse qualitative des contenus des cours dispensés, des modes de sélection, d'évaluation, de suivi des jeunes. Elle travaille notamment avec le CFPB des universités de Bordeaux et de Limoges pour l'obtention de Licence Pro Banque Assurances et Master II Chargé Pro ou Chargé en gestion de patrimoine. En outre, l'accompagnement d'autres cursus universitaires va être prochainement engagé avec l'université de Bayonne et de Poitiers de manière à préparer respectivement les titres de Master I et II Chargé Pro et Master II en gestion de patrimoine.

Le recrutement des jeunes en alternance s'opère en priorité pour des métiers commerciaux de l'entreprise préalablement définis en s'appuyant sur les analyses et projections mises en œuvre dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences présentées au Comité d'Entreprise.

ART 4.1.3. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES VIA L'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage a pour objet de dispenser à des jeunes de 16 à 25 ans une formation générale par une alternance d'apports théoriques et pratiques, en vue d'acquérir un diplôme. Le jeune est apprenti, il est à la fois salarié de l'entreprise et élève d'un centre de formation d'apprentis. La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de qualification préparée. La période d'acquisition des savoirs et des connaissances théoriques doit être à minima de 400 heures par an.

Aujourd'hui, la Caisse régionale a recours à ce type de contrat pour des jeunes préparant une Licence Pro Banque assurance (1 an) ou Master II gestion de patrimoine ou Pro (1 an). Un chantier est également en cours en vue de lancer une nouvelle filière d'alternance de 2 ans (Master I et II Chargé Particuliers).

ART 4.1.4. LE RECRUTEMENT DES JEUNES VIA LES STAGES

Le Crédit Agricole Charente Périgord accueille régulièrement des jeunes étudiants dans différents domaines d'activité de la banque. Ceux-ci effectuent des stages pour mettre en pratique leurs connaissances et les développer à travers la réalisation de mémoire ou de travaux d'études définis avec l'entreprise.

La politique de stage en vigueur au sens de la Caisse Régionale s'articule autour de deux objectifs complémentaires :

- ➔ Permettre le perfectionnement d'étudiants au travers de périodes en entreprise.
- ➔ Attirer des jeunes potentiels disposant d'une expérience et ainsi constituer un vivier de candidatures pour les futurs recrutements.

L'entreprise s'engage, en outre, à conserver pendant une durée de six mois la candidature de stagiaires qui ont exprimé leur souhait d'intégrer l'entreprise au terme de leur formation.

Le taux de conversion des jeunes recrutés en contrat à durée indéterminée après avoir effectué un stage est en moyenne, au cours des trois dernières années, d'environ 6%.

ART 4.2. LE PARCOURS D'INTEGRATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE CHARENTE PERIGORD

ART 4.2.1 ACCUEILLIR ET INTEGRER LE JEUNE APPRENANT...

Art 4.2.1.1.par l'appui d'un tuteur

L'ambition du Crédit Agricole Charente Périgord est de développer une coordination pédagogique entre l'entreprise et les écoles, par le biais de tuteurs internes. En effet, chaque jeune en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est accompagné par un tuteur, qui est choisi sur la base du volontariat et qui a pour mission :

- ☞ D'expliquer au jeune embauché ce que l'on attend de lui en entreprise.
- ☞ De lister l'ensemble des tâches susceptibles d'être accomplies en lien avec la formation.
- ☞ De présenter les divers intervenants de l'entreprise en fonction des tâches à accomplir.
- ☞ D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les jeunes pendant les périodes où ils sont présents dans l'entreprise.

- ☞ De veiller au respect de leur emploi du temps et à la corrélation entre les activités qui leur sont confiées et l'objet de leur contrat.
- ☞ D'assurer la liaison avec l'organisme de formation.

Art 4.2.1.2.par l'accompagnement d'un correspondant apprenant

Afin d'accompagner les jeunes durant toute la période d'apprentissage, un correspondant est nommé au sein de la DRH. Il les informe de l'ensemble des aides, avantages et solutions internes et externes auxquelles ils peuvent prétendre.

Le nom et les coordonnées de ce correspondant figurent sur le livret d'accueil remis lors de la prise de poste des jeunes apprentis et alternants.

De plus, la Caisse régionale souhaite mettre en place un dispositif d'accompagnement à la recherche d'emploi et à l'insertion professionnelle pour les jeunes ayant obtenu leur diplôme et qui ne seraient pas embauchés en CDI à l'issue soit de l'école de banque, soit de leur contrat d'alternance ou soit de leur contrat de d'apprentissage.

À cet effet, le correspondant apprenant les oriente vers des organismes externes spécialisés dans l'accompagnement professionnel des jeunes auprès desquels elle a noué préalablement des partenariats. Ces organismes ont vocation à les aider à capitaliser leur expérience et les compétences acquises de manière à valoriser leur candidature et par voie de conséquence de leur permettre une insertion professionnelle rapide sur le marché de travail.

En outre, la Caisse régionale peut être amenée également à organiser un fois par an une session de formation et d'accompagnement de type atelier de rédaction de curriculum vitae et de lettre de motivation, simulations d'entretien, dispensée en interne par l'intermédiaire d'un organisme associatif externe tel que visé ci-dessus.

Cet accompagnement est proposé aux jeunes présents au moment de la mise en œuvre de la session.

Art 4.2.1.3. ...par la remise d'un livret d'accueil

Chaque jeune apprenti, alternant ou en contrat de professionnalisation intégrant l'entreprise est informé qu'un livret présentant la Caisse Régionale, son organisation, ses activités, la convention collective applicable et les accords d'entreprise est disponible et consultable via le portail intranet.

ART4.2.2 ACCUEILLIR ET INTEGRER LE JEUNE NOUVEL EMBAUCHE

Les parties signataires considèrent que le recrutement externe est un investissement important qui permet d'assurer un renouvellement et un enrichissement des compétences.

L'intégration réussie de personnes nouvellement embauchées est donc cruciale et génératrice d'efficacité pour l'entreprise. En effet, un nouveau salarié doit rapidement pouvoir connaître la structure dans laquelle il s'intègre pour mettre pleinement en œuvre ses capacités et compétences professionnelles.

Aussi, pour faciliter cette intégration et répondre à ce premier principe de lisibilité, le Crédit Agricole Charente Périgord a défini un parcours d'accueil et d'intégration du nouveau salarié. Ce parcours d'intégration est modulé en fonction de l'origine professionnelle du salarié (première embauche, mobilité intra groupe...) et du type de poste occupé.

Art 4.2.2.1. ... par la participation à un stage d'accueil

Les nouveaux embauchés participent au stage d'accueil « Nouveaux embauchés » qui leur permettra d'appréhender, entre autres, le contexte général de la Caisse Régionale, son organisation, sa stratégie, son environnement.

Ce stage présente, également, l'opportunité de les sensibiliser aux règles essentielles de l'entreprise, en particulier dans le domaine de la sécurité et déontologie.

Par ailleurs, la Caisse régionale souhaite, à cette occasion, réviser le bagage de formation. Il est constitué, à cet effet, un groupe de travail composé de membres de la Direction des Ressources Humaines, ainsi que de deux salariés ayant une expérience significative au sein du Crédit Agricole. L'objectif étant de s'appuyer sur leur retour d'expérience afin d'orienter et de développer plus spécifiquement certains thèmes qui auront du sens et un intérêt particulier pour les nouveaux embauchés dans le cadre de leur activité quotidienne.

De la même manière, la Caisse Régionale souhaite intégrer, au cours de cette journée d'accueil, le témoignage d'un salarié ayant une ancienneté significative au sein du Crédit Agricole. L'objectif étant qu'il présente les différentes étapes clés de son parcours professionnel, sa perception du métier de Banquier-Assureur et son évolution, les valeurs de l'entreprise qui l'ont porté au cours de sa vie professionnelle.

Art 4.2.2.2... par la nomination d'un référent

Les parties rappellent que, lors de l'intégration des nouveaux salariés, le rôle du responsable hiérarchique est essentiel. C'est à lui que revient la responsabilité de fournir au nouvel arrivant toutes les informations nécessaires à la bonne compréhension des valeurs du groupe Crédit Agricole, de son organisation et des métiers du Groupe.

En complément, chaque nouvel embauché est accompagné par un salarié référent chargé notamment de transmettre ses connaissances concernant l'organisation et le mode de fonctionnement de l'entreprise. Cet espace d'échange, qui se veut libre et ouvert, permet aux jeunes l'apprentissage des codes de l'entreprise, mais aussi de la gestion de ses relations interpersonnelles.

En effet, le jeune, lorsqu'il arrive en entreprise peut rencontrer des difficultés à trouver sa place dans la structure et peut se sentir perdu. La prise de conscience de sa place et de celles des autres dans le collectif de travail afin d'identifier rapidement son espace de travail et les ressources matérielles et humaines dont il dispose est donc indispensable.

À cette occasion, chaque salarié nouvellement embauché peut être « binômé » avec un salarié senior ou possédant une expérience significative dans l'entreprise.

Les parties considèrent, en effet, qu'il s'agit d'un des atouts majeurs de la diversité des âges et de la cohabitation harmonieuse des différentes générations.

Dans cet esprit, les référents sont choisis conjointement par le manager et la Direction des Ressources Humaines en raison de leur légitimité professionnelle en s'appuyant sur une expérience reconnue au sein de la Caisse Régionale.

Sa mission dure 11 mois et est fondée sur le volontariat.

En outre, la mission des référents est prise en compte dans les conditions d'exercice de l'activité et dans l'appréciation de la performance individuelle de telle sorte que le référent soit reconnu dans sa mission.

En tout état de cause, le référent ne peut « binômer » que deux salariés au maximum.

Art 4.2.2.3...par la participation à deux journées d'immersion « découverte de l'entreprise »

Le nouvel arrivant participe à deux jours d'immersion dans les semaines qui suivent sa prise de poste effective. Ces journées consistent à découvrir pour les nouveaux salariés intégrant le siège, une agence bancaire, et ceux intégrant le réseau, de découvrir les services support avec lesquels ils auront à travailler en transversal.

Les dates sont déterminées en relation avec le salarié, la Direction des Ressources Humaines et le manager en tenant compte des contraintes de service.

Art 4.2.2.4. ... par un accompagnement individualisé durant 11 mois

L'intégration des nouveaux arrivants (mobilité intra Groupe et embauche) est jalonnée par des points intermédiaires de rencontre entre le salarié et le manager afin de veiller à son intégration effective à son nouveau poste.

Ainsi, pendant cette période d'adaptation, le salarié est positionné dans son nouveau poste de travail en suivant le parcours d'intégration définit comme suit :

❶ Au milieu de la période d'essai

Un premier bilan est dressé entre le salarié et son manager. Il traite, d'une part, du niveau de maîtrise observé conjointement par le manager et le salarié sur le poste, d'autre part, le retour d'expérience du salarié sur sa propre adaptation.

L'observation du niveau de maîtrise du poste repose sur les compétences requises par l'emploi.

❷ À la fin de la période d'essai

Un second bilan est réalisé par son manager afin de l'informer des suites à donner sur sa période d'essai. Si la titularisation est actée, selon les mêmes principes que le premier, c'est l'occasion de faire le point sur le contenu du poste, et les difficultés éventuelles d'intégration rencontrées. Cet entretien est aussi le moment pour préciser les objectifs à envisager pour les mois à venir lesquels seront à évaluer lors du premier entretien d'appréciation. Dans ce cadre, les divers outils d'accompagnement des Ressources Humaines et leur finalité sont abordés.

❸ Au terme des 11 premiers mois de présence :

Une fois la titularisation du salarié actée, cet entretien constitue une première étape dans le parcours professionnel du salarié pour lui permettre de prendre du recul sur les premiers mois passés dans la Caisse Régionale et lui offrir de la visibilité sur le parcours professionnel possible.

A cette occasion, il peut être formalisé entre le manager et le salarié un plan de développement individuel qui identifie à l'horizon de deux ans, les formations nécessaires à une montée en charge sur le poste.

Ce plan est défini de façon individuelle en fonction des expériences précédentes du salarié, de sa formation et de ses compétences.

Ces différents bilans seront formalisés entre le salarié et son manager et retranscrit à la cellule RH dédiée via une trame type élaborée à cet effet.

Au-delà de ces grandes étapes clés, il est important que le salarié, le référent et le manager assurent régulièrement le suivi de l'intégration du salarié. Aussi, ces bilans peuvent être précédés de points intermédiaires, soit à l'initiative du manager, soit du salarié, soit du référent.

Art 4.2.2.5. ... Par l'identification des personnes de la DRH

Il est important de préparer la rencontre du jeune embauché avec l'équipe de travail. De la même manière, il doit pouvoir faire rapidement connaissance avec les salariés de la Direction des Ressources Humaines qui l'accompagneront tout au long de son parcours professionnel et dans sa montée en compétence, en appui de son manager.

Aussi, la DRH souhaite construire un trombinoscope reprenant l'ensemble des interlocuteurs RH ainsi que leur nom et fonction de manière à ce que le jeune puisse facilement les contacter.

Art 4.2.2.6. ...Par des mesures financières facilitant l'accès au logement

Afin de faciliter l'accès à l'emploi et favoriser la mobilité professionnelle des jeunes et ce, dès les périodes de formation au sein de la Caisse régionale (alternance, apprentissage etc.), l'entreprise entend mobiliser spécialement ses efforts autour d'une politique de logement efficace.

L'entreprise s'engage à accompagner les jeunes dans leur parcours résidentiel notamment en leur réservant des services en matière de logement, aides financières et services proposés par les CIL auxquelles l'entreprise verse une partie de sa participation à l'effort de construction (**Vilogia** pour le département de la Charente et **Gilso** pour le département de la Dordogne).

À ce titre, la Direction des Ressources Humaines élabore une plaquette d'information qui reprend les différents dispositifs d'accompagnement en place, qui est communiquée aux nouveaux embauchés au moment de la remise de leur contrat de travail.

Au delà, les principales mesures contenues au sein de l'accord 1% logement seront présentées à l'occasion de la journée d'accueil « Nouveaux embauchés ».

OBJECTIFS CHIFFRES ET INDICATEURS DE SUIVI

▪ Les voies d'insertion professionnelle au sein du Crédit Agricole Charente Périgord

- ☒ La Caisse régionale s'engage à réaliser annuellement 20% du total de ses embauches en CDI parmi des jeunes ayant effectué un contrat en alternance au sein de l'entreprise et ayant obtenu leur diplôme.
- ☒ La Caisse régionale s'engage à compter annuellement entre 25 et 35 jeunes de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage d'ici à 2016.
- ☒ La Caisse régionale s'engage à accueillir entre 10 et 15 stagiaires chaque année pour des périodes de stage de plus de deux mois consécutifs ou non.
- ☒ La Caisse régionale s'engage à ce que 80 % des jeunes en contrat d'alternance, d'apprentissage ou de professionnalisation, qui ne seraient pas retenus à l'échéance de leur contrat au sein de l'entreprise, bénéficient d'une session d'accompagnement à la recherche d'emploi.

- ☒ La Caisse régionale s'engage à réserver un minimum de 15% de son budget de formation à la formation des jeunes embauchés.

- **Le parcours d'intégration professionnelle des jeunes au sein de la Caisse Régionale Charente Périgord**

- ☒ La Caisse régionale s'engage à proposer à 100% des jeunes nouvellement embauchés à compter de la date de signature du présent accord, de suivre la journée d'accueil et à leur remettre un livret d'accueil.
- ☒ La Caisse régionale s'engage à ce que 90% des jeunes nouvellement embauchés participent à deux journées d'immersion au sein soit d'une agence bancaire soit de services support, selon leur affectation.
- ☒ La Caisse régionale s'engage à ce que 90 % des jeunes dans l'entreprise puissent bénéficier de l'accompagnement d'un salarié référent.
- ☒ La Caisse régionale s'engage à ce que 100 % des jeunes présents et nouvellement embauchés bénéficient du suivi individuel au cours de la phase d'intégration.

ARTICLE 5 ANTICIPER LES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES POUR PREPARER LA SECONDE PARTIE DE CARRIERE

ART 5.1. POURSUIVRE ET DEVELOPPER LES COMPETENCES ET LES QUALIFICATIONS EN DEFINISSANT UN PROJET PROFESSIONNEL

ART 5.1.1. ... GRACE A UN ENTRETIEN DE SECONDE PARTIE DE CARRIERE

Au moment où le salarié s'apprête à entrer dans la seconde partie de sa carrière professionnelle, un entretien doit permettre de préciser ses aspirations professionnelles et de définir un projet professionnel pour les années à venir.

Aussi, un entretien de deuxième partie de carrière est proposé à tout salarié à compter de son 45^{ème} anniversaire, puis tous les cinq ans. Cet entretien, distinct de l'entretien individuel annuel, est réalisé par le référent RH.

Le référent RH a, préalablement à cette rencontre, réalisé un travail spécifique sous forme d'une fiche carrière, de recensement des acquis, des différentes expériences professionnelles et des formations suivies tout au long de la carrière professionnelle. En parallèle, le salarié doit mener également de son côté une réflexion sur les voies et perspectives d'évolutions professionnelles qu'il envisage à moyen terme.

Dans le cas où cette étude fait ressortir qu'un salarié de 50 ans et plus n'a pas reçu de formations depuis plus de trois ans, leur situation est examinée par le service Développement des Personnes qui étudie en lien avec le manager et le salarié la nécessité de réaliser une action de formation, et si tel est le cas le type de formation la plus adaptée. La DRH s'efforce de réaliser la formation dans l'année en fonction de la politique d'entreprise définie en amont et des priorités qui en découlent, mais également du budget formation arrêté.

De la même manière, lorsque cet entretien de deuxième partie de carrière met en évidence un risque de décalage entre les compétences acquises par le salarié et les perspectives d'évolution de son poste et de son métier, la Caisse Régionale veille à ce que le salarié bénéficie d'une priorité en matière de formation professionnelle et met en œuvre des dispositifs de formations adaptés.

ART 5.1.2. ...GRACE A UN BILAN DE COMPETENCES

Dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière ou d'un entretien de carrière, le référent RH peut proposer aux salariés âgés de 45 ans et plus de bénéficier d'un bilan de compétences financé par l'entreprise et pouvant être réalisé à concurrence de 24 heures sur le temps de travail. Ce bilan fait l'objet d'une convention avec un organisme agréé choisi et payé par la Caisse Régionale. Cette demande de bilan peut être renouvelée tous les cinq ans.

Si le salarié le souhaite, et dans l'objectif de permettre à l'entreprise de l'accompagner dans son projet d'évolution professionnelle, la synthèse de son bilan de compétences peut-être remise par ses soins à la Direction des Ressources Humaines. Au vu de cette synthèse et si la DRH estime que le souhait du salarié est compatible avec les opportunités et les responsabilités du ou des postes qu'il vise à court et moyen terme, un programme de formation personnalisé est élaboré et mis en œuvre, au plus tard dans les 18 mois suivant le bilan de compétences. En outre, ce programme est déclenché si la disponibilité du poste, au sein de la Caisse Régionale, est identifiée par les services de la Direction des Ressources Humaines à court et moyen terme.

ART 5.2. POURSUIVRE ET DEVELOPPER LES COMPETENCES ET LES QUALIFICATIONS EN FAVORISANT L'ACCES A LA FORMATION

Les signataires du présent accord souhaitent que les salariés seniors puissent avoir une carrière valorisante jusqu'à la date de leur départ en retraite.

La formation doit permettre au salarié de développer ses compétences et de maintenir son employabilité tout au long de sa carrière professionnelle.

Aussi, il est rappelé que l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise a accès à la formation sans considération d'âge.

ART 5.2.1. ...EN ANTICIPANT LES DROITS A DIF

Les actions de formation qui ont pu être identifiées à l'issue de l'entretien de seconde partie de carrière ou du bilan de compétences et qui sont destinées à développer les compétences professionnelles et permettre la poursuite de la construction des parcours professionnels des salariés, peuvent aboutir à une anticipation de ce droit dans la limite de 40 heures (pour un salarié à temps plein et sauf dans le cadre d'un départ de l'entreprise).

Il est entendu que l'anticipation des droits à DIF est envisagée, dès lors que la durée de la formation souhaitée et éligible au DIF dépasse les droits à DIF déjà cumulés par le salarié.

Cette mesure est ouverte aux salariés de 45 ans et plus.

ART 5.2.2. ... EN OBTENANT UNE QUALIFICATION GRACE A LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les salariés de 45 ans et plus voulant consolider leur seconde partie de carrière sont prioritairement éligibles aux périodes de professionnalisation.

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification définie. La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice dans la Caisse Régionale d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les actions de la période professionnalisation se déroulent sur le temps de travail. La durée de la formation suivie ne peut être inférieure à 35 heures.

ART 5.2.3. ...EN VALIDANT LES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté aux salariés seniors. Elle permet la prise en compte des compétences acquises par des seniors dans le cadre d'une activité professionnelle pour l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Pour faciliter l'évolution professionnelle des salariés âgés de 45 ans et plus et sur la base d'un projet identifié, ces derniers bénéficient du financement des frais y afférents (financement du congé d'une durée de 24 heures qui prend la forme d'une absence autorisée payée).

De même, dans le cas où le diplôme ou la certification de qualification obtenue par le salarié correspond aux orientations de la politique formation de l'année en cours et répond à un projet professionnel identifié, avec le service DDP, à court ou moyen terme au sein de la Caisse régionale, celle-ci s'engage à verser une prime de diplôme dans les conditions prévues aux titres II et III de l'article 32 de la convention collective nationale du Crédit Agricole Charente Périgord.

Pour ce faire, le dossier de candidature ainsi qu'une copie du diplôme ou une attestation d'obtention doivent être envoyés au service DDP qui apprécie tout d'abord, si le salarié répond aux conditions énoncées ci-dessus pour ensuite valider le versement de la prime.

ART 5.2.4. ...EN VEILLANT A PROMOUVOIR A TOUT AGE

Le diagnostic a mis en évidence que le taux de promotion à partir de 55 ans et plus était moins important que sur d'autres tranches d'âges. Aussi, les parties signataires reconnaissent la nécessité de mieux prendre en compte les performances individuelles, l'expérience et les qualifications professionnelles de ces salariés, de telle sorte que la prolongation de l'activité professionnelle se traduise par de réelles possibilités d'évolution de carrière.

La Caisse régionale s'assure, en conséquence, par le biais d'une analyse annuelle, que les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficient effectivement de promotions. Elle suit l'évolution de ce taux.

ART 5.3 FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PREVENTION DE LA PENIBILITE DES SALARIES SENIORS

ART 5.3.1 FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Art 5.3.1.1 ...par le déploiement d'une campagne publicitaire en faveur de la lutte contre les incivilités au CREDIT AGRICOLE CHARENTE PERIGORD

Le diagnostic a mis en lumière le fait que les accidents du travail concernaient, jusqu'à aujourd'hui, davantage les salariés âgés de 50 ans et plus. Ils ont pour principale origine des incivilités clientèles. Dans ce cadre, la Caisse Régionale décide de déployer au sein de ses agences commerciales des affichettes d'information à destination de sa clientèle précisant une « tolérance zéro » à l'égard d'agissements pouvant caractériser une agression verbale ou physique à l'encontre de ses salariés.

Art 5.3.1.2 ...par des actions visant à limiter le risque routier

A l'occasion de l'étude menée sur la détection des situations de pénibilité des salariés âgées de 50 ans et plus, il pourra être mis en évidence des salariés qui occupent des postes nécessitant des déplacements fréquents. Il peut leur être proposé, à ce titre, des actions de préventions spécifiques comme par exemple des formations à la sécurité routière.

ART 5.3.2 FAVORISER LA PREVENTION DE LA PENIBILITE DU TRAVAIL DES SALARIES SENIORS

Art 5.3.2.1 ... par l'analyse et l'engagement d'actions ciblées sur les situations de pénibilité au travail

Chaque année, un bilan est consacré à la santé des 50 ans et plus dans le cadre de la présentation du rapport annuel de la médecine du travail et du bilan annuel de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. La Caisse Régionale engage un chantier d'identification et d'analyse des facteurs de pénibilité rencontrés par les salariés, sous forme d'un bilan qui recense également les moyens d'actions et les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des salariés seniors afin de pallier à ces contraintes. Ce bilan est intégré au sein du rapport annuel CHSCT.

De cette manière, le rapport annuel de la médecine du travail permet de compléter, le cas échéant, le bilan senior réalisé en interne et d'évaluer qualitativement les résultats effectifs des actions engagées par la Caisse Régionale.

Art 5.3.2.2 ...par la proposition d'une visite médicale annuelle

L'entreprise s'engage à agir sur la pénibilité au travail des salariés seniors en faisant bénéficier, aux salariés de 57 ans et plus, qui en ont préalablement fait la demande formelle auprès du service ARH et à compter de cette date, d'une visite médicale annuelle.

Art 5.3.2.3 ...par l'accompagnement social des évolutions organisationnelles du travail et des mobilités fonctionnelles

Les salariés âgés de 55 ans et plus amenés à effectuer une mobilité fonctionnelle dans le cadre ou hors d'une évolution organisationnelle sont systématiquement rencontrés, lors d'un entretien individuel, par leur manager et un référent RH afin de recueillir leurs perspectives d'évolutions professionnelles qui permettent d'orienter la proposition d'affectation, le cas échéant, et de déterminer les modalités d'accompagnement notamment en termes de formation les plus appropriées.

Une mobilité fonctionnelle s'entend comme un changement dans la nature de l'emploi précédemment occupé, notamment lors d'un changement de famille professionnelle, d'un changement d'activité professionnelle ou d'un changement de métier.

Ils bénéficient, en outre, d'une période d'adaptation afin de stabiliser la transition. Pour ce faire, un premier bilan est effectué à l'issue du 1^{er} mois d'affectation avec le manager complété éventuellement par des bilans intermédiaires entre le salarié et le manager, puis au terme de ce délai, un second bilan est réalisé quatre mois plus tard.

L'observation du niveau de maîtrise du poste repose sur les compétences requises par l'emploi ainsi que sur la capacité d'adaptation au changement pour parvenir à leurs niveaux requis. En outre, dans le cas où ces bilans feraient état de besoins supplémentaires pour l'adaptation, des mesures d'accompagnement complémentaires (formation, accompagnement personnalisé, ...) peuvent être mises en place.

Dans ce cadre, et si cela est jugé nécessaire, un plan de formation individualisé sur mesure est élaboré d'un commun accord, entre le service DDP formation, le manager et le salarié. A cette occasion, des dispositifs tels que la VAE, période de professionnalisation, tutorat et DIF pourront être étudiés.

En outre, la Caisse Régionale s'engage à ce que les salariés exerçant un métier amené à évoluer suite à facteurs d'évolutions organisationnels, économiques, ou socioculturels et qui auraient en conséquence une incidence tant qualitative que quantitative sur le poste occupé soient également prioritaires, à l'accès au dispositif de retraite progressive défini à l'article 6.1 du présent accord.

OBJECTIFS CHIFFRES ET INDICATEURS DE SUIVI

- **Poursuivre et développer les compétences et les qualifications en définissant un projet professionnel**
 - La Caisse Régionale s'engage à développer les entretiens de deuxième partie de carrière chez les seniors de quarante-cinq ans et plus et se fixe pour objectif la réalisation d'entretiens avec 100 d'entre eux chaque année.
 - La Caisse Régionale s'engage à proposer 3 bilans de compétences par an à des salariés âgés d'au moins quarante-cinq ans en priorisant les propositions à la tranche d'âge la plus élevée.
 - La Caisse Régionale s'engage à proposer 3 périodes de professionnalisation et ou une VAE par an à des salariés âgés d'au moins quarante-cinq ans en priorisant les propositions à la tranche d'âge la plus élevée.
- **Poursuivre et développer les compétences et les qualifications en favorisant l'accès à la formation**
 - Une part du financement du plan de formation de l'Entreprise est réservée à la formation prioritaire des seniors d'au moins cinquante-cinq ans. La Caisse régionale s'engage à réserver un minimum de 5% du budget de formation pour les salariés âgés d'au moins cinquante-cinq ans.
 - La Caisse régionale s'engage à accompagner et à prendre en charge 100% des seniors d'au moins quarante-cinq ans qui auraient effectué des démarches auprès d'un organisme certificateur chargé de délivrer des diplômes dans le cadre de la VAE.
 - La Caisse Régionale s'engage à assurer un suivi des promotions appliquées aux salariés à partir de 45 ans.
- **Favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité des salariés**
 - La Caisse régionale s'engage à ce que 50% des salariés de 57 ans et plus ayant manifesté leur souhait de bénéficier du dispositif aient une visite médicale annuelle en 2014, 75% en 2015 et 100% en 2016.
 - La Caisse régionale s'engage à rendre compte au moins une fois par an des facteurs de pénibilité identifiés pour les salariés âgés de 50 ans et plus et ce, pendant toute la durée du présent accord et à présenter les actions correctives prises en conséquence.
 - La Caisse régionale s'engage à étudier pour les salariés âgés d'au moins 55 ans et qui occuperaient un emploi exposé à un facteur de risque faisant l'objet d'une fiche pénibilité au sens de l'article L. 4121-3 du code du travail, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente ne relevant pas de cette catégorie.
 - La Caisse régionale s'engage à déployer, d'ici à 2016, au sein de l'ensemble des points de vente principaux des affiches de prévention des incivilités.

ART 6 PREPARER LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA RETRAITE

ART 6.1.... PAR LA REDUCTION PROGRESSIVE DE L'ACTIVITE

ART 6.1.1. LE PRINCIPE

Il est mis en place un dispositif expérimental de réduction progressive d'activité dans les deux ans précédant le départ en retraite.

Le temps de travail sur les deux ans de la réduction progressive d'activité est réparti selon le principe suivant :

- temps de travail fixé à 80% la première année avec paiement d'une rémunération à 80%.
- temps de travail fixé à 50 % la seconde année avec maintien d'un coefficient de rémunération à 55% sur 13 mois.

En outre, durant et en fin de la période de réduction progressive d'activité les salariés visés bénéficieront des mesures ci-après :

- Prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite sécurité sociale et complémentaire (part employeur et hors retraite complémentaire AGRICA 1.24%) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide lui aussi de cotiser sur ledit salaire reconstitué.
- Une indemnité de départ en retraite calculée selon les modalités prévues par la convention collective nationale, sur le salaire reconstitué à temps plein.

ART 6.1.2 CONDITIONS D'ACCES

Ce dispositif est ouvert aux salariés :

- Pouvant à l'issue de cette période de deux ans liquider leur retraite à taux plein.
- Ayant déclaré la date prévisionnelle de leur départ en retraite auprès du service ARH.

Ce dispositif concerne l'ensemble des salariés en régime horaire ou en jours, y compris ceux déjà à temps partiel, dès lors qu'ils peuvent liquider leur retraite à taux plein dans les deux ans à venir.

Cette mesure repose sur le double volontariat salarié et employeur.

Les conditions de la demande, à l'initiative du salarié, ainsi que les modalités de traitement et d'acceptation de cette demande sont définies à l'article 3 de l'avenant n°1 à l'accord d'entreprise sur les modalités d'application du temps partiel en vigueur signé en date du 3 septembre 2012.

En cas d'acceptation, elle donne lieu à un entretien avec le manager pour organiser le temps de travail en considération des spécificités et des contraintes de l'unité de travail, ainsi qu'à la signature d'un avenant au contrat de travail.

Il est convenu que l'engagement à temps partiel vaut jusqu'au départ effectif à la retraite.

De plus, la majoration de la rémunération la deuxième année de réduction d'activité n'est définitivement acquise qu'à la date de départ effective communiquée par le salarié au service ARH. Si tel n'est pas le cas, le remboursement de la majoration du coefficient de rémunération pourra être exigé, sauf circonstances exceptionnelles ayant conduit le salarié à repousser la date de départ en retraite, telles que mise en chômage, décès, ou invalidité du conjoint ou concubin, situation de surendettement et divorce. Ce remboursement pourra être étalé sur plusieurs mois si le salarié le souhaite.

Le dispositif, décrit ci-dessus, ne peut se cumuler avec tout autre dispositif de réduction progressive d'activité, hors mesure de cessation anticipée de fin carrière prévue dans le cadre de l'accord d'entreprise CET actuellement en vigueur.

ART 6.1.3 UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS ET CONVERSION DU 13^{ÈME} MOIS

Lors de la dernière année d'application du dispositif retraite progressive, le salarié peut prétendre à la bonification de son compte épargne temps telle que prévue par l'accord d'entreprise sur le CET signé en date du 29 mars 2013.

De la même manière, si le salarié le souhaite, il peut demander à convertir son 13^{ème} mois en jours de congés selon les formalités décrites au sein de l'avenant à l'accord d'entreprise sur la transformation du 13^{ème} mois en jours de congés signé le 3 septembre 2012.

Dès lors, il a la possibilité de planifier par journée entière ces congés susvisés acquis au cours de cette dernière année avant la cessation d'activité. A ce titre, il est autorisé exceptionnellement et uniquement dans le cadre de cette mesure, une dérogation à l'article 4 de l'accord susvisé quant à l'obligation de poser les jours convertis par fraction de 5 jours consécutifs.

La planification de ces jours devra être faite puis adressée, au plus tard avant fin février de l'année concernée, au service ARH pour pouvoir être effectivement intégrée dans la paye.

ART 6.2. ...PAR LE RACHAT DES TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE POUR ANNEES D'ETUDES OU ANNEES INCOMPLETES

Les salariés âgés de 57 ans ou plus qui souhaitent souscrire un prêt auprès du Crédit Agricole Charente Périgord pour procéder au rachat d'un ou plusieurs trimestres d'assurance au titre du régime agricole et/ou général et/ou des régimes complémentaires correspondant à leurs années d'études ou années incomplètes notamment au titre du congé parental d'éducation, pourront obtenir la prise en charge partielle par la Caisse régionale des intérêts du prêt qu'ils auront souscrit sous forme de versement d'une prime mensuelle.

Le montant de cette prime est égal à 60 % du montant global desdits intérêts, sans que la durée de prise en charge par la Caisse régionale ne puisse excéder 36 mois et sans que la somme totale empruntée ne puisse dépasser 20 000 euros.

Cette dernière est versée sous la forme d'un paiement mensuel sur feuille de paye durant la totalité de la période de prêt prise en compte. Les sommes ainsi versées auront le caractère de salaire et seront soumises à charges sociales. Les versements cesseront de plein droit en cas de départ du salarié, pour quelque motif que ce soit, avant la fin de la période de prêt initialement prévue.

Le salarié doit adresser la demande de prise en charge partielle des intérêts de son prêt à la Direction des Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il doit impérativement fournir à l'appui de sa demande :

- la date prévisionnelle de son départ en retraite auprès du service ARH.
- l'avis de rachat de sa Caisse d'assurance vieillesse et de sa (ses) Caisse(s) de retraite(s) complémentaire(s) ainsi que l'échéancier de remboursement.

Au vu de ces documents, la Direction des Ressources Humaines notifie au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception la prise en charge des intérêts de son prêt.

La Caisse régionale s'engage à prendre en charge annuellement, pour la durée de l'accord, un maximum de 185 demandes. Il est précisé, en outre, que chaque salarié potentiellement concerné par cette mesure ne peut prétendre à l'ouverture de l'aide financière qu'une seule fois jusqu'à son départ effectif en retraite.

ART 6.3. ...PAR LA PREPARATION DE SON PROJET DE VIE PERSONNEL EN RETRAITE

Dans l'année précédant le départ en retraite, le salarié peut bénéficier d'une formation spécifique organisée dans le cadre de son DIF et destinée à préparer sa retraite notamment en ce qui concerne les démarches à effectuer auprès de différentes administrations et organismes. Cette formation est organisée tous les ans par l'intermédiaire d'AGRICA.

Par ailleurs, à l'occasion d'un point carrière organisé dans le cadre de la gestion de la seconde partie de carrière ou au cours de l'entretien annuel d'appréciation, les salariés âgés de 57 ans et plus sont sollicités pour participer à des entretiens individuels d'information sur la retraite organisés également par l'intermédiaire d'AGRICA.

Les salariés âgés de 57 ans et plus peuvent également de leur propre initiative demander à bénéficier d'un entretien individuel d'information auprès du service ARH.

Il est précisé que pour pouvoir bénéficier de ces dispositifs, les salariés doivent communiquer au service ARH leur date effective de départ en retraite, avant le 31 décembre de l'année précédant le départ en retraite.

OBJECTIFS CHIFFRES ET INDICATEURS DE SUIVI

- ☒ La Caisse régionale s'engage à faire bénéficier d'une priorité d'examen 20 demandes de salariés seniors souhaitant bénéficier d'un aménagement du temps de travail en fin de carrière dans les conditions décrites ci-dessus.
- ☒ La Caisse régionale s'engage à ce que 100% des salariés ayant déclaré leur départ en retraite à la DRH participe à un séminaire de formation dédié à la préparation à la retraite.
- ☒ La Caisse régionale s'engage à faire un suivi annuel du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier de l'aide spécifique accordée pour le rachat de trimestres d'assurance vieillesse manquants.

ARTICLE 7: FAVORISER LA COHABITATION INTERGENERATIONELLE EN DEVELOPPANT LES TRANSMISSIONS DE SAVOIRS

L'évolution des métiers de la Caisse régionale implique de maîtriser des savoirs et savoirs faire de plus en plus accrus. En outre, comme le met en évidence le diagnostic préalable, au cours des prochaines années, la Caisse Régionale sera notamment confrontée à de nombreux départs en retraite de salariés (une soixantaine prévus d'ici 2016). Dans ce cadre, la transmission des savoir-faire techniques au sein de la Caisse régionale est une des conditions de son développement dans la durée.

L'entreprise est responsable de la transmission des connaissances, des techniques, du savoir-faire et des bonnes pratiques de ses collaborateurs. À ce titre, chaque Direction est concernée. La Direction des Ressources Humaines, quant à elle, est impliquée dans la mise en œuvre de cette transmission.

ART 7.1. IDENTIFICATION DES COMPETENCES CLES

Grâce à l'analyse prévisionnelle des emplois et des compétences, la Caisse Régionale a entamé une démarche d'identification des compétences nécessaires à moyen terme dans les différentes filières professionnelles. Ces savoirs et savoirs faire ont été, à ce titre, recensés synthétiquement au sein du diagnostic préalable présenté à l'ouverture des négociations sur le contrat de génération et annexé au présent accord.

Ce recensement permet ainsi, d'engager potentiellement des démarches de transmission de ces savoirs dans des conditions optimales. Dans ce cadre, la Direction des Ressources Humaines continue au travers du Comité Ressources Humaines ou bien à l'occasion des analyses prévisionnelles annuelles des emplois et des compétences de recenser les savoirs clés et les collaborateurs qui les détiennent, ainsi que ceux qui sont capables de les transmettre.

Aussi, chaque année, la Direction des Ressources Humaines recensera les collaborateurs, par Direction, de plus de 57 ans et plus, afin de mettre en œuvre, dans la mesure du possible, la transmission de leurs connaissances.

ART 7.2. MISE EN ŒUVRE DU TUTORAT

La Caisse régionale consciente de l'intérêt que représente la transmission des savoirs en tant que vecteur de la transmission des savoirs faire techniques et de la culture d'entreprise a élaboré un dispositif de tutorat au sein de l'accord d'entreprise « *Dynamiser la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle grâce à la GPEC* » entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

C'est pourquoi, elle souhaite aujourd'hui compléter le dispositif prévu au paragraphe 3.1 dudit accord d'entreprise en précisant formellement les situations pour lesquelles l'opportunité d'organiser une transmission des savoirs par le biais du tutorat doit être prioritairement étudiée par la Caisse régionale :

- évolution démographique et perte de savoirs faire clés que celle-ci pourrait entraîner
- prise de poste d'un nouvel embauché ou d'un salarié quelque que soit son âge qui requiert un savoir faire technique spécifique et dont on constate, à ce titre, un écart entre la formation initiale ou l'expérience passée acquise et les attendus professionnels exigés dans le métier cible.

- prendre en compte les exigences requises pour occuper des fonctions managériales.
- difficultés de recrutement dans un domaine d'activité très concurrentiel, prioriser en conséquence, la montée en compétence grâce à la mobilité interne.
- accompagnement d'une absence prolongée de plus de 6 mois ayant entraîné une mobilité fonctionnelle impliquant un changement dans la nature de l'emploi précédemment occupé, notamment lors d'un changement de famille professionnelle, d'un changement d'activité professionnelle ou d'un changement de métier.
- projet d'évolution organisationnelle qui peut entraîner un flux de mobilités fonctionnelles impliquant un changement dans la nature de l'emploi précédemment occupé, notamment lors d'un changement de famille professionnelle, d'un changement d'activité professionnelle ou d'un changement de métier.

Au vu de ces conditions, la Caisse régionale s'engage à mettre en œuvre des actions d'accompagnement et de transmission des connaissances par l'intermédiaire de tuteurs dans le cadre du projet d'évolution du réseau commercial. En effet, celui-ci va nécessiter une campagne de formation importante, c'est pourquoi la Direction souhaite activer le dispositif de tutorat dans les conditions prévues à l'accord d'entreprise « ***Dynamiser la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle grâce à la GPEC*** » entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Le recours à ce dispositif est convenu d'un commun accord, lors du processus d'affectation ou encore au cours de la période d'adaptation entre le manager, le salarié et le service DDP. Ce dernier statuera définitivement sur la mise en place effective dudit dispositif pour le salarié demandeur.

Il est rappelé, en outre, que les missions du tuteur consistent :

- à favoriser les conditions d'apprentissage des tutorés en les aidant à assimiler la compréhension du métier et en le guidant dans l'exécution du travail,
- à accompagner les tutorés dans la découverte et/ou des aspects techniques, relationnels et organisationnels du métier, en développant leurs aptitudes et leur motivation,
- à s'assurer de l'acquisition progressive d'autonomie des tutorés dans la réalisation pratique des actes du métier,
- à mesurer les progrès accomplis, en participant aux contrôles nécessaires.

ART 7.3. LES FORMATEURS INTERNES

La transmission des savoirs et savoirs faire par le biais des formateurs internes revêtent également une importance majeure, compte tenu des spécificités attachées au domaine d'activité bancaire. Aussi, la Caisse Régionale peut faire appel à des salariés seniors ou possédant une expérience significative dans l'entreprise, susceptibles de donner des formations, et d'accroître cet effort notamment, en cas de projet d'évolution d'organisation.

Le rôle de formateur interne non permanent est particulièrement important dans les secteurs d'activité présentant des compétences clés telles qu'identifiées.

La mission de formateur interne implique que le salarié concerné acquiert, exploite et développe des qualités d'experts et de pédagogues dans le domaine de compétence. Dans ce but, des actions de formations, dans le domaine de la pédagogie, seront organisées, si besoin, par le service DDP à leur attention.

Le temps passé comme formateur interne (préparation de formation, travaux d'études et de recherches, animation de stages) est considéré comme du temps de travail à part entière.

L'activité de formation interne permanente est prise en compte positivement dans l'appréciation que le manager est amené à porter sur les résultats dudit salarié.

ART 7.4. REDACTION DE PROCEDURES CLES

Le recensement des compétences clés doit se concrétiser par une formalisation des modes d'accès aux savoirs des salariés concernés avant leur départ, de façon à assurer une transmission systématique au sein de la Caisse Régionale. A ce titre, des salariés peuvent être mis en mission pendant une période prédéfinie afin de rédiger des procédures types.

OBJECTIFS CHIFFRES ET INDICATEURS DE SUIVI

- ☒ La Caisse régionale s'engage à mettre en place un minimum de 5 binômes intergénérationnels au titre de l'année 2014 dans le cadre du projet de réorganisation du réseau commercial.
- ☒ La Caisse régionale s'engage à étudier prioritairement l'opportunité de recourir à un dispositif de tutorat dès lors qu'une des conditions visées précédemment est rencontrée.

ARTICLE 8 - CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

Pour chacune des différentes actions prises au regard des engagements forts de l'entreprise en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors, il est élaboré un plan d'action, annexé au présent accord, qui reprend la date prévisionnelle de mise en œuvre de l'action considérée, ainsi que le service responsable et support en charge de sa mise en œuvre effective.

ARTICLE 9 - MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION DE LA REALISATION DES ENGAGEMENTS

Compte tenu du rôle privilégié de la commission formation en matière d'examen des mesures et autres actions permettant le développement des compétences des salariés, les parties conviennent d'assurer le suivi de la mise en œuvre des dispositifs prévues dans le présent accord au sein de la commission formation au moins 1 fois par an. Dans ce cadre, la commission a notamment pour mission d'examiner les objectifs/indicateurs de l'année N-1 et si nécessaire les mesures complémentaires à envisager.

En outre, elle a un rôle de préparation des consultations du comité d'entreprise. Ainsi, compte tenu de son rôle prépondérant, un membre par organisation syndicale faisant partie de la commission formation peut demander à bénéficier d'une action de formation spécifique dédiée à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de manière à faciliter l'exercice de sa mission. Cette dernière sera choisie et proposée par la Caisse régionale.

Par ailleurs, la Caisse régionale transmet annuellement à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord à l'autorité administrative, aux délégués syndicaux, aux membres du Comité d'entreprise le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord.

ARTICLE 10 - CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le présent accord est soumis avant sa signature à la consultation du CHSCT et du comité d'entreprise.

ARTICLE 11 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2014, sous réserve, de sa validation par la DIRECCTE.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme, date à laquelle il ne pourra produire ses effets comme un accord collectif à durée indéterminée.

ARTICLE 12 - ADHESION

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec AR, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion sur l'ensemble des dispositions en vigueur à la date de ladite adhésion.

ARTICLE 13 - REVISION

Chaque partie pourra, à tout moment, formuler une demande de révision.

Cette demande devra être adressée à l'ensemble des parties à la négociation. La direction convoquera alors les organisations syndicales dans un délai maximum de trois mois.

Cependant, durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord et en application de l'article L.2261-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

ARTICLE 14 - NOTIFICATION ET DEPOT LEGAL

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera déposé par la direction à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi - Unité Territoriale de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

L'accord sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le réseau intranet.

Fait à SOYAUX, en 7 exemplaires, le 12 septembre 2013.

Pour la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE MUTUEL CHARENTE-PERIGORD,

Monsieur Jean-Pierre Vauzanges,

Directeur Général,

Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT - CGT représentées par

SNECA représentée par

SUD représentée par

Patricia NERIZIAE

Meilla