

Accord d'entreprise relatif au Contrat de Génération au sein de la Caisse Régionale Charente Périgord

ENTRE :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel **CHARENTE-PERIGORD**, dont le Siège est à
SOYAUX (16 800), 28- 30, rue d'Epagnac, représentée par Monsieur Laurent MARTIN,
Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires,

d'autre part,

PREAMBULE

Un premier accord portant sur la promotion et le management de la cohabitation intergénérationnelle au sein Crédit Agricole Charente Périgord a été signé le 12 septembre 2013.

Pour ce faire, la Caisse Régionale Charente Périgord s'est donné des objectifs et a mis en œuvre des moyens spécifiques et adaptés afin de gérer la cohabitation intergénérationnelle en conformité avec les dispositions de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 et les textes pris pour son application.

A la lumière du bilan de l'application du premier accord signé en 2013, les parties au présent accord ont souhaité adapter voire simplifier les objectifs et les actions négociés et ce, afin d'en garantir une application efficace de nature à favoriser davantage l'intégration des jeunes générations ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés dits âgés.

Les parties signataires ont souhaité par ailleurs se saisir de l'enjeu que constitue la transmission des savoirs et des compétences.

ARTICLE 1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Consciente d'être un employeur majeur sur le territoire, la Caisse Régionale Charente Périgord a une volonté forte de poursuivre l'accès à l'emploi et à l'insertion des jeunes au sein de la Caisse Régionale et de maintenir dans l'emploi le senior tout en souhaitant renforcer la transmission des savoirs et des compétences.

Dans ce cadre, les engagements pris par la Caisse Régionale s'inscrivent dans le respect des principes directeurs suivants :

- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la 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.

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

ARTICLE 2 - LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

Chaque année, la Caisse Régionale Charente Périgord se donne pour objectif de recruter des profils variés (formation, expérience, sexe, âge).

Pour une intégration réussie, la Caisse Régionale a mis en place des parcours de formation et d'intégration qui s'adaptent aux nouveaux embauchés avec l'accompagnement managérial, et l'accompagnent des équipes Ressources Humaines formalisées par plusieurs entretiens durant la période de titularisation.

Article 2.1 – Objectif chiffré en matière d'insertion durable des jeunes dans l'entreprise

Au 31/12/2014, la part de jeunes embauchés de 26 ans et moins était de 52.24% et du 01/01/2014 au 30/11/2016, cette part est passée à 42,45%.

Au vu des derniers recrutements effectués et dans la continuité de notre politique de recrutement, l'objectif pour le présent accord est une part d'embauches d'au moins 40% de jeunes de 26 ans ou moins, et ce au cours de la période couverte par l'accord.

Article 2.2 - Modalités d'intégration des jeunes et des nouveaux embauchés

La Caisse Régionale Charente Périgord dispose d'un parcours d'intégration « jeunes embauchés » mis en place pour chaque salarié nouvellement embauché.

Cette phase d'intégration comprend les étapes suivantes, une fois la relation de travail contractualisée :

- 15 jours avant la date d'embauche : le nouvel embauché reçoit un courriel d'invitation afin de se connecter au site de l'Ecole des Métiers et prendre connaissance des bagages d'information portant sur la Caisse Régionale Charente Périgord, le Groupe Crédit Agricole ainsi que sur le Mutualisme.
- A la date d'embauche : le nouvel embauché est accueilli par son responsable hiérarchique. A cette occasion, le responsable hiérarchique lui présente son parrain, préalablement nommé, et présente les membres du service. Le nouvel embauché est inscrit à l'ensemble des contenus de l'Ecole des Métiers et aux E-Learning réglementaires.
- Dans les 15 premiers jours de la date d'embauche : un plan de formation individualisé est construit par le manager à l'occasion d'un entretien avec le nouvel embauché.
- Dans les 5 mois de la date d'embauche : selon le métier exercé, les diplômes obtenus et l'expérience professionnel du nouvel embauché, un parcours réglementaire est défini (exemple : AMF, assurances..) ainsi qu'un parcours des essentiels du métier (outils de production, d'aide à la vente, outils digitaux, formations métiers issues du plan de formation individualisé et du plan de formation).

Ce processus d'intégration est complété via des entretiens réguliers avec le Manager et les équipes Ressources Humaines par un accompagnement individualisé :

① 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.

② 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.

Au-delà de ces grandes étapes clés, il est important que le salarié, le référent et le manager assurent régulièrement le suivi du salarié, ses objectifs, ses réalisations et ses souhaits en matière de développement professionnel. Aussi, ces bilans peuvent être précédés de points intermédiaires, soit à l'initiative du manager, soit du salarié, soit du référent.

En complément, les nouveaux embauchés participent au stage d'accueil « Nouveaux embauchés » qui leur permettront d'appréhender entre autres le contexte général de la Caisse Régionale, son organisation, sa stratégie, son environnement. Ce stage sera, également, l'occasion de les sensibiliser aux règles essentielles de l'entreprise, en particulier dans le domaine de la sécurité et déontologie.

Article 2.3 - Modalités de recours aux contrats en alternance et d'accueil des alternants

Le nombre de jeunes en contrats en alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) était de 11 alternants au 31/12/2014 et également au 30/11/2016. L'objectif est de réaliser 20% du total des embauches en CDI parmi les jeunes ayant été en alternance et de compter annuellement entre 10 et 20 jeunes en alternance.

La Caisse Régionale Charente Périgord, soucieuse de favoriser le recours aux contrats en alternance et la professionnalisation des alternants propose aux jeunes d'effectuer leur alternance dans les entités et dans les conditions des emplois cibles vers lesquels leur formation les destine (métier de Conseiller de Clientèle dans le réseau essentiellement).

A cette occasion, 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 :

- Expliquer au jeune embauché ce que l'on attend de lui en entreprise.
- Lister l'ensemble des tâches susceptibles d'être accomplies en lien avec la formation.
- 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.

Chaque jeune en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est également accompagné par un correspondant au sein de la Direction des Ressources Humaines. 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. Ce livret qui présente la Caisse Régionale, son organisation, ses activités, la convention collective applicable et les accords d'entreprise, est remis à chaque jeune intégrant l'entreprise.

Article 2.4 - Modalités de recours aux stages

Dans le cadre de sa politique relative aux stages, la Caisse Régionale s'emploie à proposer des stages de qualité ayant une finalité pédagogique pour le stagiaire et le plaçant en situation professionnelle réelle, permettant ainsi à la Caisse Régionale de détecter les potentiels pour des recrutements ultérieurs.

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.

Article 2.5 - Mobilisation d'outils permettant de lever les freins à la mobilité

La Caisse Régionale Charente Périgord met en œuvre un certain nombre de mesures pour faciliter l'accès à l'emploi des jeunes et favoriser la mobilité professionnelle en termes de :

- Logement :
 - A travers l'accord sur la mise en œuvre de la participation des employeurs à l'effort de construction agricole (1% logement)
 - Accord entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et qui prendra fin au 31 décembre 2018
- Mobilité :
 - A travers l'accord sur l'accompagnement social des mobilités
 - Accord entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et qui prendra fin au 31 décembre 2017

La Caisse Régionale Charente Périgord s'engage à informer chaque jeune nouvel embauché de ces différentes mesures lors de la signature du contrat de travail et lors du parcours d'intégration.

ARTICLE 3 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES POUR PREPARER LA SECONDE PARTIE DE CARRIERE

Article 3.1 - Poursuivre et développer les compétences et les qualifications en définissant un projet professionnel

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.

L'entretien de deuxième partie de carrière sera proposé à tout salarié à compter de son 45^{ème} anniversaire, puis tous les cinq ans. Cet entretien, distinct de l'entretien individuel annuel, complète l'entretien professionnel. Il 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.

Article 3.2 - Bilan de compétences

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 sera remise par ses soins à la Direction des Ressources Humaines. Au vu de cette synthèse, et en fonction des opportunités de postes disponibles au sein de la Caisse Régionale à court et moyen terme et des souhaits du salarié, un programme de formation personnalisé est élaboré et mis en œuvre, au plus tard dans les 18 mois suivant le bilan de compétences.

Article 3.3 - 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 d'évolution professionnelle au sein de la Caisse régionale identifié à court ou moyen terme, la Caisse régionale 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 envoyées à la Direction des Ressources Humaines qui apprécie tout d'abord, si le salarié répond aux conditions énoncées ci-dessus pour valider ensuite le versement de la prime.

Article 3.4 - Favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité des salariés seniors

Chaque année, une attention particulière est portée 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 afin, s'il y a lieu, de proposer des mesures en faveur de l'amélioration des conditions de travail des salariés seniors.

En complément, 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.

ARTICLE 4 - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Article 4.1 - Objectifs chiffrés en matière d'embauche de salariés âgés et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

- 4% des embauches en contrat à durée indéterminée concerneront des salariés âgés de 50 ans et plus pendant la période d'application de l'accord dont 1% concerneront des salariés âgés de 55 ans et plus.

- Les salariés âgés de 57 ans et plus représenteront 10.3 % de l'effectif au 31 décembre 2019.

Article 4.2 - La réduction progressive de l'activité

Le dispositif expérimental de réduction progressive d'activité dans les deux ans précédant le départ en retraite est reconduit.

Le temps de travail est organisé comme suit :

- 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 60% sur 13 mois.

En outre, durant et en fin de la période de réduction progressive d'activité les salariés visés bénéficient 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.

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 signé en date du 3 septembre 2012.

En cas d'acceptation, elle donnera 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 un 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.

En cas de modification de l'âge de la retraite ou toute évolution législative qui ne permettraient plus de maintenir les conditions de la réduction progressive de l'activité telles que prévues par le présent accord, un entretien est organisé entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines en lien avec le manager afin de convenir des modalités possibles d'adaptation de la situation : reprise à temps complet ou maintien du temps partiel jusqu'à l'âge effectif du départ à la retraite notamment.

Les parties signataires conviennent de faire un bilan du présent dispositif en fin d'année 2017, après les réunions dites « Retraite », afin d'examiner les conditions d'application du dispositif et de proposer d'éventuelles évolutions à la lumière du recueil des avis exprimés par les salariés à cette occasion.

Article 4.3 - Articulation des accords en vigueur

Lors de la dernière année d'application du dispositif prévu à l'article 4-2, le salarié peut prétendre à la bonification de son compte épargne temps telle que prévue par l'accord d'entreprise sur le compte épargne temps actuellement en vigueur.

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 en vigueur.

Dès lors, il a la possibilité de planifier par journée entière ces congés acquis au cours de cette dernière année avant la cessation d'activité. A ce titre, une dérogation à l'article 4 de l'accord susvisé portant sur l'obligation de poser les jours convertis par fraction de 5 jours consécutifs est autorisée.

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

Article 4.4 - Rachat de trimestres

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.

Article 4.5 - Préparation à la retraite

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 par un organisme extérieur (MSA, AGRICA ou une entreprise spécialisée sur l'information retraite par exemple).

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.

Pour bénéficier de ces dispositifs, les salariés doivent communiquer au service ARH, avant le 31 décembre de l'année précédant le départ en retraite, leur date effective de départ en retraite.

Article 4.6 - Mécénat de compétences

La Caisse Régionale s'engage à accompagner les salariés qui souhaitent s'investir dans une association ou une fondation reconnue d'intérêt général en mettant à leur disposition le mécénat de compétences.

La Caisse Régionale autorise tout salarié sénior qui en ferait la demande, à mettre ses compétences professionnelles à disposition d'une association ou fondation reconnue d'intérêt général, pour une durée maximum de 5 jours, au cours des 6 mois précédant son départ en retraite.

Cette mise à disposition prise en charge par la Caisse Régionale est régie par une convention de mécénat conclue au préalable entre l'association, le salarié et la Caisse Régionale et précise notamment les caractéristiques des compétences apportées et l'échéancier de mise à disposition.

Par ce dispositif, la Caisse Régionale entend faciliter la transition de futurs retraités vers des projets associatifs, qui s'inscrivent pleinement dans les valeurs mutualistes et solidaires de développement des territoires que porte l'entreprise.

Article 4.7 - Entretiens afin de préparer la transition entre activité professionnelle et la retraite

Il est important que les salariés connaissent l'ensemble des dispositifs décrits ci-avant afin de préparer la transition entre activité professionnelle et la retraite. En dehors de la communication de cet accord, une présentation de ces dispositifs sera faite lors des entretiens avec les salariés âgés de plus de 57 ans.

ARTICLE 5 - FAVORISER LA COHABITATION INTERGENERATIONNELLE EN DEVELOPPANT LES TRANSMISSIONS DE SAVOIRS

Article 5.1 - Rôle du tuteur et du parrain

Le tuteur (alternance) et le parrain (jeunes embauchés) ont pour objet de transmettre leurs savoirs faire et leurs connaissances théoriques, techniques et pratiques aux salariés qu'ils accompagnent (salarié récemment formé, embauché ou appelé à exercer de nouvelles responsabilités, à un alternant ou à un stagiaire), afin qu'ils disposent des connaissances nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Cela permet également de valoriser les compétences du tuteur et du parrain qui ont été choisis pour transmettre, au nouvel arrivant, un savoir spécifique.

Les parties ont ainsi la volonté de promouvoir ces rôles. A cet effet, ils disposent :

- du temps nécessaire pour conduire la mission,
- si besoin, d'un aménagement du temps ou de la charge de travail,
- d'un guide ainsi qu'un bagage de formation reprenant les bonnes pratiques et servant de guide dans l'exercice de leurs missions.

Article 5.2 - Organisation de la coopération intergénérationnelle

L'engagement en faveur de l'insertion des jeunes et de l'emploi des salariés âgés implique l'existence d'un lien particulier entre jeunes et salariés âgés, avec une organisation adaptée leur permettant de progresser ensemble.

Ainsi, les parties conviennent de l'intérêt de développer la coopération intergénérationnelle entre les salariés, notamment pendant le temps de travail, afin de créer des moments d'échanges privilégiés favorisant le dialogue au sein des équipes.

Afin de faciliter cette coopération intergénérationnelle, la Caisse Régionale veillera donc au respect de la diversité des salariés âgés au sein des équipes de travail.

ARTICLE 6 - EGALITE PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le présent accord s'inscrit dans la réalisation d'objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité des emplois.

Il s'inscrit également dans l'égalité d'accès à l'emploi et la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

L'entreprise se fixe comme objectifs :

- De sensibiliser toutes les parties prenantes dans l'entreprise sur l'interdiction de toute pratiques visant à écarter des procédures de recrutement les candidats supposés trop jeunes ou trop proches de l'âge de la retraite,
- De maintenir l'accès à la formation pour les salariés âgés.

ARTICLE 7 - DISPOSITIONS DIVERSES

Suivi de l'accord

Chaque année, à la date anniversaire du présent accord, l'entreprise établit un document d'évaluation sur la mise en œuvre du présent accord.

Ce document comporte :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur des salariés âgés, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.

Le document d'évaluation précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans le présent accord. Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées.

Le document d'évaluation mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

Ce document est envoyé, à la diligence de l'entreprise, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à la DIRECCTE. Il est également communiqué aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise.

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2017. Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme soit le 31 décembre 2019.

Adhésion

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.

Révision

Selon l'article L.2261-7-1 du code du travail, sont habilités à engager la procédure de révision :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (signataires ou non de l'accord).

La 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.

Notification et dépôt légal

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 3 exemplaires, le 22 décembre 2016

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

Monsieur Laurent Martin,

Directeur Général,



Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT – CGT représentées par Stéphane LAURENT



SNECA représenté par



SUD représentée par

