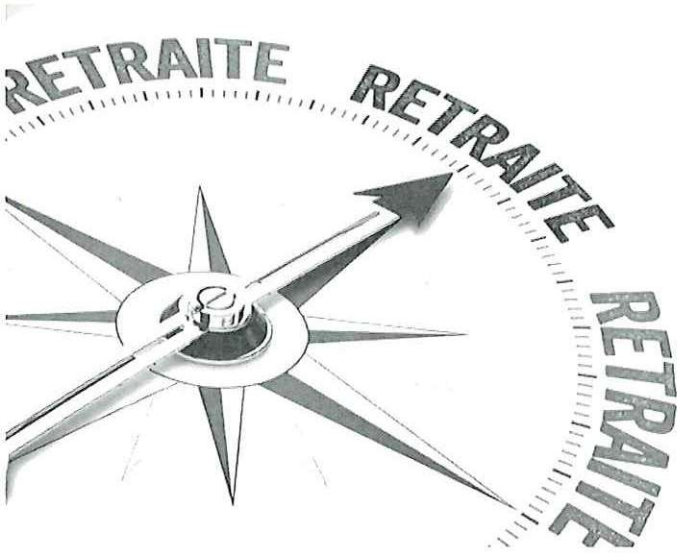
ACCORD D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES PERSONNES EN FIN DE CARRIERE GRACE A LA RETRAITE PROGRESSIVE



2021

Entre les soussignés :

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

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires,

d'autre part,

PREAMBULE

La retraite progressive est un dispositif légal permettant à un salarié à temps partiel de percevoir, en complément de sa rémunération, une portion de sa pension de retraite correspondant au pourcentage de temps non travaillé (exemple, pour 80% d'activité, un salarié en retraite progressive percevra 20% de sa pension de retraite calculée à 60 ans).

La retraite progressive dure aussi longtemps que le contrat de travail existe. Au titre de son activité pendant la période en retraite progressive, le salarié continue de cotiser aux régimes de retraite obligatoire, constituant ainsi de nouveaux droits qui seront pris en compte lors de la liquidation totale des droits (c'est-à-dire au moment du départ en retraite).

Les salariés ayant atteint l'âge de 60 ans et justifiant d'au moins 150 trimestres (périodes équivalentes comprises, majorations, trimestres assimilés compris) tous régimes confondus peuvent demander à bénéficier du dispositif de retraite progressive s'ils exercent une activité à temps partiel. Ce temps partiel ne doit pas être inférieur à 40% ni supérieur à 80% d'un temps plein.

Par ailleurs, le salarié ne peut exercer une autre activité rémunérée en parallèle.

En l'état actuel de la législation, les cadres au forfait jour ne sont pas éligibles à la retraite progressive.

La Caisse Régionale du Crédit Agricole de Charente-Périgord souhaite permettre à ses salariés de réduire l'intensité de leur vie professionnelle en fin de carrière tout en préparant au mieux leur départ en retraite. La Caisse Régionale va ainsi permettre aux salariés qui le désirent d'aménager leur temps de travail via la retraite progressive et de les accompagner dans leurs démarches d'informations vis-à-vis de leur situation pour faciliter la transition entre leur vie professionnelle et leur retraite.

Les articles suivants précisent les engagements réciproques et les modalités pour pouvoir bénéficier du Dispositif de Retraite Progressive au sein du Crédit Agricole Charente-Périgord.

Les dispositions suivantes sont prises en l'état actuel des dispositifs légaux de retraite, pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2021 et ne peuvent se cumuler ou se substituer avec un autre dispositif de réduction progressive d'activité (comme la réduction progressive de l'activité communément appelée « Contrat de Génération ») hors mesure de cessation anticipée de fin carrière prévue dans le cadre de l'accord d'entreprise CET actuellement en vigueur. En ce qui concerne la transformation du 13ème mois en jours en congés, il est précisé que ce dispositif peut se cumuler avec la retraite progressive.

ARTICLE 1 : SALARIES BENEFICIAIRES

Ce dispositif de Retraite Progressive « améliorée » concerne les salariés nés en 1960 et 1961.

Ces salariés seront contactés par les services RH afin de bénéficier, s'ils le souhaitent, d'un Bilan Retraite, visant à déterminer et fiabiliser les droits à pension ainsi que la première date à laquelle le salarié pourra partir en retraite à taux plein, selon les conditions demandées par le régime de la Sécurité sociale. Suite à cette étude, un entretien sera planifié de sorte à ce qu'il puisse prendre la pleine mesure des effets du dispositif sur sa fin de carrière.

Pour être éligible au Dispositif de Retraite Progressive « améliorée » par le présent accord, il est nécessaire de :

- Etre nés en 1960 et 1961
- Pouvoir prétendre à la retraite progressive au sens légal au plus tôt 6 mois après sa demande de Bilan Retraite
- Pouvoir être dans le dispositif au moins 6 mois avant le départ à la date taux plein
- Ne pas avoir dépassé sa date taux plein

De fait, un salarié peut bénéficier du dispositif pour une durée comprise entre 6 et 24 mois. Les salariés ayant dépassé leur date de départ à taux plein ne sont pas éligibles au Dispositif de Retraite Progressive « améliorée » par le présent accord.

Exemples

- Accord signé en janvier 2021
Un salarié éligible accepte de bénéficier d'un Bilan Retraite le 11 janvier 2021

- Exemple 1 : sa date taux plein est au 01 janvier 2022
Il peut bénéficier d'une retraite progressive si son dossier de demande de Retraite Progressive est acté au plus tard le 01 juillet 2021

- Exemple 2 : sa date taux plein est le 01 octobre 2023
Il pourra entrer en retraite progressive à partir du 01 octobre 2021

ARTICLE 2 : FORMULES PROPOSEES

Le dispositif prévoit une durée de portage de minimum 6 mois et d'au maximum 24 mois. Dans ce cadre, un avenant au contrat de travail à temps partiel à durée déterminée sera conclu. Ce temps partiel sera accepté de plein droit à la condition que le salarié soit éligible au présent dispositif.

2 formules seront possibles impliquant soit :

- Une activité à 80% et 20% de Retraite Progressive Il est précisé que l'activité à 80% s'apprécie au poids du jour travaillé.
- Ou soit une activité à 50% et 50% de Retraite Progressive Il est précisé que l'activité à 50% s'apprécie au poids du jour travaillé.

Exemple

-Un salarié du réseau ne travaillant pas le mardi aura un taux d'activité réel à 77,35% et bénéficiera des mesures du présent accord.

Les cadres au forfait-jour pourront bénéficier de ce dispositif amélioré à la condition de renoncer au forfait jours et de conclure un avenant au contrat de travail.

NH CN

La Caisse Régionale s'engage à mettre en place des mesures compensatoires (détaillées ci-après) afin que cette période d'activité partielle avec Retraite Progressive « Améliorée » n'ait aucun impact négatif sur les droits de retraite obligatoire du salarié qui ferait le choix de bénéficier du dispositif.

ARTICLE 3 : ENGAGEMENTS RECIPROQUES

En premier lieu, la Direction des Ressources Humaines identifiera les salariés susceptibles d'être éligibles au dispositif et les invitera à bénéficier d'un accompagnement auprès d'un expert France Retraite visant à :

1. Définir leur éligibilité au dispositif
2. Déterminer leur date d'entrée potentielle et de sortie du dispositif
3. Mesurer les impacts du dispositif sur leurs droits « retraite » et sur leur rémunération

Il est précisé qu'en cas de retrait volontaire du salarié du Dispositif de Retraite Progressive « améliorée » par le présent accord, les engagements réciproques deviendront caducs. Un entretien sera organisé entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines afin de convenir des modalités possibles d'adaptation de la situation : reprise à temps complet ou maintien du temps partiel notamment.

Il est également convenu qu'un entretien sera organisé en cas de modification de l'âge de la retraite ou toute évolution législative qui ne permettraient plus de maintenir le dispositif de Retraite Progressive « Améliorée » par le présent accord, 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.

ARTICLE 3-1 : ENGAGEMENTS DU SALARIE

- Le salarié devra accepter de bénéficier d'un Bilan Retraite individuel, réalisé sur la base de son relevé de carrière. Afin de l'aider à se positionner, chaque salarié invité bénéficiera d'une aide à la détermination de la date taux plein et d'une estimation financière du dispositif (impact sur les droits retraites et la rémunération d'un passage à temps partiel dans les conditions prévues par le présent accord, des coefficients de solidarité, du montant de pension définitif, de la réversion, etc...).

  Un entretien téléphonique sera ainsi organisé avec chaque salarié dans les 15 jours de la remise de l'étude, au cours duquel, l'expert retraite mandaté par le Crédit Agricole de Charente-Périgord l'informera également des modalités pratiques de la retraite progressive.

- Le salarié devra autoriser la transmission, à la Direction des Ressources Humaines, d'une copie de l'étude retraite individuelle qui aura été réalisée pour lui. En effet, ce sont les informations contenues dans cette étude qui permettront de définir les conditions de sa prise en charge dans le dispositif.

- Pendant la durée du portage du présent dispositif de Retraite Progressive « Améliorée », le salarié s'engagera à respecter son taux d'activité et à ne pas le modifier.

- À l'issue de la durée du portage du présent dispositif de Retraite Progressive « Améliorée », le salarié s'engagera à partir à la retraite et en cas de non-respect de cet engagement, les engagements réciproques deviendront caducs.

ARTICLE 3-2 : ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE

L'entreprise souhaite que le dispositif n'ait aucun impact négatif sur les droits retraite (date ou montant) des salariés qui feront le choix d'y entrer. C'est pourquoi elle s'engage à :

- **Compenser le malus temporaire sur les complémentaires AGIRC-ARRCO**

Depuis le 01 janvier 2019, les personnes nées après le 01 janvier 1957 liquidant leurs droits « retraite » dès qu'elles ont rempli les conditions du Taux plein, subissent une réduction de leur pension AGIRC-ARRCO de 10% pendant les trois premières années de leur retraite (malus réduit de 50% pour les personnes soumises à une CSG réduite, pas de malus pour les personnes exonérées de CSG).

Si elles font le choix de reporter leur départ au moins un an après cette date taux plein, elles ne subissent plus le malus.

Pour permettre aux salariés qui intégreront le dispositif de partir dès obtention du taux plein, la Caisse Régionale s'engage à compenser le malus temporaire sur les complémentaires AGIRC-ARRCO.

Cette compensation prendra la forme d'une prime exceptionnelle brute versée au moment du solde de tout compte et correspondant au montant du coefficient de solidarité du salarié.

Son montant sera déterminé grâce à l'étude retraite qui aura été réalisée. Cette prime sera effectivement versée si le salarié est bien pénalisé par le malus AGIRC-ARRCO.

- **Maintenir les cotisations vieillesse sur une base d'activité à temps plein**

Pour que l'entrée dans le dispositif n'ait pas d'impact sur la pension de retraite future du salarié, l'entreprise s'engage à prendre à sa charge, pour toute la durée de son portage dans le dispositif, les cotisations vieillesses aux régimes de retraite obligatoires, patronales et salariales sur une base d'activité à temps plein.

- **Calculer l'Indemnité de Départ en Retraite sur une base temps plein**

L'indemnité de départ en retraite sera calculée selon les modalités prévues par la convention collective nationale, sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein.

ARTICLE 4 : INFORMATION SUR LES IMPACTS LIES A LA REMUNERATION ET AUX CONGES

Les bénéficiaires de la retraite progressive sont des salariés à temps partiel.

Le passage d'un temps plein à un temps partiel impacte nécessairement la rémunération ainsi que les congés.

Pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, les salariés travaillant à temps partiel sont pris en compte au prorata du rapport entre les horaires inscrits au contrat de travail et la durée légale du travail.

Une information succincte sur la rémunération et les congés est réalisée ci-après.

- Rémunération :

La rémunération servie aux salariés à temps partiel est calculée de la même manière que celle qui est servie aux salariés travaillant à temps plein.

Les montants versés au titre de la rémunération, de la REC et du 13ème mois sont proportionnels au temps de travail effectué par référence à un horaire à temps plein.

Au titre de l'Intéressement et de la Participation, il est précisé pour les salariés à temps partiel, que la durée de présence est réduite au prorata du temps de travail.

De même, la prime de forfait pour les salariés de niveau G assurant le management d'un point de vente ou mettant en œuvre des expertises commerciales auprès des clients, n'est pas maintenue en cas de renonciation au forfait-jours et ne donnera lieu à aucune compensation.

- Congés :

Les droits aux Congés Payés annuels et Autres Jours de Congés (AJC) sont acquis dans les mêmes conditions prévues pour les salariés travaillant à temps plein.

Le nombre de jours est identique à celui dont bénéficie les salariés travaillant à temps plein. Seul le poids d'une journée diffère et est calculé proportionnellement à un temps plein, afin de lisser la durée hebdomadaire du temps partiel sur 5 jours.

Il en est de même, pour les congés spéciaux prévus en jours ouvrés par l'article 20 - I de la Convention collective nationale.

ARTICLE 5 : 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.

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS GENERALES

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an à compter du 1er janvier 2021. Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme soit le 31 décembre 2021.

Ceci implique qu'au plus tard, les salariés pourront y entrer le 31 décembre 2021. De fait et compte tenu de la durée maximale de portage (24 mois) aucun salarié ne bénéficiera des effets de cet accord au-delà du 31 décembre 2023.

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec AR, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion sur l'ensemble des dispositions en vigueur à la date de ladite adhésion.

Révision

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

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

La demande devra être adressée à l'ensemble des parties à la négociation. La direction convoquera alors les organisations syndicales dans un délai maximum de trois mois.

Cependant, durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord et en application de l'article L.2261-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Notification et dépôt légal

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera déposé par la direction à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi - Unité Territoriale de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

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

Fait à SOYAUX, en 5 exemplaires, le 13 janvier 2021.

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

Monsieur Laurent MARTIN

Directeur Général,

Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT – CGT représenté par Cedric Nouchin

SNECA représenté par D. GOUTARD

SUD représenté par N. HAUTHIER