

**ACCORD INSTITUANT DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT  
POUR LES COLLABORATEURS SENIORS**

Entre :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence,  
dont le siège social est au 25, Chemin des Trois Cyprès (13097 Aix en Provence),  
Immatriculée au RCS d'Aix en Provence, sous le N° 381976644

Représentée par Madame Florence BOZEC, Directeur des Ressources Humaines

Ci-après dénommée « l'Entreprise »,

d'une part,

Et

Les représentants d'organisations syndicales représentatives au sens de l'article  
L2232-12 du Code du travail, à savoir :

M *Julien DALAFOSSE*  
agissant en qualité délégué syndical de la CFDT,

M *Luc ANGLES*  
agissant en qualité délégué syndical du CFTCAM,

M *Alcandre FENNETTI*  
agissant en qualité délégué syndical du SDACAP/SUDCAM,

M *Christian WIART*  
agissant en qualité délégué syndical du SNECA/CFE/CGC,

d'autre part,

*ANAF*  
*ew*  
*FB*

Il a été convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accompagnement social des transformations de l'entreprise. Il a pour objet d'instituer un congé de fin de carrière permettant aux collaborateurs éligibles de bénéficier d'une période transitoire entre leur activité au sein de la Caisse Régionale Alpes Provence du Crédit Agricole et leur retraite.

En outre, il a pour but d'aménager la fin de carrière pour les collaborateurs souhaitant un accompagnement.

Ce dispositif sera mis en place sur la base du volontariat pour les collaborateurs âgés de 60 ans et plus. Sont également concernés les salariés de plus de 57 ans qui s'inscrivent dans le cadre du dispositif des carrières longues.

## PARTIE I – AMENAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

La Caisse Régionale souhaite offrir une souplesse de fonctionnement aux salariés seniors éligibles, dans l'organisation du travail.

Ils pourront opter pour l'une des mesures suivantes :

- La réduction de leur temps de travail à 80% avec un maintien de salaire à 90% et la prise en charge des cotisations patronales sur la base d'un temps de travail à 100% (la part salariale restant à la charge du salarié).
- Les salariés dont l'activité le permet pourront travailler à partir d'un site Crédit Agricole (agence, bureau de passage) à proximité de leur domicile 1 jour par semaine. Cette possibilité pourra être mise en place sous réserve d'une validation organisationnelle. La journée de travail déplacé sera fixée en accord avec le manager et le collaborateur et ne devra pas avoir pour conséquence de perturber le fonctionnement de l'unité.

## PARTIE II – RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Afin d'accompagner les collaborateurs qui le souhaitent dans une démarche personnelle de démarrage d'une nouvelle activité professionnelle en tant que sénior, la Caisse Régionale propose les dispositifs suivants :

- **Le Congé de fin de carrière individuel de formation** : il s'agit d'un congé qui permet au salarié de s'absenter et de suivre une formation dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF) pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir avant de quitter l'entreprise.

La formation suivie dans le cadre du CIF doit permettre :

- d'accéder à un niveau de qualification supérieur,

JN AF CW FB

- de changer de profession ou de secteur d'activité,
- d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles,
- ou de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Dans le cadre spécifique du CIF « Séniors », l'entreprise acceptera toute demande de CIF pour les salariés éligibles sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- La formation devra être acceptée préalablement par l'AGECIF CAMA.
- Le collaborateur s'engagera :
  - Soit à prendre sa retraite immédiatement après le CIF (reconversion avec cumul emploi/retraite)
  - Soit à rentrer dans le dispositif de Congé de Fin de Carrière envisagé dans la partie IV du présent accord à l'issue du CIF. Dans ce cas, la période du CIF viendra en déduction de la durée maximale de 36 mois du Congé de Fin de Carrière.

Les conditions d'accès au CIF « Séniors » sont identiques à celles du Congé de Fin de Carrière ainsi que les modalités de contractualisation.

- **Le Bilan de Compétence** : l'entreprise aidera le collaborateur à réaliser un bilan de compétence afin d'étudier l'opportunité d'une reconversion. Il sera financé par le CPF.
- **Le Congé Création d'Entreprise** : tout collaborateur qui bénéficie du congé de fin de carrière envisagé dans la partie IV du présent accord, pourra, en cas de création d'entreprise, bénéficier d'une prime.

Cette prime sera versée sur présentation de justificatifs :

- De création de l'entreprise et
- Factures de frais engendrés pour la création de l'entreprise et liés à la mise en œuvre effective de l'activité (frais d'enregistrement, achats de fournitures, matériels, .....

Le collaborateur devra présenter ses justificatifs dans un délai de 6 mois maximum à compter du début du congé de fin de carrière.

Le montant de cette prime sera plafonné au montant des factures présentées et ne pourra, en tout état de cause, dépasser la somme de 5 000€.

### PARTIE III – VALORISATION DE L'EXPERIENCE

Les collaborateurs séniors qui disposent d'un savoir faire et d'une expertise et qui souhaitent les partager avec l'ensemble des collaborateurs de la Caisse régionale pourront demander à accéder aux fonctions de monitorat et tutorat. Leur demande sera étudiée en priorité.

En outre, l'entreprise recevra favorablement les propositions d'engagements à titre bénévole de ses salariés dans d'autres structures sous la forme du mécénat de compétence, sur une durée maximum de 12 mois renouvelable une fois après validation.

## PARTIE IV – CONGE DE FIN DE CARRIERE

### ARTICLE 1 - OBJET

Le présent accord a pour but de mettre en place un congé de fin de carrière permettant aux collaborateurs bénéficiaires d'être totalement dispensés d'activité.

Cette dispense d'activité ne peut excéder 36 mois.

Durant cette période, les collaborateurs bénéficient d'une allocation de remplacement versée par l'employeur.

### ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES

Pour pouvoir bénéficier du congé de fin de carrière, les collaborateurs doivent, au préalable, remplir les conditions suivantes :

- Avoir 60 ans au moment du départ en congé (ou 57 ans dans le cadre du dispositif des carrières longues visé à l'article 11 du présent accord),
- Etre en CDI à temps partiel ou à temps plein,
- Ne pas être en période de suspension du contrat de travail,
- Justifier d'une activité d'au moins 6 mois au sein de l'entreprise sur les 12 derniers mois précédant le départ en congé,
- La durée de portage pour les collaborateurs ayant une ancienneté inférieure à 10 années (entreprise ou groupe) au moment de leur départ en congé de fin de carrière sera plafonnée à 12 mois..

Afin d'anticiper la continuité de l'activité de la Caisse régionale, ce congé de fin de carrière sera ouvert sur 3 périodes :

- Une première en 2018 pour les collaborateurs nés en 1958 et avant,
- Une deuxième en 2019 pour les collaborateurs nés en 1959,
- Une troisième en 2020 pour les collaborateurs nés en 1960.

Afin de prendre en compte les situations particulières de droit à la retraite à taux plein non acquis à l'issue du congé de fin de carrière, des conditions particulières sont énoncées au tableau figurant en annexe.

Il est précisé que les Cadres de Direction ne peuvent prétendre au bénéfice du présent dispositif.

### ARTICLE 3 – TERME DU CONGE

Le congé prendra fin :

1. à la date théorique de validation de la retraite à taux plein (âge légal + nombre de trimestres),
2. à l'expiration de la période maximale de 36 mois lorsque le collaborateur ne peut valider une retraite à taux plein durant le délai de congé de fin de carrière de 36 mois.

Pendant la durée de l'accord, des évolutions législatives en matière d'acquisition des droits à retraite (nombre de trimestres ou taux de la pension de retraite) sont susceptibles d'intervenir. Dans ce cas, l'entreprise reportera la date de fin du congé de manière à assurer la réalisation des conditions initialement contractualisées avec le salarié.

#### **ARTICLE 4 – MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF**

Le congé de fin de carrière est uniquement basé sur un principe de volontariat.

Les collaborateurs devront exprimer par écrit à la DRH, leur intention de rentrer dans le dispositif et fournir une attestation de leur caisse de retraite permettant de justifier de leur date de retraite à taux plein.

Cas des salariés qui choisiraient de bénéficier du dispositif sans avoir une retraite à taux plein à l'issue du congé de fin de carrière : au moment de l'adhésion au dispositif, les salariés devront fournir un justificatif de leurs droits à retraite acquis à la date de fin du congé.

Dans tous les cas, cette demande sera assortie d'un engagement express et irrévocable de départ à la retraite à l'issue du congé de fin de carrière.

Pour la mise en œuvre de la 1<sup>ère</sup> période du dispositif en 2018, les collaborateurs devront faire part de leur intention de départ au plus tard le 31 janvier 2018. Pour les 2 périodes suivantes, ils devront porter leur intention de départ à la connaissance de la DRH au plus tard le 31/10 de l'année N-1.

Une convention sera alors signée entre le collaborateur et l'entreprise pour fixer la date de départ.

La date de départ en congé de fin de carrière sera au plus tôt le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date anniversaire des 60 ans (ou 57 ans pour les carrières longues) du collaborateur.

Au vu des impératifs de continuité d'activité, un préavis minimum de 2 mois devra être respecté entre la signature de la convention et le départ en congé de fin de carrière. Il pourra être porté à 6 mois maximum dans certains cas sur demande du manager et pour assurer la transmission des dossiers.

Dans le cas où le collaborateur aura du exécuter un préavis de 6 mois, il bénéficiera d'une prime supplémentaire de ¼ de mois de salaire par mois de préavis au-delà de 2 mois. Cette prime sera versée en complément de l'indemnité de fin de carrière.

Les congés acquis y compris les jours stockés dans le CET devront être pris avant le départ en congé de fin de carrière et après le préavis.

Les congés pris pendant le préavis et dans une limite de 5 jours n'auront pas pour effet de rallonger le préavis.

AF CW

JN

R

FB

## **ARTICLE 5 – MONTANT DE L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT**

Afin de maintenir le pouvoir d'achat des collaborateurs entrant dans le dispositif et pour pouvoir également leur permettre un maintien de leur cotisations sociales, notamment celles liées à la vieillesse, le taux de remplacement sera de 75% du salaire annuel brut de référence.

Ce salaire annuel brut de référence est basé sur le salaire annuel théorique du salarié et constitué de la RCP, de la RCI, de la RCR (basées sur 13 mois) et de la REC en base 100%<sup>1</sup>.

Le salaire sera fonction du taux d'activité du collaborateur au moment du départ. Toutefois en cas de modification de ce taux d'activité (à la hausse ou à la baisse) au cours des 10 dernières années, le taux moyen sur l'ensemble de la carrière Groupe Crédit Agricole sera retenu.

Pour les collaborateurs bénéficiant du temps partiel aidé, il sera basé sur le salaire payé.

Dans tous les cas, la Caisse régionale s'engage à maintenir une cotisation de l'assurance vieillesse à hauteur de 100% afin que le collaborateur ne perde pas de droit à retraite.

Cette allocation étant considérée comme du salaire, elle sera soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

## **ARTICLE 6 – VERSEMENT DE L'INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE**

Au moment du départ en retraite, le collaborateur bénéficie du versement de l'indemnité de fin de carrière, dans les conditions prévues à l'article 39 de la Convention collective nationale de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes.

Afin de ne pas pénaliser les collaborateurs dans le calcul de leur indemnité de fin de carrière :

- Le montant de celle-ci sera calculé à la date d'entrée dans le dispositif sur la base de la moyenne des 12 ou 3 derniers mois de salaire, en fonction du plus favorable.
- L'ancienneté prise en compte intégrera la durée du congé de fin de carrière.

S'il le souhaite, il peut demander le versement d'une avance du montant estimé de cette indemnité (de 50% ou 100% ou lissé mensuellement sur l'ensemble du congé) à la date de début du congé de fin de carrière. Le solde résiduel sera versé au moment du départ effectif à la retraite.

## **ARTICLE 7 – INTERESSEMENT – PARTICIPATION**

Les collaborateurs en congé de fin de carrière ne peuvent prétendre au versement de l'intéressement et de la participation.

Il est rappelé que le collaborateur bénéficie de l'intéressement et de la participation au prorata temporis de la période travaillée l'année de son départ.

Le congé de fin de carrière ne permet pas le déblocage anticipé des sommes versées dans le PEE. Toutefois, les salariés qui le souhaitent pourront solliciter une avance de trésorerie sous

<sup>1</sup> Si l'accord de rétribution global national n'était pas mis en œuvre, la non revalorisation de la grille de classification nationale de 10% sera compensée par la Caisse dans le cadre d'un compartiment spécifique de rémunération qui sera pris en compte dans le calcul de la rémunération.

la forme d'un prêt in fine. Le terme du prêt sera fixé à 3 mois à l'issue du congé de fin de carrière afin de laisser le temps au collaborateur de débloquer les sommes du PEE. L'aménagement de ce prêt sera encadré dans le cadre de la convention de départ.

Le montant attribué dans le cadre de ce prêt in fine est fixé à :

- 10.000 € sans garanties, sans ADI ni frais de dossier
- Au-delà de cette somme, une analyse de risque sera réalisée par la DRH (notamment sur ce qui concerne la nature des placements sur le PEE et les prêts en cours). Une prise de garanties et souscription ADI en fonction des montants impliqués pourra également être réalisée.

Le taux du prêt est fixé à 1% pour 2018 et sera ajusté en 2019 et 2020 en fonction de l'évolution des taux de marché.

## **ARTICLE 8 – STATUT DU COLLABORATEUR DURANT LE CONGE DE FIN DE CARRIERE**

Le contrat de travail du collaborateur en congé de fin de carrière est suspendu.

Cependant, il reste rattaché à l'entreprise et fait partie des effectifs. A ce titre, il pourra continuer à bénéficier de l'ensemble des avantages des collaborateurs (prêts, assurances, médaille du mérite agricole, CE,...).

Le régime obligatoire de frais de santé s'appliquera dans les mêmes conditions de garanties que celles prévues pour les salariés en activité.

Durant le congé de fin de carrière, le collaborateur peut exercer une autre activité professionnelle. Dans ce cas, il devra obligatoirement obtenir préalablement l'accord de la Direction des Ressources Humaines afin de valider la compatibilité de l'activité au regard des règles de notre entreprise.

## **ARTICLE 9 – DEPART DU COLLABORATEUR**

Le congé de fin de carrière prend fin au jour où le collaborateur a acquis l'ensemble de ses droits pour une retraite à taux plein ou, au plus tard, à l'issue des 36 mois.

Le salarié s'engagera à réaliser les démarches nécessaires à la liquidation de sa pension auprès de ses caisses de retraite, dans un délai minimum de 6 mois, permettant de garantir son départ effectif en retraite à la date prévue.

Il devra informer son Chargé de Ressources Humaines de la mise en œuvre de ses démarches auprès des organismes de retraite.

A ce moment, le collaborateur sortira du présent dispositif et quittera l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

En tout état de cause, l'arrivée à la date théorique de liquidation de la pension de retraite à taux plein entraîne la fin du congé de fin de carrière.

JD AE CW DR FB

## **ARTICLE 10 – CLAUSE DE RETOUR**

De manière exceptionnelle, le congé de fin de carrière pourra être rompu ou suspendu avant la date de validation de la retraite à taux plein, sur demande du collaborateur et après autorisation de la Caisse Régionale dans les cas suivants :

- Divorce ou séparation juridique du conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité,
- Perte d'emploi du conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou concubin déclaré
- Décès ou invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie du conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou concubin déclaré,
- Enfant classé invalide de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie
- Difficultés graves et avérées.

En dehors de ces cas, si le collaborateur souhaite reprendre une activité au sein de la Caisse régionale, la période de suspension du contrat de travail sera assimilée à un congé sans solde, donnant alors lieu au remboursement par le salarié des sommes versées durant le congé de fin de carrière.

## **ARTICLE 11 – COLLABORATEURS ELIGIBLES AU DISPOSITIF DE CARRIERE LONGUE**

Les collaborateurs de moins de 60 ans entrant dans le dispositif des carrières longues pourront bénéficier du présent dispositif sous réserve de l'acquisition des droits à retraite à taux plein dans un délai maximum de 36 mois.

## **ARTICLE 12 – COMMISSION CONSULTATIVE**

En cas de situation particulière, à la demande du collaborateur, la Direction pourra organiser une réunion paritaire composée de 2 membres de la Direction et d'un membre par Organisation Syndicale signataire.

Cette Commission rendra un avis consultatif pour arbitrage définitif par la Direction Générale.

## **ARTICLE 13 – CHAMP D'APPLICATION, DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la Caisse régionale Alpes Provence du Crédit Agricole exerçant leur activité au siège ou en réseau dès lors qu'ils répondent aux conditions fixées dans le présent accord.

Il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018 et sera applicable pour une durée de 3 ans. Il cessera donc de plein droit au 31 décembre 2020.

FD AE CW RL FB

**ARTICLE 14 – PUBLICITE**

Le présent accord, sera déposé, par les soins de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence, en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes d'Aix en Provence.


Fait à Aix en Provence, le 25 octobre 2017

Pour le Crédit Agricole Alpes Provence, Florence BOZEC



Pour les Organisations Syndicales :

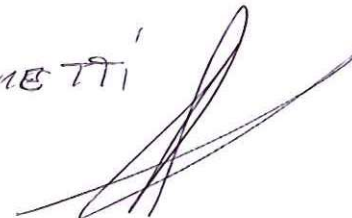
CFDT :

Julien ALAFOSSE 

CFTCAM :

Luc ANGLADES 

SDACAP/SUD CAM :

Alexandre FENNETTI 

SNECA - CGC :

Christian WIART 

## ANNEXE 2

	A quel moment je dois faire mon choix ?	A quel moment je peux partir en dispense d'activités (hors carrière longue) ?			
		Si j'ai ma retraite à taux plein entre 2018 et 2021	Si j'ai ma retraite à taux plein en 2022	Si j'ai ma retraite à taux plein en 2023	Si j'ai ma retraite à taux plein au-delà de 2023
1958 et avant	31/01/18	Départ en 2018 uniquement	Départ au choix : - En 2018 mais ma retraite ne sera pas à taux plein - En 2019 avec une retraite à taux plein	Départ au choix : - En 2018 ou en 2019 mais ma retraite ne sera pas à taux plein - En 2020 avec une retraite à taux plein	Départ quand je le souhaite mais je dois faire mon choix en 2018
1959	31/10/18		Départ en 2019 uniquement	Départ au choix : - En 2019 mais ma retraite ne sera pas à taux plein - En 2020 avec une retraite à taux plein	Départ quand je le souhaite
1960	31/10/19			Départ en 2020 uniquement	Départ quand je le souhaite

<sup>2</sup> Applicable à la date de la signature de l'accord, sous réserve des éventuelles évolutions législatives

AE 30 3

FB

- Les collaborateurs nés en 1958 et avant :
  - Qui valident une retraite à taux plein au plus tard en 2021 : sont éligibles au dispositif en 2018 uniquement,
  - Qui valident une retraite à taux plein au plus tard en 2022 : sont éligibles au dispositif en 2019 pour taux plein mais peuvent partir en 2018 s'ils le souhaitent,
  - Qui valident une retraite à taux plein au plus tard en 2023 : sont éligibles au dispositif en 2020 pour taux plein mais peuvent partir en 2018 ou 2019 s'ils le souhaitent,
  - Qui valident une retraite à taux plein au-delà de 2023 : sont éligibles au dispositif dès qu'ils en font la demande.
- Les collaborateurs nés en 1959 :
  - Qui valident une retraite à taux plein au plus tard en 2022 : sont éligibles au dispositif en 2019 uniquement,
  - Qui valident une retraite à taux plein au plus tard en 2023 : sont éligibles au dispositif en 2020 pour un taux plein mais peuvent partir en 2019 s'ils le souhaitent.
  - Qui valident une retraite à taux plein au-delà de 2023 : sont éligibles au dispositif dès qu'ils en font la demande.
- Les collaborateurs nés en 1960 :
  - Qui valident une retraite à taux plein au plus tard en 2023 : sont éligibles au dispositif en 2020 uniquement
  - Qui valident une retraite à taux plein au-delà de 2023 : sont éligibles au dispositif dès qu'ils en font la demande.

AE  
107  
M  
R

	A quel moment je dois faire mon choix ?	A quel moment je peux partir en dispense d'activités (spécifique carrière longue) ?			
		Si j'ai ma retraite à taux plein entre 2018 et 2021	Si j'ai ma retraite à taux plein en 2022	Si j'ai ma retraite à taux plein en 2023	Si j'ai ma retraite à taux plein <u>au-delà</u> de 2023
1961 et avant	31/01/18	Départ en 2018 uniquement	Départ au choix : - En 2018 mais ma retraite ne sera pas à taux plein - En 2019 avec une retraite à taux plein	Départ au choix : - En 2018 ou en 2019 mais ma retraite ne sera pas à taux plein - En 2020 avec une retraite à taux plein	Départ quand je le souhaite mais je dois faire mon choix en 2018
1962	31/10/18		Départ en 2019 uniquement	Départ au choix : - En 2019 mais ma retraite ne sera pas à taux plein - En 2020 avec une retraite à taux plein	Départ quand je le souhaite
1963	31/10/19			Départ en 2020 uniquement	Départ quand je le souhaite

AF  
407  
C  
P