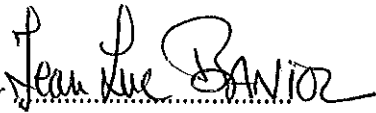
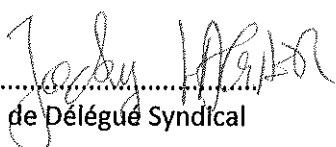
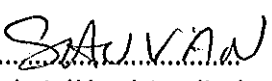


ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE DU LANGUEDOC

Entre la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE DU LANGUEDOC, dont le Siège Social est à MAURIN, Avenue du Montpelliéret, 34970 LATTES, représentée par Monsieur Jacques CAMBON, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines de ladite Caisse Régionale

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

- ✓ F.G.A./C.F.D.T. 
représentée par
agissant en qualité de Délégué Syndical
- ✓ F.O. 
représentée par
agissant en qualité de Délégué Syndical
- ✓ S.N.E.C.A./C.G.C. 
représenté par
agissant en qualité de Délégué Syndical
- ✓ UNION S.U.D.
représenté par
agissant en qualité de Délégué Syndical

tous signataires dûment mandatés par leur organisation

d'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE :

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi N°2013-185 du 1er Mars 2013 qui a créé le contrat de génération. Les objectifs de cet accord se combinent avec ceux fixés par l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle du 08 décembre 2014, l'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées du 24 avril 2012 (prolongé par avenant en date du 10 avril 2015), l'accord d'entreprise sur l'accompagnement des mobilités du 25 avril 2012, et l'accord sur le tutorat signé le 27 mai 2015.



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.

Les parties réaffirment en particulier leur attachement à garantir dans l'entreprise,

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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 1 – DIAGNOSTIC PREALABLE

Conformément à la loi du 1^{er} mars 2013, la négociation du présent accord a fait l'objet d'un diagnostic préalable présenté aux organisations syndicales.

Ce diagnostic comportait les éléments mentionnées à l'article D 5121-27 du code du travail et relatifs :

- A la pyramide des âges sur les 3 dernières années ;
- Aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la Caisse Régionale sur les 3 dernières années :
 - Répartition des effectifs seniors et jeunes par genre
 - Répartition des recrutements par tranche d'âge
 - Répartition des heures de formation par tranche d'âge
- Aux perspectives de recrutement
- Aux prévisions de départ en retraite
- Aux compétences clés dont la préservation est considérée comme essentielle dans la Caisse Régionale

Par ailleurs, les bilans des différents accords déjà existants dans la Caisse Régionale et rentrant dans le champ d'application du contrat de génération ont été utilisés dans le cadre de ce diagnostic préalable :

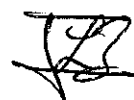
- bilan sur l'accord seniors
- bilan sur l'égalité hommes / femmes

Le diagnostic a été remis aux organisations syndicales et est annexé au présent accord.

ARTICLE 2 – TRANCHES D'AGE CONCERNEES

Après étude du diagnostic préalable à la négociation du contrat de génération, il est convenu avec les partenaires sociaux que pour l'ensemble :

- les « jeunes » correspondent aux personnes de moins de 26 ans ou de moins de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- les « seniors » correspondent aux personnes de 45 ans et plus.



2/12



ARTICLE 3 – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

3.1 OBJECTIF CHIFFRE GLOBAL EN MATIERE D'EMBAUCHE DE JEUNES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Compte tenu des prévisions de départ à la retraite et dans la continuité des politiques de recrutement déjà existantes, les parties signataires se fixent pour objectif de porter la part des jeunes de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans si bénéficiant de la qualité de travailleur handicapé) dans les recrutements en contrat à durée indéterminée à au moins 42 % des recrutements sur la durée de l'accord.

Afin d'assurer l'évolution de cet engagement, il est convenu le suivi annuel devant les organisations syndicales signataires de l'indicateur suivant :

- Ratio des embauches de jeunes en CDI sur l'ensemble des embauches.

3.2 : MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

- Chaque nouvel embauché bénéficie de l'appui d'un référent : celui-ci aura pour mission de se positionner en relais entre le manager, l'équipe et le salarié ; de guider le salarié dans le service, à son poste, dans l'entreprise ; de transmettre les valeurs, les règles, les usages et les bonnes pratiques de l'entreprise ; et de faire progresser le salarié.
 - Pour les jeunes embauchés dans le réseau, le référent sera le Chargé de développement. Un suivi sera établi sur la base du monitorat. Au moins deux rencontres responsable / jeune / référent auront lieu pendant la première année. Un Compte rendu sera rédigé par le référent et transmis à la DRH par ce dernier.
 - Pour les jeunes embauchés au siège et réseaux spécialisés, le référent sera le chargé d'emploi, qui mettra en place un suivi, assumera le bon transfert des compétences avec le manager et l'équipe de son unité d'accueil. Au minimum une rencontre responsable / jeune / référent sera organisée pendant la première année.
- la Caisse Régionale du Languedoc assure un parcours de formation à tout nouvel embauché pour l'ensemble des métiers du réseau et du siège. Ce parcours varie selon le poste et le profil du jeune embauché. L'objectif est donc que tout jeune embauché suive un parcours de formation.

Les parcours de formation sont personnalisés en fonction de la formation initiale du nouveau collaborateur et du métier sur lequel il est embauché.

Pour les salariés du réseau, ces parcours de formation comprennent dans tous les cas :

- une partie règlementaire, nécessaire à la compréhension des règles régissant la profession bancaire ;
- une partie découverte de l'entreprise et du groupe afin d'appréhender le contexte et la culture de la Caisse Régionale ;
- une partie compétences des métiers bancaires, composée de modules différents selon le métier ;



3/12



- une partie approche commerciale afin de connaître et d'apprendre les techniques commerciales ;
- une partie poste de travail permettant au collaborateur de se familiariser avec le système d'information ;
- une partie gestion des incivilités et agressivités qui permet de gérer l'insatisfaction des clients et prévenir les incivilités.

Les salariés embauchés sur les métiers des sites administratifs disposent d'un parcours individuel de formation spécifique, adapté à leurs besoins et fonction de leur formation initiale, de leur expérience et du métier.

La Caisse Régionale portera une attention particulière à adapter au mieux les parcours de formation pour les jeunes embauchés qui n'auraient pas ou peu de qualification.

Afin d'assurer l'évolution de cet engagement, il est convenu le suivi annuel devant les organisations syndicales signataires de l'indicateur suivant :

Ratio du nombre de jours de formation dédiés aux jeunes.

L'objectif est que ce ratio soit de 20 % sur la durée de l'accord.

3.3 MODALITE DE RECOURS AUX CONTRATS EN ALTERNANCE ET SON DEVELOPPEMENT :

Les partenariats avec les écoles, universités, IUT, Centre de formation des apprentis ciblés seront renforcés. Il s'agit principalement des cibles suivantes :

- Master 2 : Purpan - Polytech Montpellier – Sup de Co Montpellier – IAE et ISEM (CFA Crédit Agricole)
- Licence Pro : CFA Crédit Agricole – IUT de Montpellier
- DU ouvert aux candidats atteints d'un Handicap
- UFR Sciences Eco Montpellier

Les nouveaux tuteurs d'apprentis suivront une formation spécifique sur leur rôle de tuteur.

Par cet accord, la Caisse Régionale s'engage à conclure des contrats d'alternance afin de permettre la professionnalisation des étudiants. La CR Languedoc s'engage à proposer 45 « postes » en alternance par an pendant la durée de l'accord.

La CR s'engage à organiser une formation spécifique dédiée à l'ensemble des alternants.

A l'issue de leur période d'alternance, les jeunes se verront proposer des opportunités d'emploi au sein de l'entreprise, prioritairement en CDI, en fonction de leurs souhaits et de la qualité de leur période d'alternance.

3.4 MODALITE DE RECOURS AUX STAGES ET ACCUEIL DES STAGIAIRES :

L'entreprise poursuit sa politique dans le domaine de l'accueil des stagiaires, pour des stages de courte comme de longue durée, en lien avec les écoles de la région. Un bilan du stage est formalisé, lorsque celui-ci est d'une longue durée, afin de faire le point sur ses apports et de faciliter la détection de potentiels pour l'entreprise.

- La CR Languedoc veille à développer son image et son attractivité vis-à-vis des jeunes et des écoles : les offres de stages sont diffusées dans des écoles ciblées. Le service ressources

4/12

humaines intervient également dans ces écoles afin de rencontrer les étudiants et solliciter leur intérêt sur des offres de stages. Par ailleurs, le recours aux stages s'effectue également au travers des candidatures spontanées reçues par la Caisse Régionale et la présence de celle-ci dans les forums étudiants.

- La CR Languedoc veillera à proposer des objectifs clairs et motivants pour les stagiaires
- Il est décidé de la mise en place d'un processus d'accompagnement :

Chaque stagiaire accueilli à la CR bénéficiera a minima d'un entretien d'accueil avec le manager, d'entretiens réguliers de suivi avec le manager, et enfin d'un entretien d'appréciation à l'issue du stage qui sera transmis au service RH afin d'identifier les profils intéressants.

3.5 ACCOMPAGNEMENT, ACCES A L'EMPLOI : LA MOBILISATION D'OUTILS EXISTANTS DANS L'ENTREPRISE PERMETTANT DE LEVER LES FREINS MATERIELS A L'ACCES A L'EMPLOI, TELS LES DIFFICULTES DE TRANSPORT.

La Caisse Régionale met à disposition des collaborateurs des moyens permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi.

Par ailleurs, la Caisse Régionale, au travers de sa participation à l'effort de construction, a conclu une convention d'accès au logement locatif social. Ainsi, les salariés bénéficient, sous conditions, d'une priorité dans l'attribution de réservations locatives, d'aides financières et de services proposés par les organismes auxquels l'Entreprise verse une partie de sa participation à l'effort de construction.

Lors de chaque recrutement, la Caisse Régionale s'engage à remettre à chaque nouvel embauché une documentation spécifique sur les services et aides financières dont il peut bénéficier dans le cadre de son embauche ou de sa mobilité.

Il est également prévu au sein de la CR Languedoc l'accès des nouveaux embauchés à un prêt « coup de pouce » dans les 12 mois suivant leur titularisation (5000 € sur 36 mois à 0%).

L'accord relatif aux mobilités géographiques permet également de réduire les impacts liés aux transports en cas de mutation géographique.

Le prix des abonnements souscrits par des salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de transports publics de personnes ou de services de location de vélo sont pris en charge par l'employeur à hauteur de 50%.

Mesures spécifique aux salariés apprentis en alternance :

Sur ce sujet de la mobilité, concernant les salariés en alternance, les parties conviennent que cette population est importante pour le renouvellement des compétences de l'entreprise, et qu'elle peut se trouver fragilisée du fait de l'alternance et des difficultés inhérentes à l'entrée dans le monde professionnel.

Ainsi, Il est acté un principe d'accompagnement financier segmenté en fonction du rythme de l'alternance, de l'école (solutions internes de logement ou pas) et des contraintes liées à l'affectation (éloignement, double logement).

 5/12

- concernant les apprentis en alternance DIFCAM : (IUT, ISEM) : alternance 15j/15j + (IAE): alternance 1mois/1 mois :

Distance ECOLE/ AGENCE en kms (A/R)	QUOI ?	COMBIEN ?	COMMENT ?
A. Entre 60 et 80	• IKS + péage	• 1 A/R par semaine de travail	• NDF
B. Entre 80 et 140	• IKS + péage • prime forfaitaire brute	• 1 A/R par semaine de travail • 200 €/mois	• NDF • Avec le salaire
C. Sup à 140 kms	• IKS + péage • prime forfaitaire brute • CILEO si double loyer	• 1 A/R par semaine de travail • 300 €/mois • enveloppe max 3200 € CILEO	• NDF • Avec le salaire • Fiche contact CILEO

- Concernant les apprentis en alternance SUP de CO : 3 semaines agence/1 semaine école :

Distance ECOLE/ AGENCE en kms (A/R)	QUOI ?	COMBIEN ?	COMMENT ?
A. Entre 60 et 80	• IKS + péage	• 1 A/R par semaine de travail	• NDF
B. Entre 80 et 140	• IKS + péage • prime forfaitaire brute	• 1 A/R à par semaine de travail • 100 €/mois	• NDF • Avec le salaire
C. Sup à 140 kms	• IKS + péage • prime forfaitaire brute • CILEO si double loyer	• 1 A/R par semaine de travail • 100 €/mois • enveloppe max 3200 € CILEO	• NDF • Avec le salaire • Fiche contact CILEO

7 / DISPOSITIF SPECIFIQUE POUR LES SALARIES AYANT UNE RECONNAISSANCE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE :

Les parties souhaitent rappeler les dispositions de l'accord d'entreprise du 25 avril 2012, prolongé par avenant du 10 avril 2015, sur l'emploi des personnes handicapées à la CR, qui exprime une volonté d'appliquer une politique pro active, novatrice, et durable, en faveur des personnes en situation de handicap, au moyen de mesures concrètes : jours de congés supplémentaires, prêts spécifiques pour les aménagements, accompagnement individualisés, adaptations des postes de travail, CESU, etc.

8 / ACTIONS EN FAVEUR DE LA MIXITE DES EMPLOIS

La CR s'engage à mettre en œuvre les actions en faveur de l'égalité professionnelle hommes/femmes telles que définies dans le dispositif en vigueur au sein de la CR.

ARTICLE 4 – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

4.1 OBJECTIF CHIFFRE GLOBAL EN MATIERE D'EMBAUCHE DES SALARIES AGES

Les parties signataires se fixent pour objectif de porter la part des salariés âgés de 45 ans et plus à 4 % des recrutements en contrat à durée indéterminée sur la durée de l'accord et 15 % des recrutements dans le cadre du DU Handicap (modalités du DU handicap définies dans l'accord du 24 avril 2012).

Afin d'assurer l'évolution de cet objectif, il est convenu le suivi annuel devant les organisations syndicales signataires de l'indicateur suivant :

- Pourcentage de l'ensemble des embauches de salariés âgés dans l'entreprise sur la durée de l'accord.

4.2 OBJECTIF CHIFFRE GLOBAL EN MATIERE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Les parties signataires se fixent pour objectif de maintenir le taux d'emploi des seniors à 40 % sur la durée de l'accord.

4.3 MESURES FAVORISANT L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PREVENTION DE LA PENIBILITE PAR L'ADAPTATION ET L'AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

L'entreprise s'engage à solliciter les Médecins du Travail référents une fois par an afin de connaître leurs prescriptions en vue d'améliorer les conditions de travail et les postes de travail des salariés âgés de plus de 45 ans.

A l'occasion des mobilités sollicitées par les salariés seniors, la CR veillera à proposer un poste d'affectation optimisant le trajet domicile/lieu de travail du senior.

Les parties rappellent que les salariés de plus de 55 ans pourront saisir directement le médecin de travail de leur secteur, à titre individuel, afin d'aborder notamment les situations et rythmes de travail.



7/12



4.4 RECRUTEMENT DE SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE :

Afin d'assurer l'objectif fixé de recrutement des salariés de 45 ans et plus, la Caisse Régionale s'engage à :

- Porter une attention particulière sur les candidatures de personnes de plus de 45 ans. A cet effet, un process de sélection adapté est mis en place.
- Sensibiliser les chargés d'emploi et de recrutement sur ce sujet, par le biais d'une communication spécifique.

4.5 ANTICIPATION DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES ET GESTION DES AGES :

4.5.1 Entretiens de carrière

Pour développer ou maintenir le développement des capacités d'évolution et de l'employabilité des seniors jusqu'au terme de leur parcours professionnel, la Caisse Régionale s'engage à organiser un entretien individuel de carrière dédié entre la DRH et les salariés âgés.

Cet entretien sera à l'initiative du salarié de plus de 45 ans, et de l'entreprise pour les plus de 55 ans.

L'objectif est de réaliser un bilan personnel et professionnel du collaborateur, de faire le point sur ses compétences, sur ses besoins en formation, sur sa situation, et son évolution professionnelle.

Les parties conviennent qu'un entretien spécifique sera organisé à l'initiative de la DRH, pour tous les salariés atteignant les 60 ans. Cet entretien aura pour objectif de réaliser un bilan personnel et professionnel du collaborateur, de faire le point sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle, et enfin sur les situations et rythme de travail du collaborateur.

4.5.2 Suivi des candidatures internes

Afin de maintenir un dialogue constant et constructif avec les seniors de l'entreprise, et d'assurer un cadre de développement personnel favorable, les salariés de 45 ans et plus qui auront candidaté sur un poste et qui n'auront pas été retenus, seront individuellement reçus par la DRH (entretien physique ou à distance).

4.5.3 Missions ponctuelles

Les salariés âgés pourront se voir proposer des missions ponctuelles, au-delà du métier, dans le domaine de compétences ou sur autres domaines.

4.5.4 Préparer, favoriser et organiser les mobilités avec un regard particulier sur les sites

Afin de permettre aux collaborateurs de favoriser et organiser les mobilités avec un regard particulier sur les sites, la CR met en place :

- une cartographie des métiers pour susciter la mobilité et mieux se préparer;
- un référentiel de compétences et de comportements évolutifs des principaux métiers en fonction des orientations définies dans le projet d'entreprise ;

4.6 ORGANISATION DE LA COOPERATION INTERGENERATIONNELLE :

Afin de faciliter une coopération entre les différentes générations, la Caisse Régionale s'engage à constituer des équipes de travail d'âges mixtes, qui tiennent compte des expériences et des expertises professionnelles.

De plus, la Caisse Régionale s'engage à mettre en place des systèmes d'échange via l'intranet, notamment pour communication des bonnes pratiques et astuces, des réussites, et des difficultés, ou pour échanger sur l'exercice du métier, etc..

Des Forums de réflexion à vocation opérationnelle (Think Tanks / Laboratoire d'idée) seront également accessibles aux salariés, en incluant toutes les fonctions de l'entreprise.

4.7 DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION :

L'adaptation des compétences des salariés et l'entretien de leurs capacités d'apprentissage tout au long de leur carrière est un facteur clé du maintien dans l'emploi, c'est pourquoi l'entreprise s'engage à :

- Développer les Périodes de professionnalisation : elles permettent aux salariés de plus de 45 ans d'acquérir un renforcement de leur qualification et une progression de leurs compétences. La CR s'engage à développer ces périodes chez les seniors de plus de 45 ans.
- Mieux accompagner la validation des acquis de l'expérience : cette démarche est très adaptée aux profils seniors. La CR informe les seniors et les fait bénéficier d'une priorité en matière d'accompagnement et de prise en charge de la VAE.
- La CR s'engage à former les salariés de plus de 45 ans pour lesquels un besoin a été identifié aux applicatifs informatiques de bureautique.

4.8 AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET TRANSITION VERS LA RETRAITE :

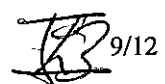
4.8.1 Travail à temps partiel de fin de carrière

Le présent accord prévoit, pour les salariés concernés, la faculté d'aménager leur temps de travail global en fin de carrière par l'utilisation d'un travail à temps partiel de 90% organisé.

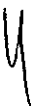
Ce dispositif permet au salarié, s'engageant sur la date de son départ en retraite (sous trois ans maximum), de majorer son temps libre annuel sans altérer la performance des organisations.

Pendant la période de travail à temps partiel à 90% des salariés concernés par le présent dispositif, afin de permettre au salarié de continuer à cotiser aux régimes de retraite sur la base d'un travail à temps plein, les cotisations vieillesse retraite de base et complémentaires (parts patronale et salariale) sont prises en charge par la Caisse régionale sur la base d'un travail à plein temps.





9/12



- **Conditions d'éligibilité au temps partiel fin de carrière :**

Tout salarié éligible peut opter pour un travail à temps partiel tel que défini ci-dessus sous réserve :

- que le salarié concerné en fasse la demande par écrit à la DRH.
- que le salarié s'engage par écrit sur la date de son départ à la retraite, celui devant intervenir sous trois ans maximum à compter de la date de sa demande de temps partiel de fin de carrière.
- que le salarié cesse effectivement son activité à l'issue de la période de travail à temps partiel.
- de l'accord préalable de la Caisse régionale sur la planification des périodes et jours de présence et périodes d'absence envisagées, afin que cette planification soit compatible avec le fonctionnement de l'unité. Il pourra s'agir soit une journée toutes les deux semaines, soit ½ journée par semaine. Aucune autre organisation ne pourra être retenue. Le cumul des jours ne sera pas autorisé, notamment en fin de période par exemple.
- que le salarié fournisse les éléments de la MSA (et autres organismes de retraite) faisant état de sa capacité à partir à la retraite dans les trois ans.

- **Non cumul du temps partiel de fin de carrière avec d'autres dispositifs**

Le présent dispositif ne peut pas se cumuler avec d'autres dispositifs, et notamment avec des temps partiels de durée moindre.

Les collaborateurs ayant une durée de travail à temps partiel plus ou moins élevée que 90% ne pourront pas prétendre au bénéfice, même partiel, du présent dispositif compte tenu de l'incidence sur l'organisation du travail.

- **Changement de situation du salarié en temps partiel 90% de fin de carrière**

Lorsqu'un salarié souhaite, en cas de survenance d'événements familiaux, différer la date de départ en retraite initialement convenue, il formule sa demande auprès de la Direction de la Caisse régionale au moins six mois avant la date de départ programmée.

La Direction prend sa décision après entretien avec le salarié, entretien au cours duquel le salarié pourra faire valoir sa situation personnelle ou familiale. La décision est notifiée à l'intéressé dans le mois suivant la date de l'entretien. En cas d'accord, la Direction est alors en droit de procéder au rappel de tout ou partie des cotisations retraite réglées par l'entreprise dans le cadre du présent accord pour le compte du salarié.

Lorsqu'un salarié souhaite un retour à temps complet pendant dans la période, il formule sa demande auprès de la Direction de la Caisse régionale au moins six mois avant la date de départ programmée.

La Direction prend sa décision après entretien avec le salarié, entretien au cours duquel le salarié pourra faire valoir sa situation personnelle ou familiale. La décision est notifiée à l'intéressé dans le mois suivant la date de l'entretien. Les cotisations retraites à charge du salarié lui sont à nouveau imputables en totalité dans le cadre de sa durée de travail à temps plein.



10/12



4.8.2 Compte Epargne Temps

Le plafond du CET est porté à 25 jours pour les salariés de plus de 55 ans (contre 20 pour les autres salariés).

ARTICLE 5 - TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La transmission du savoir et des compétences et l'accompagnement des nouveaux entrants est une nécessité pour l'entreprise. A cette fin, l'entreprise s'engage à :

- Mettre en place des périodes d'immersion qui permettront au salarié, avant sa prise de poste, d'effectuer une période d'immersion dans les services du siège ou en agence (« Vis mon Job »).
- Constitution d'une bibliothèque numérique enrichie pour accroître l'autoformation :
 - Quizz en libre-service pour se positionner en matière de connaissance
 - Bagages accessibles sous intranet
 - Annales de formation et d'examen
 - Revues de Presse ...

ARTICLE 6 : EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DES EMPLOIS

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'entreprise s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issus de l'accord portant sur ce sujet signé le 17 Décembre 2011 et de développer la mixité des emplois.

ARTICLE 7 : L'ACCES A LA FORMATION

Les parties signataires confirment la dimension « transversale » du plan de formation de la CR du Languedoc, qui a vocation à répondre aux besoins de formation de toutes les générations de salariés (femmes ou hommes, et quel que soit leur âge). L'accès à la formation est le même pour tous.

Les plans de formation de la CR s'intègrent aux objectifs du contrat de génération s'agissant, notamment, des modalités d'accès pour les jeunes collaborateurs, les « référents » ou les seniors. Ils procèdent à faire converger la couverture des besoins de formation.

ARTICLE 8 : CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION

8.1- Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements :

- Mise en œuvre dès signature de l'accord :

Concernant les jeunes : Parcours d'accueil et de formation des jeunes, accès à la formation des jeunes, renforcement des partenariats avec les écoles, formation des nouveaux tuteurs d'apprentis, formation spécifique dédiée à l'ensemble des alternants, proposition d'opportunités d'emploi au sein de l'entreprise aux apprentis, des objectifs clairs et motivants pour les stagiaires, toutes les modalités d'accompagnement et d'accès à l'emploi sont d'effet immédiat, ainsi que le dispositif de temps partiel de fin de carrière.



11/12



Concernant les salariés âgés : sollicitation des médecins du travail une fois par an, affectation optimisant le trajet domicile/lieu de travail du sénior, sensibilisation les chargés d'emploi, formations des salariés de + de 45 ans pour lesquels un besoin a été identifié aux applicatifs informatiques de bureautique.

Mise en œuvre au plus tard à la fin de l'accord : tous les autres points.

8.2- Suivi de l'application de l'accord :

La CR transmettra chaque année à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, à l'autorité administrative, aux Délégués syndicaux, et aux membres du Comité d'entreprise, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord. Ce document d'évaluation portera sur les périodes 2016, 2017, et 2018, et les informations seront arrêtées à décembre de chaque année.

8.3- Information du personnel :

Accessible sur l'Intranet et communication spécifique sur le blog dans le mois suivant la signature de l'accord

8.4- Durée :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra effet 1^{er} janvier et expirera le 31 Décembre 2018. Il cessera de produire de plein droit tout effet à cette échéance.

Article 9 - Modalités de publicité de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article D.2231-2 du code du travail, le présent accord accompagné du diagnostic préalable sera déposé en deux exemplaires dont un en version électronique auprès des services de la Direccte, Unité territoriale de l'Hérault et un exemplaire au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Montpellier. En outre, un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

Le présent accord fera également l'objet d'une mise en ligne sur le portail intranet de la caisse régionale.

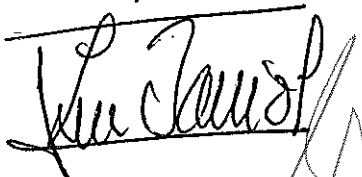
Fait à Maurin, le.... 17.12.15

Le Directeur des Ressources Humaines de la Caisse Régionale du LANGUEDOC

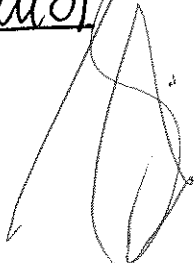
Jacques CAMBON

Les Organisations syndicales représentatives au sein de la Caisse régionale du Languedoc

FGA/CFDT



FO



UNION SUD

SNECA/CGC

