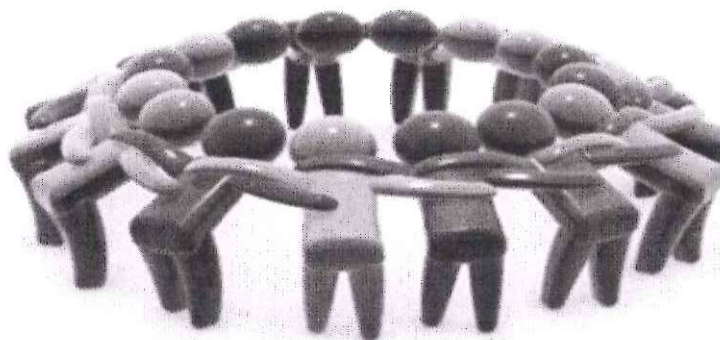




AVENANT N°1 A L'ACCORD DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

2020

ENTRE :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel CHARENTE-PERIGORD, dont le Siège est à SOY AUX (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,

NR

AG

PL

6

PREAMBULE

L'accord d'entreprise relatif au Contrat de génération a été conclu le 22 décembre 2016 pour une durée déterminée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2019.

Le contrat de génération étant supprimé par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et ne pouvant donner lieu à un nouvel accord d'entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales sont rencontrées afin de transposer les mesures de l'accord "Contrat de Génération au sein de l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020.

Le présent avenant reprend dans sa rédaction l'ensemble des mesures de l'accord Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (avec des données mises à jour pour 2020) ainsi qu'une partie des mesures de l'accord Contrat de Génération.

Il est d'ores et déjà convenu qu'une nouvelle négociation sera ouverte au 1^{er} semestre 2020 dans le cadre de la négociation obligatoire relative à la Gestion des Emplois et des parcours professionnels.

ARTICLE 1 – LES AMBITIONS DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

Art 1.1 – Thèmes prioritaires de la politique RH

La politique RH constitue une des composantes de la politique générale de CACP.

Ses valeurs : Le sens du service client et de la qualité, le développement et la compétitivité, la proximité et la disponibilité, la prise d'initiatives et l'innovation, la responsabilité et l'autonomie, l'éthique, l'esprit d'équipe, la cohésion et la solidarité.

Ses principes :

- L'anticipation : prévoir et préparer les mobilités, anticiper les impacts sur les métiers et les compétences, diversifier les recrutements.
- La valorisation et le développement des compétences : construire et développer un parcours professionnel : formation (Diplômante et école des métiers) et autoformation conçue comme l'engagement de chacun pour assurer son employabilité.
- Equité et transparence : égalité professionnelle, formation à tous et pour tous, communication interne et dialogue social, transparence en matière de rémunération.
- Segmentation et différenciation : apporter une offre RH en fonction des populations différenciées ayant des besoins et des motivations propres.
- La responsabilité : du collaborateur, du manager, de l'entreprise.
- La concertation et le dialogue avec les instances sociales.

AG
NR
h

Art 1.2 – Les compétences à développer

Les métiers sous tension :

- Les métiers de back office,
- Les métiers de la MOA
- Les métiers relevant de la classe 1

Les métiers et les compétences qui se développent :

- Les assureurs,
- Les métiers de chargés,
- Les métiers de la conformité et de la maîtrise des risques,
- Les métiers de conseillers orientés « conquête »,
- Les métiers du middle office,
- Les métiers experts y compris commerciaux (fiscalité, santé, gestion financière du patrimoine immobilier, transmission d'entreprise, énergies renouvelables...),
- Les métiers orientés sur l'exploitation et la gestion des données clients et des données salariés,
- Le renforcement de la compétence stratégique du management (manager qui conduit le changement, manager gestionnaire des compétences de son équipe et orienté sur la qualité de vie au travail),
- L'aisance dans la relation multicanale et l'appropriation des nouveaux outils digitaux,
- La simplification et l'industrialisation des process et la recherche d'innovation,
- La promotion du mutualisme (notre différence), du développement durable, de la RSE.

ARTICLE 2 – LES ACTIONS ET LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA GPEC

Article 2-1. En matière de recrutement

❖ Les perspectives qualitatives de recrutement

- Recruter de façon pérenne pour des emplois localisés sur notre territoire.
- Développer les partenariats avec les acteurs clés de l'emploi sur le territoire pour faire face à l'enjeu du sourcing : apec, cap et pôle emploi, entreprises d'interim, réseaux sociaux.
- Recruter des profils diversifiés pour les recrutements externes (profils de formation différente et d'âge différent – Bac + 3 minimum et Bac + 2 si expérience).
- Avoir toujours à l'esprit la préoccupation de la parité et de la diversité.
- Maintenir la collégialité dans la prise de décision (managers + RH).
- Donner l'accès aux métiers par l'apprentissage et l'alternance : en développant une approche plus qualitative que quantitative (recherche de profils Master 1 et 2 avec une volonté plus affirmée d'embauche à l'issue de l'apprentissage – les personnes recherchées doivent démontrer en conséquence une volonté de s'engager dans le métier et au sein de la de la caisse régionale).

- Stabiliser le processus d'intégration et son suivi.
- S'efforcer d'assurer les remplacements des salariés absents par plusieurs moyens : recrutement de salariés en contrats à durée déterminée, utilisation de l'équipe d'appui commercial et des ressources internes.
- Maintenir la priorité au recrutement interne.

❖ Les perspectives quantitatives de recrutement

Une quarantaine de recrutement en contrat à durée indéterminée pour l'année 2020. La Caisse Régionale s'efforcera de respecter les objectifs suivants :

- 40% des embauches en contrat à durée indéterminée concerneront des salariés âgés de 26 ans ou moins
- 4% des embauches en contrat à durée indéterminée concerneront des salariés âgés de 50 ans
- 1% des embauches en contrat à durée indéterminée concerneront des salariés âgés de 55 ans et plus

Article 2-2. En matière d'intégration

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 :

- A la date d'embauche : le nouvel embauché est accueilli par son responsable hiérarchique et présente les membres du service
- Dans les 5 mois de la date d'embauche : selon le métier exercé, les diplômes obtenus et l'expérience professionnelle 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). Le cas échéant, un plan de formation individualisé peut être construit par le manager à l'occasion d'un entretien avec le nouvel embauché.

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

❶ Au milieu de la période d'essai

Un premier bilan est dressé entre le salarié et son manager. Il traite :

- Du niveau de maîtrise observé conjointement par le manager et le salarié sur le poste, d'autre part,
- Du retour d'expérience du salarié sur sa propre adaptation
- Des éventuelles difficultés d'intégration rencontrées

AG
NR r2 h

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.

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

Article 2-3. En matière de formation

La formation professionnelle constitue à nouveau un levier stratégique pour la caisse régionale, investissement indispensable à la montée en compétences, dans un contexte concurrentiel prégnant. En effet, la formation professionnelle accompagne les salariés dans la maîtrise de leur métier, dans leurs projets professionnels, et dans le maintien de leur employabilité dans un environnement en changement permanent.

❖ **Contexte** : Employabilité, développement des compétences et expertise sont les maître-mots des années à venir.

La politique de développement des compétences devient prégnante pour développer les connaissances nécessaires à l'acquisition des compétences commerciales fondamentales et les expertises et pour renforcer les aptitudes à la conquête et accompagner les nouveaux métiers.

- 9 200 jours de formation annuels = ambition du plan de développement des compétences 2020

La place, de plus en plus importante, que nécessite le règlementaire, conduit à proposer des formations ciblées, efficaces, avec un maximum de personnalisation.

L'auto formation nécessite d'avoir une offre étoffée, pertinente, et disponible pour l'ensemble des métiers de la caisse régionale. C'est une évolution incontournable qui doit soutenir chaque salarié pour acquérir et développer les connaissances nécessaires à la valeur ajoutée attendue par les clients.

La formation s'affiche donc plus que jamais comme un axe stratégique de l'entreprise. Elle assure une garantie d'employabilité des salariés et s'impose comme un levier différenciant concurrentiel.

❖ Les axes prioritaires :

Les formations importantes déployées depuis 2017 se poursuivront :

- Management : faire de tous les managers des managers entrepreneurs, autonomes, conquérants, innovants, performants, responsables.
- Développer les compétences associées à l'exercice du second métier du conseiller : l'assurance
- Renforcer les compétences conquête à travers des formations dispensées au sein de l'Académie Conquête et des cursus de certification
- Accompagnement des salariés dans l'acquisition des nouveaux outils parcours clients et conseillers.
- Poursuivre l'acquisition des socles de connaissance, et développer des connaissances d'expertises nécessaires à l'exercice de tous les métiers.
- Accompagner les nouveaux métiers avec des dispositifs de formation complets.
- Continuer le développement de l'auto formation (e-Campus et enseignement professionnel).
- Accompagnement de la réalisation des formations règlementaires dans le respect des recommandations Conformité.
- Digitaliser et numériser les actions de formation.

❖ Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet la prise en compte des compétences acquises 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 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 développement des compétences 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 2-4. En matière de gestion de carrières

❖ Les ambitions

La Gestion des carrières au sein de la caisse régionale a pour ambition de répondre en permanence à l'adéquation besoins et ressources de l'entreprise (d'un point de vue à la fois quantitatif et qualitatif) et d'offrir des perspectives de réalisation et d'évolution professionnelle.

- Pour cela, les différents outils et processus de la gestion des emplois et des carrières sont utilisés : campagne d'évaluation, entretien professionnel, revue de potentiels, fonctionnalités du nouvel outil talentsoft, gestion des potentiels et relève sur postes.

❖ Les actions

- a) Poursuivre l'exploitation des appréciations et des entretiens professionnels réalisés tous les ans :
 - Travailler sur le « réquétage » rendu possible par Talent Soft pour mieux exploiter les données utiles à une gestion efficace et pertinente des carrières.
 - Continuer à suivre le taux de réalisation : la conduite de l'appréciation annuelle est l'acte de management n°1 et constitue le point de départ de la gestion des carrières au sein de l'entreprise et sa réalisation conditionne les entretiens RH à venir.
 - Favoriser le principe des entretiens intermédiaires à 3/6 mois afin de permettre des échanges réguliers sur les résultats atteints, les priorités, la charge de travail. L'entretien d'appréciation n'est désormais plus un moment figé dans l'année consacré au bilan de l'année précédente et aux objectifs de l'année à venir, il est désormais dynamique et l'outil reste ouvert toute l'année afin de pouvoir organiser et formaliser des entretiens intermédiaires. Ces entretiens intermédiaires sont l'occasion d'échanges plus approfondis sur les conditions d'exécution du travail.
 - Suivi personnalisé des personnes dont les appréciations sont insuffisantes ou inférieures aux attentes : PFI, immersions.
- b) Entretien professionnel à 6 ans : suivi de la mise en œuvre opérationnelle du récapitulatif tous les 6 ans – ce point de passage approfondi permettra d'évoquer précisément les éventuelles volontés de changer de poste exprimées dans les entretiens professionnels précédents.
- c) En lien avec le plan qualité de vie, travailler sur les modalités de prise en charge de l'intégration des retours de longue absence.

- d) Revue d'effectifs (en présence des RH, du cadre de direction et des managers) :
- Analyser les potentiels d'évolution,
 - Acter le soutien aux personnes en difficultés (et définir les modalités de ce soutien),
 - Focus sur les salariés travaillant depuis 5 ans sur le même portefeuille ou sur les salariés travaillant depuis plus de 10 ans sur le même poste.
- ⇒ Dans le cadre de la préparation de la revue d'effectif : chaque manager informe ses équipes sur la démarche, la finalité, le processus et le déroulement des revues d'effectifs.
- ⇒ Après la revue d'effectifs : chaque manager informe ses équipes des propositions faites ou les perspectives envisagées.

Article 2-5. En matière de mobilité

❖ Les principes attachés à la mobilité dans l'entreprise

La mobilité permet d'atteindre plusieurs objectifs :

- Créer pour les salariés une dynamique professionnelle générée par des expériences différenciées sur le même métier (mobilité géographique) et / ou sur des métiers différents (mobilité fonctionnelle).
- Favoriser, dans le cadre de ces mobilités, des ouvertures de postes s'inscrivant pour les salariés dans des parcours professionnels identifiés.

Néanmoins, la mobilité n'est profitable que si elle est raisonnable : en effet, l'acquisition de compétences des salariés et la nécessaire stabilité des personnes en situation de conseiller la clientèle au sein des agences supposent que les intéressés se stabilisent dans leurs fonctions et au sein de leurs agences pendant un certain temps : le principe de trois années consécutives minimum est retenu. Un principe de quatre années consécutives minimum pourra être retenu pour les métiers d'experts (Chargé Agri – Chargé Pro – Conseiller Gestion de Patrimoine).

Dans le respect de ces principes, la mobilité peut être encouragée dans certaines situations :

- dans le cadre d'un vivier de formation ;
- dans le cadre d'une promotion ;
- lors de la titularisation des alternants ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté sur le même portefeuille ou à partir de plus de 10 ans sur le même poste ;
- pour les salariés exerçant des métiers dits sensibles ou en expansion.

❖ L'accompagnement des mobilités

Un accord d'entreprise sur l'accompagnement social des mobilités est en vigueur au sein de la Caisse Régionale et il prendra fin le 31 décembre 2020.

De manière générale, les mobilités volontaires et l'expérience acquise à cette occasion peuvent faire partie des critères pris en considération dans l'attribution d'une position d'expertise ou lors d'une candidature interne.

En complément de l'accord d'entreprise sur l'accompagnement social des mobilités, une incitation à la mobilité est par ailleurs mise en place au sein des agences où des difficultés de recrutement sont connues :

Si au moment de l'affectation, la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail représente 20 minutes ou plus de temps de trajet, et si la mobilité est proposée au salarié à l'initiative de la Caisse régionale :

Il est entendu que le temps de trajet peut prendre en compte les détours motivés par des nécessités de la vie courante (obligations personnelles ou familiales - exemples : déposer les enfants à l'école...).

1^{er} cas : mobilité géographique sans promotion :

Durant les 3 premières années de son affectation au sein de l'agence, le salarié perçoit une prime mensuelle dépendant de son temps de trajet domicile-lieu de travail :

- Si le temps de trajet est compris entre 20 et moins de 30 minutes : 100€ bruts mensuels
- Si le temps de trajet est compris entre 30 et moins de 40 minutes : 120€ bruts mensuels
- Si le temps de trajet est égal ou supérieur à 40 minutes : 150€ bruts mensuels

Au bout de 3 ans, la prime est minorée de 50% (tant que le salarié reste au sein de l'agence concernée sur le même poste).

Au moment de l'affectation et afin d'encourager le rapprochement entre le domicile et le lieu de travail, le salarié déménageant pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail bénéficie d'une prime mensuelle de 150€ bruts durant 1 an (peu importe le nouveau temps de trajet domicile-lieu de travail).

2^{ème} cas : mobilité géographique avec promotion :

Durant les 3 premières années de son affectation au sein de l'agence, le salarié perçoit une prime mensuelle dépendant de son temps de trajet domicile-lieu de travail :

- Si le temps de trajet est compris entre 20 et moins de 30 minutes : 80€ bruts mensuels
- Si le temps de trajet est compris entre 30 et moins de 40 minutes : 100€ bruts mensuels
- Si le temps de trajet est égal ou supérieur à 40 minutes : 120€ bruts mensuels

Au bout de 3 ans, la prime est minorée de 50% (tant que le salarié reste au sein de l'agence concernée sur le même poste).

Au moment de l'affectation et afin d'encourager le rapprochement entre le domicile et le lieu de travail, le salarié déménageant pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail bénéficie d'une prime mensuelle de 120€ bruts durant 1 an (peu importe le nouveau temps de trajet domicile-lieu de travail).

Le temps de trajet réalisé par les salariés concernés est examiné chaque année afin de vérifier les conditions d'octroi dont ils relèvent.

Les agences concernées sont :

- Aubeterre
- Baignes
- Belves
- Brossac
- Chabonais
- Chalais
- Champagne Mouton
- Confolens
- Daglan
- Excideuil
- Hautefort
- La Coquille
- La Roche Chalais
- Lanouaille
- Le Bugue
- Le Buisson (à partir du 1er janvier 2020)
- Le Lardin
- Monpazier
- Montemboeuf (à partir du 1er janvier 2020)
- Montignac sur Vézère
- Montpon
- Nontron
- Payzac (à partir du 1er janvier 2020)
- Piegut
- Roumazières
- Ruffec
- Saint Aulaye (à partir du 1er janvier 2020)
- Saint Pardoux La Rivière (à partir du 1er janvier 2020)
- Salignac
- Sarlat Gambetta
- Sarlat Le Pontet
- St Cyprien
- Terrasson
- Thiviers
- Villamblard (à partir du 1er janvier 2020)
- Villefagnan
- Villefranche du Périgord

Dans les 2 cas de figure, à l'issue des 3 ans et si le salarié en manifeste le souhait, l'entreprise étudie avec bienveillance un retour sur le bassin d'emploi d'origine si des possibilités sont identifiées au jour de la demande. La candidature du salarié est analysée de manière prioritaire. Le bassin d'emploi s'entend des postes situés dans un rayon d'environ 35 kms autour du site d'affectation d'origine.

NR AG
m h

Article 2-6. En matière de stage et d'alternance

❖ 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.

❖ Modalités de recours aux contrats en alternance et d'accueil des alternants

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.

Le tuteur bénéficie :

- 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,
- de réunions d'information organisées par l'organisme de formation de l'alternant

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 2-7. En faveur de la formation et de l'emploi des salariés seniors

❖ La réduction progressive de l'activité

Le dispositif de l'ancien accord Contrat de Génération relatif à la 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 à la 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.

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.

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.

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.

❖ **Articulation des accords en vigueur**

Lors de la dernière année d'application du dispositif de **réduction progressive de l'activité**, 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 13ème mois en jours de congés selon les formalités décrites au sein de l'avenant à l'accord d'entreprise sur la transformation du 13ème 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 intégrer dans la paye.

❖ **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 spécialisé 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.

❖ **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.

❖ **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.

❖ **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 3 - 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 seniors.

ARTICLE 4 – LE SUIVI DE L'ACCORD

Afin de faire le point sur la mise en œuvre de l'accord, un suivi est réalisé chaque année au sein de la Commission de suivi des accords locaux prévue à l'article 3-2 de l'accord relatif à l'organisation, le fonctionnement et les moyens du dialogue social.

Le bilan réalisé auprès de la commission de suivi, est transmis à la Commission Emploi – Formation du Comité Social et Economique afin de lui permettre d'instruire les avis que le CSE est amené à rendre.

Les principaux documents de travail sont : les données sur les effectifs, les départs prévisibles (cf en annexe les prévisions connues à ce jour), les dossiers d'évolution d'organisation connus et leurs possibles impacts sur les métiers et l'emploi.

A titre indicatif, les leviers traditionnels de la GPEC qui pourront être mis en évidence sont les suivants :

■ **Emplois en expansion**

➤ Répondre au déséquilibre quantitatif

- ✓ Elaborer une politique de recrutement active
- ✓ Assurer l'intégration
- ✓ Faciliter les mobilités internes
- ✓ Développer des politiques de diversité : développer la mixité des équipes par le biais de l'égalité Hommes/Femmes, les seniors, le Handicap
- ✓ Développer de nouvelles formes de formation : Viviers

➤ Répondre au déséquilibre qualitatif

- ✓ Développer des formations ciblées afin de réduire les écarts
- ✓ Faciliter l'accès des salariés aux dispositifs de bilans de compétences ou de contrat et périodes de professionnalisation

■ **Emplois sensibles**

➤ Répondre au déséquilibre quantitatif

- ✓ Maîtriser/geler des recrutements
- ✓ Insérer de la polyvalence
- ✓ Identifier et formaliser les parcours professionnels = rencontres entretiens individuels
- ✓ Favoriser la reconversion = Formation type VAE et CPF

➤ Répondre au déséquilibre qualitatif

- ✓ Mettre en œuvre le transfert des compétences clés
- ✓ Mettre en place des politiques de gestion des âges : CPF, période de professionnalisation
- ✓ Développer de nouvelles formes de formation : Viviers

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS GENERALES

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2020.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme soit le 31 décembre 2020 et une nouvelle négociation sera ouverte au cours du 1^{er} semestre de l'année 2020.

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve, l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences tel que modifié par son avenant n°1.

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 avenant 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'avenant, les dispositions du présent avenant 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 nouvel avenant se substituant de plein droit aux stipulations qu'il modifie.

Notification et dépôt légal

Le présent avenant 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 Départementale de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

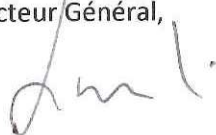
L'avenant sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le Portail RH.

Fait à SOYAUX, en 5 exemplaires, le 16 décembre 2019

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

Monsieur Laurent MARTIN

Directeur Général,



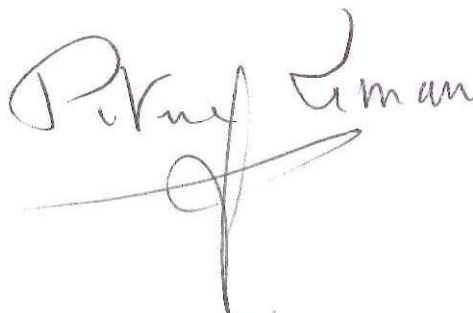
Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT – CGT représenté par

Nathalie Rouffaud



SNECA représenté par



SUD représenté par

AGUEPIN

NR 12 AG

ANNEXE : LES PREVISIONS 2020

1) Principaux nouveaux métiers :

- Responsables de processus majeurs
- Botmaster (gestion d'agent conversationnel dit « chatbot »)
- Coordinateur Filières
- Fonction Achat

2) Création et élargissement des middle office

3) Sensibilisation de la RSE à l'ensemble des acteurs de la Caisse Régionale

4) Une quarantaine de recrutements CDI

5) 38 retraites : les départs à la retraite, les modalités de transmission des savoirs ainsi que les modalités de remplacement sont analysés dans la mesure du possible de façon anticipée. Les modalités de remplacement sont décidées, au cas le cas, selon le métier occupé, l'organisation et l'activité du service concerné.

6) Alternants : une quinzaine

7) Départs :

	2020
Retraite	38
Autres départs (mobilités autres CR, démission, fin de période d'essai, rupture conventionnelle....)	30
Total	68

- Les données concernant la retraite sont basées sur l'âge légal de départ à la retraite.
- Les données sur les différents motifs de départ sont indiquées à titre d'information et ne constituent pas un objectif. Il s'agit d'une projection basée sur la moyenne des trois dernières années.