ACCORD SUR LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE DE AUDACE 2020 SITES

Entre la Caisse Régionale de **CREDIT AGRICOLE DU LANGUEDOC**, dont le Siège Social est à MAURIN, Avenue du Montpelliéret, 34970 LATTES, représentée par Madame Anne Cavaillon, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines et Transformation de ladite Caisse Régionale

d'une part,

et les Organisations Syndicales Représentatives désignées ci-après :

- ✓ F.G.A/C.F.D.T
  représentée par David Ginano
  agissant en qualité de Délégué Syndical

- ✓ S.N.E.C.A / C.F.E C.G.C
  représentée par Philippe Lafaye
  agissant en qualité de Délégué Syndical

- ✓ UNION S.U.D LANGUEDOC
  représentée par [illegible]
  agissant en qualité de Délégué Syndical

- ✓ F.O
  représentée par Véronique Cormeré
  agissant en qualité de Délégué Syndical

d'autre part,

Ci-après ensemble désignés « *les Partenaires Sociaux* »

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE 4
PARTIE I - DISPOSITIONS GENERALES 6
ARTICLE 1 – OBJET 6
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION 6
PARTIE II - ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE 8
ARTICLE 3 – ENVELOPPE GLOBALE MAXIMALE INDIVIDUELLE DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE 8
ARTICLE 4 – PRISE EN CHARGE DES FRAIS SUPPLEMENTAIRES DE DEPLACEMENT 8
ARTICLE 5 – PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DOUBLE RESIDENCE 9
ARTICLE 6 – DROIT DE RETOUR pour les collaborateurs qui suivent leur poste 10
ARTICLE 7 – POSSIBILITE DE TRAVAIL A DISTANCE 10
ARTICLE 8 – MISE EN PLACE DE SOLUTIONS DE CO VOITURAGE 11
ARTICLE 9 – Conditions tarifaires pour les prêts auto et PreTS HABITAT 12
ARTICLE 10– ATTRIBUTION DE CESU « prefinanceS » POUR la garde d'enfant 12
ARTICLE 11 – Prime incitative au DEMENAGEMENT 13
ARTICLE 12 – PRISE EN CHARGE DES frais de déménagement et des frais d'installation 14
ARTICLE 13 – Congé pour VISITE DE RECONNAISSANCE d'un nouveau logement 15
ARTICLE 14 – Congé pour le déménagement et l'installation 16
ARTICLE 15 – Prime de transition 17
ARTICLE 16 – Accompagnement à LA RECHERCHE D'UN NOUVEAU logement 17
ARTICLE 17– Accompagnement du conjoint dans la recherche d'un nouvel emploi 18
PARTIE III - ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE FONCTIONNELLE 18
ARTICLE 18 – DEFINITION DE LA Mobilité fonctionnelle 19
ARTICLE 19 – DISPOSITIF D'INFORMATION SUR LES POSTES DISPONIBLES 19
ARTICLE 20 – ACCOMPAGNEMENT DU SALARIÉ DANS SA DECISION DE MOBILITE FONCTIONNELLE 19
ARTICLE 21 – MODALITES DE LA DEMANDE DE Mobilité fonctionnelle ET D'ACCEPTATION PAR LA CAISSE REGIONALE 20
ARTICLE 22– ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE FONCTIONNELLE SUR SITE 21
ARTICLE 23 – ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE FONCTIONNELLE DANS LE RESEAU 22
PARTIE IV - CONGE DE FIN DE CARRIERE 24
ARTICLE 24 – CONDITIONS D'ELIGIBILITE 24
ARTICLE 25 – DUREE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE 25

ARTICLE 26 – DELAI D'OPTION DU SALARIÉ POUR LE CFC 26
ARTICLE 27 – MODALITES DE DEPOT DE LA DEMANDE FORMELLE D'ADHESION AU CONGE DE FIN DE CARRIERE 26
ARTICLE 28 – EXAMEN DES DEMANDES D'ADHESION AU CONGE DE FIN DE CARRIERE 27
ARTICLE 29 – ADHESION DEFINITIVE AU CONGE DE FIN DE CARRIERE 27
ARTICLE 30 – DEPART DEFINITIF EN CONGE DE FIN DE CARRIERE 28
ARTICLE 31 – ALLOCATION VERSEE PENDANT LA DUREE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE 28
ARTICLE 32 – AVANTAGES SOCIAUX 29
ARTICLE 33 – DROITS ET OBLIGATIONS PENDANT LE CONGE DE FIN DE CARRIERE 30
ARTICLE 34 – TERME DU CONGE DE FIN DE CARRIERE 31
ARTICLE 35 – INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE 31
PARTIE V - DISPOSITIONS FINALES 32
ARTICLE 36 – DUREE 32
ARTICLE 37 – SUIVI 32
ARTICLE 38 – REVISION 33
ARTICLE 39 – PUBLICITE 34
ANNEXE 1 – PROCESSUS DU CHOIX EXPRIME PAR LES SALARIES 35
ANNEXE 2 - FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHESION AU DISPOSITIF DE CFC 36

PREAMBULE

Dans le prolongement de l'Etude de faisabilité menée en concertation avec les représentants du personnel et les salariés, la Caisse Régionale a saisi le Comité d'Entreprise et le CHSCT, le 30 octobre 2018, du projet Audace 2020 Sites. Ce projet s'inscrit dans le cadre du plan d'entreprise Audace 2020 défini pour répondre aux attentes des clients en améliorant la présence de la Caisse Régionale et la qualité de service, pour faciliter l'employabilité et la qualité de vie au travail des salariés et pour créer les conditions propices à l'efficacité de la Caisse Régionale.

En particulier, le projet Audace 2020 Sites prévoit de faire évoluer les fonctions de chaque site pour optimiser le rayonnement mutualiste et commercial de la Caisse Régionale sur ses quatre départements et pour renforcer l'efficacité des activités, avec notamment le rapprochement sur le site de Maurin des fonctions supports travaillant le plus ensemble ou ayant une taille critique en termes de fonctionnement et d'employabilité.

Audace 2020 Sites conduit donc à envisager le transfert sur le site de Maurin, dans le cadre d'une mobilité géographique, des postes des salariés de Nîmes affectés à certaines fonctions supports et des postes des salariés de Montquiers affectés aux activités de back-office bancaire flux-virements-prélèvements. Tous les salariés ainsi concernés voient leur poste transféré à Maurin, de sorte que ce projet est mené sans aucune suppression de poste.

Ces mobilités géographiques s'inscrivent dans les évolutions nécessaires de la Caisse Régionale dans le contexte de mutation profonde des métiers de la Banque. La Caisse Régionale confirme cependant l'absence de tout licenciement en conséquence d'un refus d'accepter la mobilité géographique à Maurin ; les salariés décidant de ne pas suivre le transfert de leur poste ont la possibilité d'opter pour une mobilité fonctionnelle au sein même de la Caisse Régionale.

La Caisse Régionale déploie donc des efforts importants et concrets, en moyens et en temps, pour faciliter les mobilités géographiques s'inscrivant dans le regroupement qui s'impose des fonctions concernées à Maurin, mais aussi les mobilités fonctionnelles pour les salariés qui feraient le choix de ne pas suivre leur poste à Maurin dans la mesure où ils bénéficient d'une garantie d'emploi au sein de la Caisse Régionale.

Par ailleurs, la Caisse Régionale admet, compte tenu de leur situation très particulière, la possibilité d'un départ volontaire dans le cadre d'un congé de fin de carrière pour les salariés concernés par le projet Audace 2020 Sites, proches de remplir les conditions d'une retraite à taux plein et qui décideraient de cesser leur activité professionnelle au sein de la Caisse Régionale.

DG CW

Parallèlement à l'information / consultation du CE et du CHSCT, les Partenaires Sociaux ont engagé des négociations et ont abouti, par le présent accord, à un dispositif complet d'accompagnement au plus proche des besoins individuels des salariés et répondant aux finalités suivantes :

- Conserver les compétences au sein de la Caisse Régionale, par le biais, selon la décision du salarié d'accepter ou non sa mobilité, d'une mobilité géographique sur le site de Maurin ou d'une mobilité fonctionnelle.

- Permettre pour cela à tous les salariés de trouver une solution viable et en adéquation avec leurs souhaits, dans le cadre d'un dispositif d'accompagnement s'intégrant dans le contexte de la Caisse Régionale en termes de gestion des mobilités, d'équilibre et de bon fonctionnement.

- Accompagner la mobilité géographique à Maurin, dans les conditions les plus adaptées au choix du salarié de ne pas déménager (prise en charge des frais supplémentaires de déplacement, frais de double résidence, CESU garde d'enfant, etc.) ou au contraire de déménager pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail (aide au déménagement et à l'installation, prime incitative au déménagement, prime de transition, etc.), en garantissant une mise en œuvre progressive pour donner aux salariés le temps de la réflexion.

- Réduire les trajets et encourager les déplacements collectifs (co-voiturage, possibilité de travailler occasionnellement à distance, etc.).

- Accompagner de manière spécifique et personnalisée la transition professionnelle vers une mobilité fonctionnelle (actions individualisées de formation, tutorat, immersion, tuilage, etc.), pour les salariés ne souhaitant pas suivre l'évolution géographique de leur poste à Maurin.

- Accompagner le départ volontaire, dans le cadre d'un congé de fin de carrière (CFC), des salariés concernés par Audace 2020 Sites qui seraient proches de l'âge de la retraite à taux plein et qui ne souhaiteraient pas suivre l'évolution géographique de leur poste à Maurin.

Tels sont l'objet et le contenu du présent accord sur les mesures d'accompagnement dans le cadre de Audace 2020 Sites.

PARTIE I - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent accord s'inscrit dans le projet Audace 2020 Sites. Il a pour objet de définir de manière exhaustive un dispositif d'accompagnement social dudit projet qui soit à la fois complet et pleinement adapté aux différentes situations possibles, que les salariés acceptent leur mobilité géographique sur le site de Maurin ou qu'ils décident au contraire d'opter pour une mobilité fonctionnelle ou encore qu'ils décident, pour les salariés proches de la retraite, de quitter la Caisse Régionale dans le cadre d'un congé de fin de carrière.

Les différentes mesures d'accompagnement social prévues dans le cadre du présent accord sont applicables dans les conditions qu'il prévoit expressément. Ces mesures ne sont pas nécessairement exclusives l'une de l'autre, certaines étant susceptibles de se cumuler entre elles dans les conditions prévues au présent accord.

Il est expressément convenu entre les Partenaires Sociaux que le présent accord définit un dispositif spécifique, unique et exhaustif d'accompagnement du projet Audace 2020 Sites, de sorte que les mesures d'accompagnement prévues par le présent accord sont exclusives de toute autre mesure ou tout autre dispositif applicable au sein de la Caisse Régionale. En particulier, les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique prévues ci-après en Partie II dans le cadre de Audace 2020 Sites se substituent dans leur intégralité aux mesures d'accompagnement des mobilités définies par l'accord sur les mesures d'accompagnement des mobilités en caisse régionale de crédit agricole mutuel du Languedoc du 25 avril 2012.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Compte tenu de son objet défini ci-dessus, le présent accord a vocation à ne s'appliquer qu'aux seuls salariés de la Caisse Régionale concernés par le transfert de leur poste à Maurin dans le cadre du projet Audace 2020 Sites, c'est-à-dire aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) encore en cours, à l'exclusion des salariés en cours de préavis, et qui sont :

- Affectés sur le site de Nîmes aux fonctions supports suivantes :
  - Data,
  - Marketing relationnel,
  - Marketing nouvelles technologies,

DG

- Crédit développement accompagnement réseau,
- RH Formation,
- RH Administration du personnel et Relations sociales,
- Optimisation des processus / IU,
- Logistique / Moyens généraux,
- Risques & recouvrement,
- Marchés des pros,
- Contrôle périodique,
- Sécurité financière et conformité,
- Organisation et transformation.

❖ Affectés sur le site de Montquiers aux activités suivantes :
- Back-office bancaire flux-virements-prélèvements.

Et sous réserve expresse qu'ils remplissent aussi les conditions spécifiques posées par le présent accord pour le bénéfice des différentes mesures d'accompagnement prévues.

Il est expressément convenu que l'ensemble des conditions d'application de l'accord s'apprécient à la date de la demande formulée par le salarié pour le bénéfice des mesures d'accompagnement, et pour chaque mesure demandée.

PARTIE II - ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

ARTICLE 3 – ENVELOPPE GLOBALE MAXIMALE INDIVIDUELLE DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les salariés ayant accepté leur mobilité géographique sur le site de Maurin et connaissant de ce fait un allongement de leur distance domicile - lieu de travail bénéficient d'une prise en charge par la Caisse Régionale de leurs frais supplémentaires liés à cette mobilité.

Il est convenu que cette prise en charge est fixée à un montant maximum de 25 000 euros par salarié ayant accepté sa mobilité géographique à Maurin et connaissant de ce fait un allongement de sa distance domicile - lieu de travail.

Cette enveloppe individuelle de mobilité est utilisable pendant une durée maximale de six ans courant à compter du transfert du poste du salarié sur le site de Maurin.

Sont expressément inclus dans cette enveloppe individuelle de mobilité les frais suivants, dans les conditions et selon les modalités ci-après définies au présent accord :

- Frais supplémentaires de déplacement pour se rendre sur le nouveau lieu de travail (article 4) ;
- Frais de double résidence (article 5) ;
- CESU préfinancés pour la garde d'enfant (article 10) ;
- Frais de déménagement et d'installation (article 12) ;
- Frais de déplacement et d'hébergement dans le cadre des congés pour la recherche d'un nouveau logement (article 13) ;
- Accompagnement des conjoints à la recherche d'emploi (article 17) ;
- Prime pour mobilité fonctionnelle dans le réseau de proximité (article 23).

En conséquence, seule s'ajoute à cette enveloppe individuelle, la prime incitative au déménagement dans les conditions prévues à l'article 11 du présent accord.

ARTICLE 4 – PRISE EN CHARGE DES FRAIS SUPPLEMENTAIRES DE DEPLACEMENT

Les salariés ayant accepté leur mobilité géographique sur le site de Maurin **et** connaissant de ce fait un allongement de leur distance domicile - lieu de travail

bénéficient d'une prise en charge de leurs frais supplémentaires de déplacement, selon les modalités et conditions suivantes :

- Le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel en l'absence de solution de transport en commun à proximité du lieu de travail ;

- La prise en charge par la Caisse Régionale consiste en un remboursement des indemnités kilométriques calculées pour les seuls kilomètres supplémentaires, c'est-à-dire les indemnités kilométriques calculées pour les kilomètres effectués par le salarié avec son véhicule personnel au-delà du trajet antérieur entre son domicile (restant inchangé en l'absence de déménagement) et son nouveau lieu de travail à Maurin ;

- Le remboursement s'effectue sur la base des barèmes d'indemnités kilométriques en vigueur dans la Caisse Régionale à la date du remboursement et sur présentation par le salarié des justificatifs afférents, en application de la procédure sur la déclaration des frais professionnels en vigueur à la Caisse régionale ;

- Dans le cadre de ces déplacements supplémentaires domicile - lieu de travail, la Caisse Régionale rembourse également les frais de péage. Ce remboursement s'effectue sur la base des frais réels, sur présentation des justificatifs correspondants (factures des frais de péage acquittés par le salarié), à raison d'un trajet aller - retour domicile - lieu de travail par jour travaillé ;

- La prise en charge de ces frais supplémentaires de déplacement (indemnités kilométriques et frais de péage) est effectuée par la Caisse Régionale dans la limite de l'enveloppe individuelle de mobilité de 25 000 euros visée à l'article 3 du présent accord et pendant une durée maximale de six ans à compter du transfert du poste du salarié sur le site de Maurin.

ARTICLE 5 – PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DOUBLE RESIDENCE

Les salariés ayant accepté leur mobilité géographique sur le site de Maurin **et** connaissant de ce fait un allongement de leur distance domicile - lieu de travail peuvent en outre bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de double résidence, selon les modalités et conditions suivantes :

- La prise en charge par la Caisse Régionale consiste en un remboursement au salarié des frais d'hébergement engagés pour résider à proximité du nouveau lieu de travail entre deux jours ouvrés de travail, de façon à limiter le nombre de trajets domicile - nouveau lieu de travail ;

- Le remboursement par la Caisse Régionale est limité à 60 euros par jour ;

- Le temps de trajet lieu de travail- domicile est au moins égal à 1h30 ;

- Le remboursement est effectué sur présentation par le salarié des justificatifs afférents, à savoir : facture d'hébergement (hôtel, Airbnb…), quittance de loyer, …

- La prise en charge de ces frais de double résidence est effectuée par la Caisse Régionale :
  - jusqu'à 9 mois afin de permettre de trouver un logement et de s'y installer ;
  - dans la limite de l'enveloppe individuelle de 25 000 euros visée à l'article 3.

ARTICLE 6 – DROIT DE RETOUR POUR LES COLLABORATEURS QUI SUIVENT LEUR POSTE

En cas d'acceptation d'une mobilité géographique sur le site de Maurin, le salarié bénéficiera d'un « droit de retour » pendant une durée de 12 mois suivant sa prise de fonction sur son nouveau lieu de travail.

Pour ce faire, il devra manifester par écrit sa volonté expresse de reprendre un emploi sur son site d'origine.

Il sera alors accompagné par le service Emploi-Carrières de la Caisse régionale pour retrouver un autre poste ou une mission sur le site d'origine ou à proximité du site d'origine (Montquiers) dans un délai de 4 mois.

Le salarié qui aura déménagé afin de se rapprocher de son nouveau lieu de travail et, à ce titre bénéficié des dispositions du présent accord, ne pourra pas exercer son droit de retour.

ARTICLE 7 – POSSIBILITE DE TRAVAIL A DISTANCE

De façon à réduire les trajets supplémentaires, améliorer la qualité de vie au travail et préserver l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les salariés ayant accepté la mobilité sur le site de Maurin dans le cadre du projet Audace 2020 Sites peuvent travailler à distance, selon les modalités et conditions suivantes :

- Le travail à distance consiste pour le salarié à venir travailler sur son ancien site d'affectation, où les modalités pratiques du travail à distance seront organisées (espaces de co-working dédiés et équipement informatique adéquat) ;

DG

- La possibilité de travailler à distance est fixée à deux jours maximum par semaine ; étant expressément convenu qu'en aucun cas le travail à distance ne peut conduire un salarié à travailler moins de trois jours par semaine sur le site de Maurin quel que soit son taux d'activité ;

- Le salarié souhaitant travailler à distance conviendra avec son responsable hiérarchique de la répartition dans la semaine des jours où il devra être présent sur le site de Maurin et ceux où il pourra travailler sur son site d'origine, en conciliant au mieux les contraintes de fonctionnement de son unité et ses souhaits personnels ;

  Une fois cette répartition convenue, le salarié informera par voie de mail son chargé d'emploi avec copie à son responsable. Les ressources Humaines accuseront réception de cette information.

- En cas de désaccord entre le salarié et son responsable hiérarchique sur la répartition des jours de travail à distance, celle-ci sera déterminée en dernier lieu par la Direction des Ressources Humaines après entretien réalisé avec le salarié et son responsable ;

- La répartition des jours travaillés telle que convenue entre le salarié et son responsable hiérarchique pourra exceptionnellement être modifiée dans les circonstances suivantes :
  - travaux urgents à accomplir dans un bref délai,
  - absence temporaire d'un ou plusieurs salariés,
  - surcroît temporaire d'activité

et sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.
Cette demande ne devra pas remettre en question le principe des 3 jours de présence maximum sur le site de Maurin.

Il est précisé que la présente possibilité de travailler à distance est pérenne, sans limitation de durée d'application.

ARTICLE 8 – MISE EN PLACE DE SOLUTIONS DE CO VOITURAGE

Afin d'encourager le co-voiturage, qui est de nature à diminuer les frais de déplacements et à faciliter leurs conditions de déplacements, les salariés acceptant leur mobilité géographique sur le site de Maurin peuvent bénéficier de la mise à disposition par la Caisse Régionale d'un véhicule de service, selon les modalités et les conditions suivantes :

DG

- La Caisse Régionale s'engage à mettre en place un outil pour faciliter et optimiser l'utilisation des véhicules de service.

- Les véhicules de service sont mis à disposition des salariés au départ de l'ancien site de travail (Nîmes ou Montquiers, selon le cas) pour se rendre ou revenir du nouveau lieu de travail à Maurin.

- La Caisse Régionale prend à sa charge les frais (frais d'essence, assurance, péage et entretien) induits par les trajets effectués au moyen de ce véhicule de service pour se rendre de l'ancien lieu de travail (Nîmes ou Montquiers) sur le nouveau lieu de travail à Maurin.

Cette mesure n'est pas applicable aux salariés déménageant pour se rapprocher de leur nouveau lieu de travail, dès lors que leur trajet domicile - lieu de travail aura été raccourci du fait du déménagement.

ARTICLE 9 – CONDITIONS TARIFAIRES POUR LES PRETS AUTO ET PRETS HABITAT

Les salariés concernés par Audace 2020 Sites qui souhaiteraient acquérir un véhicule et / ou une résidence se verront appliquer les conditions fixées dans l'accord d'entreprise en vigueur sur les tarifications spécifiques banque et assurance accordés aux salariés de la Caisse Régionale de Crédit Agricole du Languedoc.

ARTICLE 10– ATTRIBUTION DE CESU « PREFINANCES » POUR LA GARDE D'ENFANT

Les salariés ayant accepté leur mobilité géographique sur le site de Maurin et connaissant de ce fait un allongement de leur distance domicile - lieu de travail peuvent bénéficier d'une prise en charge par la Caisse Régionale de CESU préfinancés pour la garde d'enfant, selon les modalités et conditions suivantes :

- La prise en charge par la Caisse Régionale s'effectue au moyen de la remise au salarié des CESU préfinancés pour permettre à celui-ci de régler les frais supplémentaires de garde de ses enfants à charge âgés de 12 ans et moins induits par l'allongement du trajet domicile - nouveau lieu de travail ;

- La remise des CESU préfinancés pour la garde d'enfant est subordonnée à la production par le salarié des justificatifs de ses frais supplémentaires de garde d'enfant, à savoir : les justificatifs de paiement préalables à la mobilité (3 derniers bulletins de salaire de l'assistante maternelle, 3 dernières factures de crèche ou de garderie), puis ceux postérieurs à la mobilité.

DG

- La prise en charge de ces CESU préfinancés par la Caisse Régionale est effectuée dans la limite d'exonération actuellement fixée à 1 830 euros par an et par salarié ;

- Dans tous les cas, la prise en charge de ces CESU préfinancés pour la garde d'enfant est effectuée par la Caisse Régionale dans la limite de l'enveloppe individuelle de 25 000 euros maximum visée à l'article 3 du présent accord et pendant une durée maximale de six ans à compter du transfert du poste du salarié sur le site de Maurin.

ARTICLE 11 – PRIME INCITATIVE AU DEMENAGEMENT

Les salariés acceptant la mobilité géographique sur le site de Maurin **et** prenant la décision de déménager pour se rapprocher de leur nouveau lieu de travail bénéficient d'une prime incitative au déménagement d'un montant de 15 000 euros bruts.

Cette prime est majorée dans les cas suivants :

- Majoration de 2 500 euros bruts pour le salarié marié, pacsé ou vivant maritalement (concubinage) ;

- Majoration de 2 500 euros bruts par enfant fiscalement à charge du salarié.

Cette mesure d'accompagnement est applicable selon les modalités et conditions suivantes :

- Le déménagement du salarié doit être effectif dans un délai maximum de trois ans à compter du transfert du poste du salarié sur le site de Maurin ;

- Le déménagement doit avoir pour effet de rapprocher le domicile du salarié de son nouveau lieu de travail à Maurin ;

- La prime incitative au déménagement est versée au salarié sous réserve de la production des justificatifs de son déménagement effectif, à savoir : justificatif de domicile indiquant sa nouvelle adresse (bail ou facture d'électricité ou acte notarié, ...) ;

- La prime de déménagement n'est versée qu'une seule fois par salarié, quand bien même il déménagerait à nouveau dans le délai de trois ans suivant son transfert à Maurin ;

- Le versement de la prime incitative au déménagement intervient dès justification par le salarié de son déménagement effectif dans les conditions ci-dessus.

- A la demande du salarié, cette prime pourra être versée en 1, 2 ou 3 fois.

Il est rappelé que, à titre d'exception, la présente prime incitative au déménagement n'est pas incluse dans l'enveloppe individuelle de mobilité prévue à l'article 3 ci-dessus.

ARTICLE 12 – PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEMENAGEMENT ET DES FRAIS D'INSTALLATION

Les salariés acceptant la mobilité géographique sur le site de Maurin **et** prenant la décision de déménager pour se rapprocher de leur nouveau lieu de travail bénéficient de la prise en charge par la Caisse Régionale de leurs frais de déménagement (location de camion, frais de déménageurs professionnels, etc.) et de leurs frais d'installation (frais d'accès au réseau téléphone, électricité, gaz, etc., frais de carte grise, plaques d'immatriculation, etc., frais de remise en état du nouveau logement, frais d'achat de petits matériels et mobiliers rendus indispensables par la configuration du nouveau logement, frais d'agence, etc.), selon les modalités et conditions suivantes :

- Les frais de déménagement sont remboursés au réel sur présentation des justificatifs afférents, à savoir une facture acquittée ;

- Les frais d'installation sont remboursés au réel, dans la limite de 1 450 Euros bruts et sur présentation des justificatifs afférents, à savoir : factures acquittées. Il s'agit des dépenses afférentes à la remise en service du nouveau logement, à sa remise en état et à son aménagement, comme par exemple :
  - le rétablissement d'électricité, eau, gaz, téléphone,
  - la remise en état du logement (nettoyage, remplacement de revêtements sols et de murs abîmés, réparation de plomberie),
  - la réexpédition du courrier
  - les frais de mise en place d'appareils ménagers

  En revanche, ne sont pas éligibles les dépenses qui ne sont pas destinées à rendre le logement habitable, comme le paiement d'une caution en cas de location ou les dépenses de décoration.

- Les frais de déménagement et d'installation doivent être exposés par le salarié dans un délai maximum de trois ans à compter du transfert de son poste sur le site de Maurin ;

- Les frais de déménagement et d'installation ne sont pris en charge par la Caisse Régionale que pour un seul déménagement par salarié ;

DG

- La présente prise en charge des frais de déménagement et d'installation est incluse dans l'enveloppe globale individuelle de mobilité prévue à l'article 3 du présent accord.

ARTICLE 13 – CONGE POUR VISITE DE RECONNAISSANCE D'UN NOUVEAU LOGEMENT

Les salariés acceptant leur mobilité sur le site de Maurin **et** prenant la décision de déménager pour se rapprocher de leur nouveau lieu de travail bénéficient, en sus des jours conventionnels accordés par la convention collective nationale du Crédit Agricole, d'un jour ouvré supplémentaire de congé, selon les modalités et les conditions suivantes :

- La demande de congé doit être effectuée par le salarié auprès du Département des Ressources Humaines de la Caisse Régionale, après avoir recueilli l'accord de son manager, dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrés ;

- Ce congé a pour seul objet d'accorder au salarié du temps supplémentaire pour rechercher un nouveau logement pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail ;

- Le présent congé doit être pris par le salarié avant tout déménagement effectif et, en tout état de cause, dans un délai maximum de trois ans suivant le transfert de son poste sur le site de Maurin ;

- Cette mesure est limitée à un seul congé pour recherche d'un nouveau logement par salarié déménageant.

En outre, les frais de déplacement et d'hébergement engagés par le salarié dans le cadre de ce congé pour la recherche d'un nouveau logement (visite de reconnaissance) sont remboursés par la Caisse Régionale au salarié dans les conditions suivantes :

- Remboursement des frais de déplacement (indemnités kilométriques et frais de péage) dans les conditions en vigueur au sein de la Caisse Régionale, pour les trajets du salarié ;

- Remboursement des frais d'hébergement en application des barèmes en vigueur à la Caisse régionale ;

- Le remboursement par la Caisse Régionale s'effectue dans tous les cas sur présentation par le salarié des justificatifs afférents, à savoir : facture d'hébergement (hôtel, Airbnb…), facture de frais de péage (ticket, facture télépéage) ;

- Cette mesure d'accompagnement est limitée à un seul congé pour recherche d'un nouveau logement par salarié et limitée à la durée de ce congé pour recherche d'un nouveau logement ;

- Ce congé doit être utilisé avant tout déménagement effectif du salarié pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail ;

- Le remboursement des frais de déplacement et d'hébergement ainsi exposés par le salarié pendant le congé pour recherche d'un nouveau logement s'impute sur le montant de l'enveloppe globale individuelle de mobilité prévue à l'article 3 du présent accord.

ARTICLE 14 – CONGE POUR LE DEMENAGEMENT ET L'INSTALLATION

Les salariés acceptant leur mobilité sur le site de Maurin **et** prenant la décision de déménager pour se rapprocher de leur nouveau lieu de travail bénéficient, en sus des jours conventionnels accordés par la convention collective nationale du Crédit Agricole, d'un jour ouvré supplémentaire de congé.

Pour les salariés dont le nouveau domicile est éloigné de plus de 150 kilomètres de l'ancien domicile, le nombre de jours ouvrés de congés supplémentaires pour le déménagement ou l'installation est porté à deux jours.

Ce ou ces jours de congés supplémentaires pour le déménagement ou l'installation sont accordés selon les modalités ou les conditions suivantes :

- Le déménagement doit être effectué par le salarié pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail ;

- La demande de congé doit être effectuée par le salarié auprès du Département des Ressources Humaines de la Caisse Régionale, après avoir recueilli l'accord de son manager, dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrés ;

- Ce congé a pour seul objet d'accorder au salarié du temps supplémentaire pour procéder à son déménagement à proximité de son nouveau lieu de travail et s'installer dans son nouveau logement ;

- Le présent congé doit être pris par le salarié dans un délai maximum de trois ans suivant le transfert de son poste sur le site de Maurin ;

- Cette mesure est limitée à un seul congé pour l'installation et le déménagement par salarié déménageant.

ARTICLE 15 – PRIME DE TRANSITION

Les salariés prenant la décision de déménager pour se rapprocher de leur nouveau lieu de travail sont susceptibles de bénéficier d'une prime de transition calculée dans les conditions posées au présent article et plafonnée dans tous les cas à un montant maximum de 20 000 euros bruts par salarié concerné.

La prime de transition est égale au montant de l'enveloppe maximale individuelle de mobilité (article 3) duquel sont déduites l'ensemble des mesures d'accompagnement perçues par le salarié avant la mise en œuvre de son déménagement, à savoir :

- 25 000 euros diminuée du total des montants suivants versés par la Caisse Régionale :
  - Remboursements des frais supplémentaires de déplacement entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail accomplis par le salarié avant son déménagement effectif,
  - Remboursements des frais de double résidence exposés par le salarié,
  - Prises en charge des CESU préfinancés pour la garde d'enfant pour les frais supplémentaires de garde,
  - Remboursements des frais liés aux visites de reconnaissance dans le cadre des congés pour la recherche d'un logement,
  -
  - Remboursements des frais d'installation et de déménagement

- La prime de transition est dans tous les cas expressément plafonnée à 20 000 euros bruts par salarié concerné.

Le versement de la prime de transition est subordonné aux mêmes conditions que le versement de la prime incitative au déménagement prévues à l'article 11 du présent accord.

Il est expressément convenu que, après versement de la prime de transition, le salarié ne pourra plus prétendre au versement des mesures d'accompagnement de la mobilité géographique qui s'imputent sur l'enveloppe globale de mobilité.

ARTICLE 16 – ACCOMPAGNEMENT A LA RECHERCHE D'UN NOUVEAU LOGEMENT

Pour faciliter les démarches du salarié dans la recherche d'un nouveau logement, la Caisse Régionale propose un certain nombre de services *via* les organismes suivants : Action Logement et SKENO.

A ce titre, le salarié peut notamment bénéficier de :

- Une prise en charge des démarches administratives (résiliation, transfert des lignes, etc.) ;

- Un accompagnement dans la recherche des offres de logements (acquisition ou location), la sélection de ces offres et l'organisation des visites à distance ;

- L'offre d'Action logement « Avance Agri-Loca-Pass » qui permet, sous conditions, de bénéficier d'un prêt sans intérêt pour financer son dépôt de garantie

ARTICLE 17– ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT DANS LA RECHERCHE D'UN NOUVEL EMPLOI

Afin d'accompagner dans les meilleures conditions possibles les salariés impactés par le projet Audace 2020 Sites et qui accepteront une proposition de mobilité géographique, il est prévu le bénéfice d'une aide au repositionnement du conjoint non salarié de la Caisse Régionale (marié, pacsé ou concubin déclaré) consistant à le faire accompagner par un cabinet extérieur spécialisé.

Le conjoint non salarié de la Caisse Régionale pourra ainsi bénéficier de 4 entretiens avec le cabinet. Cette aide est applicable dans un délai maximum de 9 mois suivant la prise de poste du salarié de la Caisse Régionale sur Maurin.

PARTIE III - ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE FONCTIONNELLE

Le projet de transfert des postes sur le site de Maurin concerne l'ensemble des salariés en CDI affectés aux fonctions transférées à Maurin dans le cadre de Audace 2020 Sites ; tous les postes concernés étant ainsi transférés sans suppression d'emploi.

Aucune mobilité géographique n'est cependant imposée dans le cadre de Audace 2020 Sites.

Ce faisant, la Caisse Régionale prend un engagement de maintien de l'emploi de l'ensemble des salariés concernés, quand bien même ils feraient le choix de ne pas suivre l'évolution géographique de leur poste sur le site de Maurin.

Les salariés concernés ont donc la possibilité de demander une mobilité fonctionnelle - conduisant notamment à un changement de métier et pouvant conduire à une mobilité dans le réseau -, avec le bénéfice d'un dispositif complet et personnalisé

DG

d'accompagnement pour une transition professionnelle réalisée dans les meilleures conditions possibles.

Ce choix des salariés est exprimé selon un processus détaillé en **Annexe 1** du présent accord.

ARTICLE 18 – DEFINITION DE LA MOBILITE FONCTIONNELLE

Dans le cadre de Audace 2020 Sites, deux types de mobilités fonctionnelles sont envisageables :

- Mobilité fonctionnelle sur le site d'origine, emportant changement de métier compte tenu du transfert des postes de même nature à Maurin.

- Mobilité fonctionnelle dans le réseau, emportant également changement de métier compte tenu du transfert de leur poste actuel à Maurin.

ARTICLE 19 – DISPOSITIF D'INFORMATION SUR LES POSTES DISPONIBLES

Les postes disponibles sur le site d'origine du salarié font l'objet d'offres d'emploi disponibles sous l'applicatif Talent Soft accessible sur le portail salarié. Par ailleurs, le salarié peut créer des alertes afin d'être informé de la diffusion d'offres d'emploi correspondant à ses critères de recherche.

ARTICLE 20 – ACCOMPAGNEMENT DU SALARIÉ DANS SA DECISION DE MOBILITE FONCTIONNELLE

Outre l'information sur les emplois disponibles dans la Caisse Régionale, les salariés ayant fait le choix de ne pas suivre leur poste à Maurin bénéficient d'un accompagnement personnalisé et adapté dans leur décision de mobilité professionnelle. Ils font à ce titre l'objet d'une attention particulière de la part des services Développement RH - Formation de la Caisse Régionale, de leur manager et des chargés d'emploi tout au long du processus de mobilité.

En particulier, les salariés concernés par une mobilité fonctionnelle sont reçus individuellement par les chargés d'emploi, dans le cadre d'un entretien professionnel RH pour accompagner la réflexion des salariés et les aider à la construction de leur projet professionnel.

En complément, ces mêmes salariés ont aussi la possibilité d'être reçus en entretien individuel par leur manager.

DG

Ces différents entretiens se tiennent soit physiquement, soit à distance.

Dans le cadre de ces entretiens, sont étudiés en détail les projets professionnels et les possibilités de mobilité fonctionnelle du salarié au regard des postes disponibles et des missions possibles ainsi que des compétences, de l'expérience et du souhait d'évolution professionnelle du salarié.

Sont aussi analysés, au cours de ces entretiens, les éventuels besoins de formation du salarié en adéquation avec ses souhaits de mobilité fonctionnelle ainsi que l'éventualité d'un bilan de compétences réalisé en externe.

ARTICLE 21 – MODALITES DE LA DEMANDE DE MOBILITE FONCTIONNELLE ET D'ACCEPTATION PAR LA CAISSE REGIONALE

Une fois le projet de mobilité fonctionnelle identifié dans le cadre des entretiens précités, il est fait application de la procédure habituelle de candidature pour les salariés qui souhaitent effectuer une mobilité fonctionnelle sur leur site d'origine.

Le salarié se porte ainsi formellement candidat à un poste disponible au sein de la Caisse Régionale, par écrit via le processus existant dans l'outil Talentsoft.
Le salarié candidat est ensuite reçu en entretien par le(s) manager(s) cible(s) voire un chargé d'emploi de la Caisse régionale.

La Caisse Régionale confirme que, pour les postes disponibles sur le site d'origine, la priorité est donnée, à compétences égales ou à capacité égale à acquérir les compétences, aux salariés entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant fait le choix d'une mobilité fonctionnelle.

Pour les salariés souhaitant effectuer une mobilité vers le réseau, un entretien avec un chargé d'emploi est organisé afin de valider le projet, le métier cible et les modalités d'accompagnement.

Une fois la mobilité fonctionnelle expressément acceptée par la Caisse Régionale et par le salarié, la date effective de prise du nouveau poste sera arrêtée en fonction notamment des nécessités du service, d'une part, et des besoins d'adaptation et de formation du salarié, d'autre part.

Dans tous les cas, dans l'hypothèse où le salarié ayant fait le choix de la mobilité fonctionnelle n'est pas encore affecté à un nouveau poste à la date du transfert de son poste à Maurin, le salarié sera affecté à une mission temporaire sur son site d'origine dans l'attente de sa mobilité fonctionnelle.

Le salarié qui aura opté pour une mobilité fonctionnelle aura la garantie de conserver :

- son statut
- son niveau de Position d'Emploi et de Position Personnelle
- son niveau de rémunération annuelle brute de base (salaire annuel théorique)

Cette garantie a vocation à s'appliquer à l'occasion de la mobilité fonctionnelle opérée dans le cadre du projet Audace 2020 Sites.

ARTICLE 22– ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE FONCTIONNELLE SUR SITE

Une fois le poste cible identifié, un plan d'accompagnement individualisé et personnalisé est élaboré pour permettre l'adaptation au poste et l'intégration dans le service.

Ce plan est établi par le service Emploi-Carrières à partir d'échanges avec les managers cédants et accueillants, le salarié concerné, le service Formation voire tout autre intervenant utile à son élaboration.

Le plan d'accompagnement personnalisé comprend :

- Un plan de formation spécialement adapté aux compétences à acquérir par le salarié et à ses besoins individuels de formation qui auront été au préalable identifiés dans les domaines :
  - Connaissances techniques/métier,
  - Savoir-faire (outils, procédures, modes de fonctionnement, etc.),
  - Savoir-être (relationnel, adaptation, etc.),

  Ce plan est construit en proposant au salarié des modules de formation internes ou externes de formation, par exemple : formation externe, Intégration à un Parcours CR, formations disponibles à la carte, parcours diplômant, formation en binôme en situation de travail…

- Un plan d'immersion (en amont de la mobilité) et de tuilage (au début de la mise en œuvre de la mobilité).

- Un tutorat, dans les conditions en place dans la Caisse régionale.

- Des entretiens d'accompagnement avec le manager du nouveau poste.

- Des entretiens RH de suivi avec un chargé d'emploi.

Un calendrier de mise en œuvre est parallèlement établi en fonction notamment de la date cible de prise des fonctions, des compétences à acquérir et de l'organisation de l'activité dans l'unité d'origine.

ARTICLE 23 – ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE FONCTIONNELLE DANS LE RESEAU

Une fois le métier cible identifié et validé, un plan d'accompagnement individualisé et personnalisé est élaboré.

Ce plan est établi par le service Emploi à partir d'échanges avec le manager cédant, le salarié concerné, l'animation commerciale, le service Formation voire tout autre intervenant utile.

Le plan d'accompagnement personnalisé comprend :

- Un plan de formation spécialement adapté aux compétences à acquérir par le salarié et à ses besoins individuels de formation qui auront été au préalable identifiés dans les domaines :
  - Connaissances techniques/métier,
  - Savoir-faire (outils, procédures, modes de fonctionnement, etc.),
  - Savoir-être (relationnel, adaptation, etc.),

  Ce plan est construit en proposant au salarié des modules de formation internes ou externes de formation, par exemple : formation externe, Intégration à un Parcours CR, formations disponibles à la carte, parcours diplômant, formation en binôme en situation de travail…

- Un plan d'immersion (en amont de la mobilité) sans affectation en poste. La durée de cette immersion est fonction du métier cible et des compétences à acquérir. L'immersion ne commencera qu'après le transfert d'activités sur le site de Maurin.

- Un tutorat, dans les conditions en place à la Caisse Régionale.

- Des entretiens d'accompagnement avec le manager accueillant de l'immersion.

- Des entretiens RH de suivi avec un chargé d'emploi.

La nomination en poste sur le métier cible est effective lorsque les compétences acquises seront jugées satisfaisantes et qu'une opportunité adaptée de poste se présente.

La mobilité fonctionnelle dans le réseau de proximité donne droit en outre au salarié concerné au versement par la Caisse Régionale d'une prime de 3 000 euros bruts.

Cette prime de 3 000 euros bruts est versée selon les échéances suivantes :

- 1 000 euros bruts à la prise effective du nouveau poste ;
- 1 000 euros bruts à la fin de la première année d'affectation sur ce nouveau poste ;

DG

- 1 000 euros bruts à la fin de la deuxième année d'affectation sur ce nouveau poste.

Par ailleurs, en cas de mobilité fonctionnelle dans le réseau, les salariés ont la possibilité de changer d'avis pendant un délai d'un an courant à compter de la prise effective du nouveau poste. Pour cela, ils doivent manifester par écrit leur volonté expresse de reprendre un emploi sur le site d'origine. Ils sont alors accompagnés par le service Emploi-Carrières de la Caisse régionale pour retrouver un autre poste ou une mission sur le site d'origine ou à proximité du site d'origine dans un délai maximum de 4 mois.

Dans le cas d'exercice du droit à changer d'avis, et dans l'hypothèse où le salarié accepte un poste sur Maurin, il pourra alors être bénéficiaire des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique. Le montant de la prime préalablement versée lors de la mobilité vers le réseau de proximité sera déduit de l'enveloppe individuelle de 25 000 euros visée à l'article 3.

PARTIE IV - CONGE DE FIN DE CARRIERE

Audace 2020 Sites n'emporte aucune suppression d'emploi, ni aucun licenciement pour motif économique, les salariés bénéficiant d'une garantie d'emploi dans la Caisse Régionale sur leur poste transféré à Maurin dans le cadre d'une mobilité géographique accompagnée ou sur un autre poste disponible dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle accompagnée.

Il est cependant offert aux salariés proches de la liquidation de leur retraite la possibilité de quitter volontairement la Caisse Régionale dans le cadre d'un congé de fin de carrière (CFC), sous réserve des conditions d'éligibilité posées ci-après qui tiennent essentiellement à une condition d'âge, à la formalisation d'une demande d'adhésion au CFC et à l'engagement irrévocable de liquider sa retraite à l'issue du CFC.

Il est ainsi donné aux salariés volontaires la possibilité de se consacrer à d'autres projets professionnels ou personnels pendant la durée du congé de fin de carrière, en bénéficiant d'une allocation de congé de fin de carrière financée par la Caisse Régionale et du maintien de certains avantages sociaux.

ARTICLE 24 – CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Sont éligibles au présent dispositif de congé de fin de carrière, les salariés de la Caisse Régionale remplissant les conditions suivantes :

- Entrer dans le champ d'application du présent accord sur les mesures d'accompagnement de Audace 2020 Sites tel que défini à l'article 2 de l'accord (CDI en cours et affectation aux activités concernées par un transfert à Maurin) ;

- Ne pas être en cours de préavis ;

- Ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement ;

- Ne pas avoir demandé un départ à la retraite ou ne pas avoir fait l'objet d'une mise à la retraite ;

- Ne pas pouvoir d'ores et déjà faire valoir ses droits à une retraite à taux plein (régime de base) ;

- ❖ Ne pas avoir bénéficié des mesures d'accompagnement du déménagement prévues par le présent accord ;

- ❖ Etre âgé d'au moins 59 ans ;

- ❖ S'engager expressément à liquider ses droits à la retraite :

    - o Soit à taux plein, dès que les conditions légales et réglementaires de bénéfice d'une retraite à taux plein sont remplies (régime de base) et au plus tard, dans les trois ans suivant l'entrée dans le dispositif du congé de fin de carrière ;
    - o Soit, sans pouvoir bénéficier d'une retraite de base à taux plein, et donc avec une décote du régime de base, au plus tard dans les trois ans suivant l'entrée dans le dispositif du congé de fin de carrière.

- ❖ Formuler la demande d'adhésion au CFC au plus tard dans les six mois suivant le transfert du poste du salarié concerné sur le site de Maurin.

Les salariés volontaires au congé de fin de carrière peuvent présenter leur dossier de demande d'adhésion au dispositif à compter du 1er avril 2019 et au plus tard dans les 6 mois suivant le transfert effectif de leur poste.

Ces différentes conditions s'apprécient toutes à la date d'entrée dans le dispositif de congé de fin de carrière sollicité par le salarié.

ARTICLE 25 – DUREE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE

La durée maximale du congé de fin de carrière est fixée à 36 mois à compter de la date d'entrée effective du salarié dans le dispositif de congé de fin de carrière.

Il est expressément convenu que le début du congé de fin de carrière n'intervient qu'après :

- ❖ L'exécution d'un délai de prévenance de 4 mois,
- ❖ La liquidation des congés payés, des autres jours de congés et de tous les autres repos quels qu'ils soient,
- ❖ La liquidation du solde du CET.

De sorte que, au moment du dépôt des dossiers de congé de fin de carrière, il doit être tenu compte du fait que l'entrée effective du salarié dans le dispositif de congé de fin de carrière doit intervenir d'ici le 31 décembre 2021 au plus tard, une fois que le délai de prévenance aura été exécuté, que les congés payés, autres jours de congés (AJC) et autres repos acquis mais non pris auront été soldés et que le solde du CET aura été liquidé.

DG

ARTICLE 26 – DELAI D'OPTION DU SALARIÉ POUR LE CFC

Postérieurement à la signature du présent accord, les salariés concernés seront sollicités afin d'exprimer leur volonté, à savoir :

- Suivre leur poste à Maurin ;
- Opter pour une mobilité fonctionnelle à la place ;
- Choisir de partir dans le cadre du dispositif de CFC, par le biais du dépôt d'une demande formelle d'adhésion dans les conditions ci-après (article 27).

Il est expressément convenu que les salariés n'ayant pas fait le choix du CFC (c'est-à-dire ayant opté pour une mobilité à Maurin ou pour une mobilité fonctionnelle) disposeront d'un délai de six mois suivant le transfert du poste à Maurin pour changer d'avis et opter pour le CFC en déposant leur demande formelle d'adhésion au CFC dans les conditions ci-après.

Dans tous les cas, avant leur entrée effective possible dans le dispositif de CFC, les salariés suivent leur poste à Maurin ou optent pour une mobilité fonctionnelle.

ARTICLE 27 – MODALITES DE DEPOT DE LA DEMANDE FORMELLE D'ADHESION AU CONGE DE FIN DE CARRIERE

Pour adhérer formellement au présent dispositif de congé de fin de carrière, le salarié volontaire doit adresser son dossier de demande d'adhésion au CFC auprès de la Direction des Ressources Humaines de la Caisse Régionale par lettre recommandée avec AR, par lettre remise en main propre contre décharge ou par email avec accusé de réception.

Le dossier de demande d'adhésion doit nécessairement contenir :

- Le formulaire de demande d'adhésion au dispositif de congé de fin de carrière dûment rempli, précisant notamment la date de départ souhaitée.

  Ce formulaire est tenu à la disposition des salariés qui en font la demande par la Direction des Ressources Humaines de la Caisse Régionale. Un modèle de formulaire est joint en **Annexe 2** au présent accord.

- Un relevé de carrière actualisé datant de moins de trois mois émanant de la Caisse de retraite permettant de justifier de la date de liquidation de la retraite à taux plein (régime de base).

DG

Le salarié est responsable de sa demande et décide en connaissance de cause de déposer ou non un dossier de demande d'adhésion au dispositif de congé de fin de carrière.

Le dépôt d'une demande d'adhésion au dispositif de congé de fin de carrière dans le cadre du présent accord ne vaut en aucun cas reconnaissance de l'éligibilité du salarié au dispositif de congé de fin de carrière ni acceptation par la Caisse Régionale de son départ volontaire dans le cadre de ce dispositif. Un processus d'examen de la demande d'adhésion et de validation de la demande est prévu ci-après par le présent accord.

ARTICLE 28 – EXAMEN DES DEMANDES D'ADHESION AU CONGE DE FIN DE CARRIERE

Après dépôt de son dossier complet, le dossier est examiné par la Direction des Ressources Humaines de la Caisse Régionale dans un délai de quatre semaines suivant la date de dépôt de sa candidature.

Le salarié concerné est informé par la Direction des Ressources Humaines de la Caisse Régionale de la validation ou non de sa demande d'adhésion au dispositif de congé de fin de carrière et de sa date prévisionnelle de départ effectif en congé de fin de carrière incluant un report éventuel de quatre mois maximum.

Il est rappelé que l'éligibilité des salariés volontaires au présent dispositif de congé de fin de carrière est examinée à la date sollicitée d'entrée dans le dispositif de congé de fin de carrière.

Dans tous les cas, l'examen de la demande d'adhésion au congé de fin de carrière repose sur des éléments objectifs tenant au fait que :

- ❖ Le salarié candidat remplit l'ensemble des conditions lui permettant de bénéficier du dispositif de congé de fin de carrière telles que visées à l'article 24 ci-dessus ;

- ❖ Le dossier de demande d'adhésion au congé de fin de carrière comporte les pièces justificatives mentionnées à l'article 27 ci-dessus.

ARTICLE 29 – ADHESION DEFINITIVE AU CONGE DE FIN DE CARRIERE

Le congé de fin de carrière repose sur le volontariat des salariés.

Dans tous les cas, aucun départ en congé de fin de carrière ne peut intervenir avant acceptation finale expresse par la Caisse Régionale de la demande d'adhésion au dispositif de congé de fin de carrière.

DG

L'adhésion au dispositif de congé de fin de carrière est formalisée par la conclusion d'une convention conclue entre la Caisse Régionale et le salarié, en double exemplaire.

Cette convention formalise notamment :

- L'adhésion définitive et irrévocable du salarié au présent dispositif de congé de fin de carrière ;

- L'engagement irréversible du salarié de faire liquider sa retraite à taux plein dès qu'il remplira les conditions légales et réglementaires lui permettant de procéder à cette liquidation (régime de base) ou son engagement irréversible de faire liquider sa retraite sans taux plein dans un délai maximum de trois ans suivant son entrée effective dans le dispositif de CFC ;

- La date fixée pour l'entrée effective en congé de fin de carrière. Cette date de départ sera fixée au plus tôt le 1er jour du mois civil suivant la date anniversaire des 59 ans du salarié. Elle tient compte du délai de prévenance applicable et de la liquidation des congés payés, des jours de RTT, des autres repos et du solde du CET.

ARTICLE 30 – DEPART DEFINITIF EN CONGE DE FIN DE CARRIERE

Le salarié a l'obligation de respecter un délai de prévenance de 4 mois préalablement à son départ effectif en congé de fin de carrière.

Pendant cette période, le salarié continue de travailler normalement et perçoit en contrepartie sa rémunération mensuelle brute habituelle aux échéances normales de la paie.

Les congés payés, autres jours de congés et tous autres jours de repos acquis mais non pris par le salarié, inclusion faite des jours stockés sur le CET, doivent être soldés avant son départ effectif en congé de fin de carrière, et après l'exécution du délai de prévenance du salarié de 4 mois.

Les salariés en CFC pour lesquels la date de leur départ en retraite à taux plein viendrait à être reportée du fait d'une évolution de la législation, seront reçus par la Direction des Ressources Humaines afin d'étudier leur situation individuelle.

ARTICLE 31 – ALLOCATION VERSEE PENDANT LA DUREE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE

Pendant la période du congé de fin de carrière, le contrat de travail du salarié est suspendu et il est dispensé totalement d'activité.

Pendant cette période de dispense totale d'activité, le salarié percevra une allocation de congé de fin de carrière, entièrement financée par la Caisse Régionale.

L'allocation de congé de fin de carrière est égale à de 75% du salaire brut de référence mensuel du salarié.

Le salaire brut de référence mensuel s'entend du salaire moyen brut des douze derniers mois travaillés précédant l'entrée du salarié dans le dispositif du CFC.

Pour les salariés à temps partiel, il est fait application d'un prorata du temps de travail calculé sur la totalité de la carrière ou de la moyenne des douze derniers mois travaillés, selon la formule la plus favorable au salarié.

Un bulletin de salaire précisant le montant de l'allocation de congé de fin de carrière est remis en fin de chaque mois à chacun des salariés concernés.

Il est expressément rappelé que le versement de l'allocation de congé de fin de carrière cesse automatiquement et de plein droit à la date théorique de la liquidation de la retraite à taux plein du salarié (régime de base), et au plus tard à l'expiration de la durée maximale du congé de fin de carrière fixée à 36 mois.

L'allocation de congé de fin de carrière est assimilée à une rémunération et est, à ce titre, imposable et soumise à l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale (part patronale et salariale) selon les taux en vigueur au moment de son versement.

ARTICLE 32 – AVANTAGES SOCIAUX

Pendant la période du congé de fin de carrière, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Le salarié conserve néanmoins :

- La qualité d'assuré social et le maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relevait antérieurement ;

- Le maintien des cotisations aux régimes de retraite de base et complémentaire, ces taux de cotisations étant calculés sur la base du salaire brut de référence mensuel visé à l'article 31 ci-dessus, sauf reprise d'activité pendant le congé de fin de carrière.

Le différentiel de cotisations (montant du salaire mensuel théorique brut de référence – le montant de l'allocation de congé de fin de carrière) est pris en charge par la Caisse Régionale (part salariale et part patronale).

- Le bénéfice de la couverture complémentaire frais de santé.

- Le bénéfice du régime de prévoyance. Les taux de cotisations sont calculés sur la base du salaire brut de référence mensuel visé à l'article 31 ci-dessus.

- Le bénéfice des avantages sociaux accordés aux salariés de la Caisse Régionale en poste, c'est-à-dire le bénéfice des œuvres sociales et culturelles du Comité d'Entreprise (puis du Comité Social et Economique lorsqu'il aura été mis en place) de la Caisse Régionale.

Il est enfin précisé que la période de congé de fin de carrière n'ouvre droit à aucun jour de congé payé ni à aucun jour de RTT, dès lors que la période de CFC n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

ARTICLE 33 – DROITS ET OBLIGATIONS PENDANT LE CONGE DE FIN DE CARRIERE

Pendant la durée du congé de fin de carrière, le salarié a la possibilité d'exercer une activité professionnelle rémunérée, sous réserve d'avoir obtenu l'accord exprès préalable écrit de la Caisse Régionale afin que la Caisse puisse s'assurer que l'activité envisagée n'est pas en concurrence avec l'activité de la Caisse Régionale.

Par ailleurs, le salarié adhérant au dispositif de congé de fin de carrière :

- A interdiction de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi et de percevoir une quelconque allocation de retour à l'emploi de quelque nature que ce soit, l'allocation de congé de fin de carrière étant exclusive du bénéfice des allocations de retour à l'emploi.

- S'engage définitivement et irrévocablement à faire liquider sa retraite :

  - Soit à taux plein, dès que les conditions légales et réglementaires de bénéfice d'une retraite à taux plein sont remplies (régime de base) et au plus tard, dans les trois ans suivant l'entrée dans le dispositif du congé de fin de carrière ;
  - Soit, sans pouvoir bénéficier d'une retraite de base à taux plein, et donc avec une décote du régime de base et au plus tard dans les trois ans suivant l'entrée dans le dispositif du congé de fin de carrière

DG

Il en résulte que tous les salariés concernés doivent impérativement veiller à réaliser toutes les démarches nécessaires à la liquidation de leur retraite auprès des organismes de retraite compétents, dans un délai minimum de six mois précédant la date d'acquisition de leurs droits à la retraite à taux plein (régime de base) ou dans les six mois précédant la fin de la durée maximale de 36 mois du CFC.

A cet effet, ils devront justifier auprès de la Direction des Ressources Humaines de la Caisse Régionale la mise en œuvre effective de ces démarches.

ARTICLE 34 – TERME DU CONGE DE FIN DE CARRIERE

Le congé de fin de carrière prend fin automatiquement et de plein droit à la date théorique de la liquidation de la retraite du salarié (régime de base), et au plus tard à l'expiration de la durée maximale du congé de fin de carrière fixée à 36 mois.

Au terme du congé de fin de carrière, le contrat de travail du salarié est réputé rompu dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite lui ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité de départ volontaire à la retraite visée à l'article 35 ci-dessous.

ARTICLE 35 – INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

Le salarié dont le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite est susceptible de percevoir une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite telle que prévue par l'article 39 de la convention collective nationale du Crédit Agricole.

La période du congé de fin de carrière est prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.
De même, la période de congé de fin de carrière est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté pour l'attribution d'une médaille d'honneur agricole.

L'ancienneté est calculée à la date de rupture définitive du contrat de travail et s'entend de l'ancienneté ininterrompue au sein de la Caisse Régionale et dans le groupe Crédit Agricole.

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est calculée conformément aux dispositions conventionnelles sur la base d'un salaire de référence calculé à la date du départ effectif du salarié en congé de fin de carrière.

DG

L'indemnité de départ volontaire à la retraite susvisée est un montant brut, soumis aux cotisations sociales et CSG-CRDS et imposable, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur au moment de son versement.

Une avance de trésorerie de cette indemnité pourra être versée à concurrence de 50% ou 100% de son montant dans le mois suivant le départ effectif en CFC.

PARTIE V - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 36 – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur à date de signature du présent accord et cessera définitivement de s'appliquer le 31 décembre 2025 sauf dispositions spécifiques expresses de l'accord et s'agissant notamment des mesures encore en cours d'application à cette date et des dispositions relatives au congé de fin de carrière.

ARTICLE 37 – SUIVI

Le Comité d'Entreprise et le CHSCT, puis le Comité Social et Economique après les élections de 2019, seront informés de façon récurrente sur la mise en œuvre du présent accord lors de leurs réunions ordinaires.

Les Partenaires Sociaux prévoient par ailleurs la mise en place d'une Commission de suivi dans le cadre du présent accord pour en particulier veiller à la bonne application des mesures de l'accord et examiner les éventuelles demandes d'interprétation.

La Commission de suivi est constituée dès l'entrée en vigueur de l'accord et restera en place pendant toute la durée d'application de l'accord.

La Commission de suivi de l'accord est paritairement composée de :

- Une délégation représentant le personnel constituée d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord, soit au total 4 membres ;

- ❖ Une délégation représentant la direction et constituée d'autant de membres qu'en compte la délégation représentant le personnel, soit 4 représentants de la Direction de la Caisse Régionale.

La Présidence de la Commission de suivi est assurée par la Direction des Ressources Humaines de la Caisse Régionale ou son représentant.

Les membres de la Commission de suivi sont tenus à la plus stricte confidentialité sur les informations reçues.

Les réunions de la Commission de suivi sont bi annuelles les deux premières années d'application de l'accord, puis annuelles jusqu'à la fin de la période d'application de l'accord. En cas de besoin, si les points à traiter le justifient, des réunions supplémentaires de la Commission de suivi peuvent être organisées à intervalle plus rapproché, sur convocation du Directeur des Ressources Humaines de la Caisse Régionale.

ARTICLE 38 – REVISION

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision dans les conditions légales.

L'auteur de la demande de la révision en informe les signataires par lettre recommandée avec avis de réception. La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés et devra être accompagnée d'un projet de rédaction du ou des articles visés. Les négociations devront ensuite être engagées dans les meilleurs délais.

L'avenant de révision sera conclu et adopté dans les mêmes conditions que celles prévues pour la négociation du présent accord.

Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision. Cet avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

DG

ARTICLE 39 – PUBLICITE

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité suivantes, à l'initiative de la Caisse Régionale :

- Dépôt en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE, dont une version sur support papier et une version sur support électronique ;
- Envoi d'un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes ;
- Publication *via* TéléAccords dans la base de données nationale en ligne, dans une version rendue anonyme, en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Fait à Maurin, le 11 janvier 2019

Le Directeur des Ressources Humaines et Transformation de la Caisse Régionale du Languedoc, Madame Anne Cavaillon

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Caisse Régionale du Languedoc :

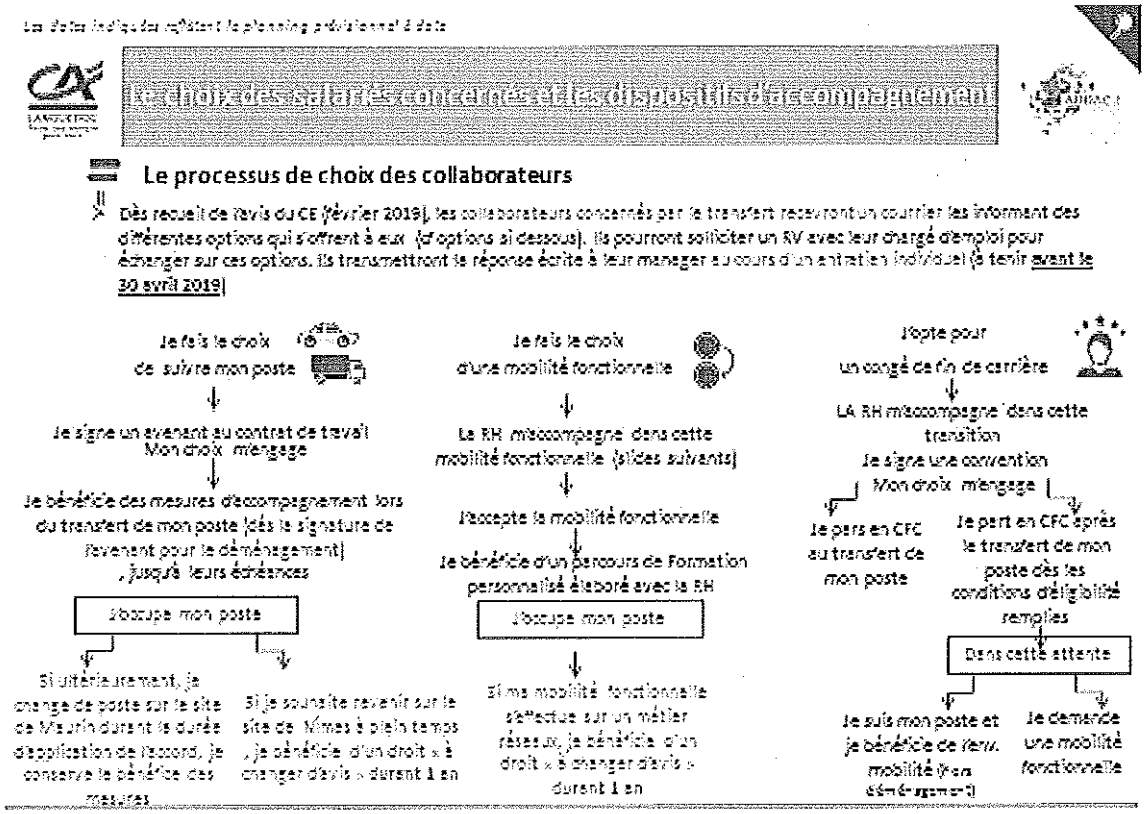
Pour F.G.A/C.F.D.T, David CINENO

Pour S.N.E.C.A / C.F.E. C.G.C, Philippe MAINA

Pour l'UNION S.U.D LANGUEDOC,

Pour F.O, Veronique CORBIERE

ANNEXE 1 – PROCESSUS DU CHOIX EXPRIME PAR LES SALARIES



ANNEXE 2 - FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHESION AU DISPOSITIF DE CFC

DEMANDE D'ADHESION AU DISPOSITIF DE CONGE DE FIN DE CARRIERE
ACCORD COLLECTIF RELATIF AU CONGE DE FIN DE CARRIERE
CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE DU LANGUEDOC

Formulaire à retourner signé
à la DRH de la Caisse Régionale du Crédit Agricole du Languedoc
par lettre recommandée avec AR
ou par lettre remise en main propre contre décharge
ou encore par email avec accusé de réception

Nom : _____

Prénom : _____

Je soussigné, _____, reconnais avoir pris connaissance de l'Accord collectif relatif au congé de fin de carrière conclu le _____ 2019 au sein de la Caisse Régionale du Crédit Agricole du Languedoc.

Dans ce cadre, je déclare expressément vouloir adhérer au dispositif de congé de fin de carrière.

Je joins un relevé carrière actualisé datant de moins de trois mois émanant de la Caisse de retraite ou une attestation de la Caisse de retraite permettant de justifier de la date de liquidation de ma retraite à taux plein.

Je souhaite que mon départ soit le _____, à l'issue du délai de prévenance.

J'ai bien noté que mon entrée effective en congé de fin de carrière se fera, après l'exécution du délai de prévenance, la liquidation de mes congés payés, de mes autres jours de congés (AJC) et la liquidation du solde de mon CET.

Je déclare expressément avoir pris note du fait que :

- Mon adhésion au congé de fin de carrière implique mon engagement irréversible de faire liquider ma retraite à taux plein dès que je remplirai les

conditions légales et réglementaires me permettant de procéder à cette liquidation ;

- Mon congé de fin de carrière prendra fin automatiquement et de plein droit à la date théorique de la liquidation de ma retraite à taux plein, et au plus tard à l'expiration de la durée maximale du congé de fin de carrière fixée à 36 mois à compter de mon entrée effective dans le dispositif.

Fait à _____,
Le _____,

Signature du salarié