



# ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

2022 2023 2024 2025

**ENTRE :**

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

*d'une part,*

**et les Organisations Syndicales signataires,**

*d'autre part,*

# SOMMAIRE

## **ARTICLE 1 – LES AMBITIONS DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES**

- Article 1.1 – Les thèmes prioritaires de la politique RH
- Article 1.2 – Les compétences à développer

## **ARTICLE 2 – LES ACTIONS ET LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA GPEC EN MATIERE DE RECRUTEMENT**

- Article 2-1. Les perspectives qualitatives de recrutement
- Article 2-2. Les perspectives quantitatives de recrutement

## **ARTICLE 3 – LES ACTIONS ET LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA GPEC EN MATIERE D'INTEGRATION**

- Article 3-1. Le process d'intégration
- Article 3-2. Le tutorat

## **ARTICLE 4 – LES ACTIONS ET LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA GPEC EN MATIERE DE FORMATION**

- Article 4-1. Le contexte
- Article 4-2. Les axes prioritaires
- Article 4-3. La formation des nouveaux embauchés
- Article 4-4. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

## **ARTICLE 5 – LES ACTIONS ET LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA GPEC EN MATIERE DE GESTION DE CARRIERES**

- Article 5-1. Les ambitions
- Article 5-2. Les actions

## **ARTICLE 6 – LES ACTIONS ET LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA GPEC EN MATIERE DE MOBILITE**

- Article 6-1. Les principes attachés à la mobilité dans l'entreprise
- Article 6-2. L'accompagnement financier des mobilités
- Article 6-3. L'accompagnement des mobilités du siège vers le réseau
- Article 6-4. Mobilité volontaire sécurisée (hors de l'entreprise)
- Article 6-5. Travail déplacé et télétravail

## **ARTICLE 7 – LES ACTIONS ET LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA GPEC EN MATIERE DE STAGE ET ALTERNANCE**

- Article 7-1. Les modalités de recours aux stages
- Article 7-2. Les modalités de recours aux contrats en alternance et d'accueil des alternants

## **ARTICLE 8 – LES ACTIONS ET LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA GPEC EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS**

- Article 8-1. Aménagement de fin de carrière
- Article 8-2. Retraite progressive légale
- Article 8-3. Retraite progressive améliorée
- Article 8-4. Préparation à la retraite
- Article 8-5. Mécénat de compétences
- Article 8-6. Amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité des salariés seniors

## **ARTICLE 9 – EGALITE PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

## **ARTICLE 10 – LE SUIVI DE L'ACCORD**

## **ARTICLE 11 – DISPOSITIONS DIVERSES**

## PREAMBULE

### - La conduite des négociations :

L'accord d'entreprise relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences arrivant à échéance le 31 décembre 2021, des négociations se sont ouvertes avec les organisations syndicales représentatives les 8 octobre, 15 octobre, 22 octobre, 29 octobre et 19 novembre. Les échanges lors de ces 5 réunions de négociations ont permis d'aboutir au présent accord.

### - Le contexte général des banques et le contexte de la caisse régionale :

Le présent accord est conclu dans un contexte global de crise sanitaire majeure depuis mars 2020 qui a conduit le secteur bancaire à démontrer son rôle essentiel dans l'économie et à faire face à de nouveaux enjeux majeurs liés aux attentes sociétales nouvelles (une finance responsable, la lutte contre l'exclusion bancaire, un soutien aux projets liés au changement climatique, des comportements responsables au service des clients).

Pour la caisse régionale, la crise sanitaire a mis l'accent sur des sujets devenus d'autant plus importants aujourd'hui dans la lignée des axes stratégiques initialement fixés, notamment le soutien de notre développement commercial, l'accélération de nos projets de transformation et l'amélioration de notre qualité client pour devenir La banque préférée du territoire.

Si nos deux départements se caractérisent par un poids des seniors assez important et un revenu moyen moindre, ils n'en connaissent pas moins une évolution démographique positive et possèdent des forces certaines :

- un ancrage territorial,
- des parts de marché élevées,
- un maillage important,
- des filières à potentiel.

Ces forces conjuguées à l'engagement des salariés, leur intérêt pour leur activité et leur confiance en la stratégie de la caisse régionale sont autant d'éléments qui permettront d'être au rendez-vous et de relever ces défis.

### - Les objectifs de la GPEC :

Dans un contexte de changements démographiques et sociétaux qui vont se poursuivre et face aux évolutions du secteur bancaire, des métiers et des technologies, les parties au présent accord conviennent de la nécessité d'accompagner les emplois et les compétences par une politique de gestion des ressources humaines adaptée, conciliant la performance et le développement de l'entreprise, les aspirations professionnelles des salariés et les attentes des clients.

D'une manière générale, le développement de l'employabilité des salariés vise, en leur proposant des parcours professionnels dynamiques qui s'appuient à la fois sur des dispositifs diversifiés et adaptés de formation professionnelle et sur des opportunités de mobilité professionnelle et/ou géographique, à les accompagner tout au long de leur vie professionnelle dans un environnement de travail respectueux des personnes au regard des conditions d'exercice de leur activité et de la qualité de l'emploi proposé.

La GPEC telle que négociée dans le présent accord s'inscrit dans le cadre d'un double objectif :

- Donner une vision de l'évolution des métiers au sein de la caisse régionale = DONNER DE LA VISIBILITE AUX SALARIES
- Déterminer les moyens RH mis au service de la stratégie ainsi que les grandes orientations de la formation = PERMETTRE AUX SALARIES DE CONSTUIRE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

Le présent accord a ainsi pour finalité, conformément aux dispositions de l'article L.2241-12 du Code du travail, de traiter de la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les parties au présent accord conviennent également de la nécessité de prendre en compte les enjeux de la transition écologique dans l'ensemble des composants de la GPEC.

## **ARTICLE 1 – LES AMBITIONS DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES**

### **Article 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 :
  - o prévoir & préparer les mobilités et les départs avec une logique de tuilage entre les personnes (sauf cas exceptionnels) grâce notamment à un suivi des départs prévisionnels à la retraite
  - o anticiper les impacts sur les métiers et les compétences,
  - o diversifier les recrutements.
- La valorisation et le développement des compétences : construire et développer un parcours professionnel : formation 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.

### **Article 1.2 – Les compétences à développer**

**Les métiers prioritaires en terme de transformation :**

- Les métiers de back office,

- 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 (y compris l'animation),
- 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),
- Les métiers relatifs au développement de notre filière Energies renouvelables et économie de l'environnement,
- Les métiers dédiés au développement de notre politique RSE,

## **ARTICLE 2 – LES ACTIONS ET LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA GPEC EN MATIERE DE RECRUTEMENT**

### **Article 2-1. 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 hommes/femmes et de la diversité (âge, formation, expérience etc)
- 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 caisse régionale).
- Poursuivre le processus d'intégration et son suivi.
- S'efforcer d'assurer les remplacements des salariés absents par plusieurs moyens :
  - o utilisation des ressources internes
  - o recrutement de salariés en contrats à durée déterminée,
  - o utilisation de l'équipe d'appui commercial (en priorité pour les absences maladie et maternité), équipe constituée principalement de salariés formés et expérimentés

- Maintenir la priorité au recrutement interne
- Communiquer en externe sur les actions de l'entreprise en matière de mixité, handicap, diversité etc (développement de notre marque employeur, facteur d'attractivité)

## Article 2-2. Les perspectives quantitatives de recrutement

- Une quarantaine de recrutement en contrat à durée indéterminée envisagée pour l'année 2022.
- Sur la durée de l'accord, et dans le cadre de la stratégie de la Caisse régionale, les effectifs seront d'un minimum de 1250 salariés.

## ARTICLE 3 – LES ACTIONS ET LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA GPEC EN MATIERE D'INTEGRATION

### Article 3-1. Le process 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

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 3-2. Le tutorat**

Chaque conseiller RH s'assurera que tout nouveau recruté soit accompagné par un tuteur, qui aura pour rôle de transmettre les compétences, pérenniser les savoir-faire, la culture et les valeurs de l'entreprise. Il sera choisi, sur la base du volontariat, parmi la même ligne métier du salarié recruté et idéalement, au sein de la même AUP ou unité de travail. Il devra avoir une ancienneté minimum de 3 ans sur son métier, avoir une bonne maîtrise des processus internes, une bonne connaissance des interlocuteurs de l'entreprise, de son environnement et la volonté de transmettre ses compétences et savoirs. Il aura également pour rôle de faciliter l'adaptation du jeune embauché à la culture d'entreprise, en aidant le nouveau recruté à « décoder » ses codes, lui apporter des réponses aux questions qu'il peut se poser ou l'orienter vers la personne la mieux placée pour lui répondre.

Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur rôle d'accompagnement, des modalités particulières relatives à la reconnaissance de cette activité seront mises en œuvre, en matière :

- d'intégration de l'activité de tuteur dans l'organisation et la charge de travail : cette mission peut être inscrite dans les objectifs fixés lors de l'entretien d'appréciation, et y figurera avec les autres objectifs opérationnels
- des perspectives d'évolution professionnelle : l'exercice réussi du rôle de tuteur doit être valorisé (éléments qui, additionnés à d'autres, pourraient donner lieu à une reconnaissance d'expertise)

## **ARTICLE 4 – LES ACTIONS ET LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA GPEC EN MATIERE DE FORMATION**

La formation professionnelle constitue 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.

#### **Article 4-1. Le contexte**

La politique de développement des compétences est 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.

La place, de plus en plus importante, que nécessite le réglementaire, 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.

Il est convenu que les formations (hors réglementaires) seront réalisées prioritairement en face à face pédagogique (présentiel, classe virtuelle, skype, webEx...). Les formations réglementaires, le seront, quant à elles plutôt en e-learning (e-campus).

#### **Article 4-2. Les axes prioritaires :**

Les formations importantes déployées se poursuivront, et ce au fil de l'eau sur toute la durée de l'accord :

- Les labélisations des métiers afin que chaque conseiller dispose des compétences métiers (socle de connaissances techniques & comportementales) pour exercer son métier dans les meilleures conditions
- Les spécialisations permettant à chacun d'acquérir une expertise spécifique sur un domaine particulier dans tous les marchés (tourisme, successions, fiscalité des entreprises, flux et monétique etc)
- Le management : faire de tous les managers des managers entrepreneurs, autonomes, conquérants, innovants, performants, responsables (modèle relationnel)
- Le développement des compétences associées à l'exercice du second métier du conseiller : l'assurance
- L'accompagnement des salariés au fil de l'eau dans l'acquisition des nouveaux outils parcours clients et conseillers
- L'accompagnement des nouveaux métiers avec des dispositifs de formation complets
- Le développement de l'auto formation (e-Campus et enseignement professionnel) en actualisant régulièrement l'offre de formation digitale (e-campus, smartcampus etc)
- L'accompagnement de la réalisation des formations réglementaires dans le respect des recommandations Conformité
- La diversification des modalités pédagogiques : en collectif ou en individuel, en présentiel ou en distanciel

MH  
DG



## Article 4-3. La formation des nouveaux embauchés

### ❖ Formation des Conseillers de clientèle particuliers via l'École de la relation client

Certains nouveaux embauchés en CDI en AUP (au regard de leur date d'entrée au sein de l'entreprise – des promotions étant organisées par groupe plusieurs fois au cours de l'année) reçoivent une formation adaptée à la gestion et au développement d'un portefeuille clients au sein de l'école de la relation client.

Le parcours ERC est une formation qui alterne théorie et pratique en situation réelle : les mises en pratiques sont réalisées au sein de Mon @gence, Centre de Relation Client, Agence Assurances en Ligne.

A l'issue de ce parcours de 3 mois :

- ✓ les nouveaux conseillers auront les habilitations nécessaires à l'exercice de leur métier, auront réalisé une mise en pratique significative sous forme d'immersion et auront acquis 80% du socle de connaissance de la relation client,
- ✓ une prise de poste sera envisagée soit au sein de leur future AUP d'affectation ou par un maintien provisoire dans l'Equipe Appui Commercial (en attente de poste).

### ❖ Autres situations

Pour les nouveaux recrutés qui ne bénéficieront pas de la formation via l'École de la relation client (Conseillers de clientèle particuliers n'ayant pas intégré une promotion ERC et tous les autres métiers), un parcours de formation dédié sera construit après échanges avec le manager et le service développement des compétences. Ce parcours, construit pour une durée de 3 mois, permettra au nouveau embauché une prise de poste adapté à son profil dans un double objectif : l'accompagnement dans l'apprentissage de son nouveau métier et la facilitation de son intégration au sein de l'entreprise.

## Article 4-4. 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 (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

Au-delà de la VAE, il est rappelé que les dispositifs légaux suivants peuvent être actionnés par les salariés pour développer leur compétence et leur employabilité : bilan de compétences, CPF etc. (<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/>).

## ARTICLE 5 – LES ACTIONS ET LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA GPEC EN MATIERE DE GESTION DE CARRIERES

### Article 5-1. 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.

### Article 5-2. Les actions

- Systématiser une méthodologie d'entretiens avec les conseillers RH lors de certains évènements marquants identifiés comme prioritaires (exemples : entretien à 8 ans, 10 ans avant la retraite, retour maternité etc)
- Mettre en place un conseil en trajectoire de carrière : tous les 3 ans, les salariés sont reçus par leur conseiller RH afin d'échanger sur leur évolution professionnelle et évoquer les formations nécessaires au regard des compétences pré-identifiées
- Poursuivre l'exploitation des appréciations et des entretiens professionnels réalisés tous les ans :
  - Travailler sur le « requêtage » 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
  - Intégration du pacte d'engagement réciproque : engagements pris par le salarié mais aussi par l'entreprise dans une logique de réciprocité (exemples : le salarié s'engage à s'auto-former de manière régulière/l'entreprise s'engage à mettre en place des conditions favorables à l'auto-formation des salariés)

- 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.
  - En lien avec le plan qualité de vie, travailler sur les modalités de prise en charge de l'intégration des retours de longue absence.
  - 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 8 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. En complément, les conseillers RH informent les salariés dans le cadre des entretiens RH réguliers (événements prioritaires).

## **ARTICLE 6 – LES ACTIONS ET LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA GPEC EN MATIERE DE MOBILITE**

### **Article 6-1. 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). Il s'agit d'une période repère minimale. La période repère de maturité quant à elle, est comprise entre 4 et 7 ans d'ancienneté sur le poste. C'est au cours de cette période que les mobilités sont possibles et sont menées sur la base :

- d'une maîtrise reconnue dans le poste occupé
- d'un projet individuel de mobilité

Enfin, la période repère de mobilité est fixé à un maximum de 8 ans sur le même poste, période au-delà de laquelle une mobilité sera nécessaire et encouragée par la DRH (sauf situation spécifique identifiée par la direction et aux conditions prévues par le régulateur).

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 ;
- pour les salariés exerçant des métiers dits sensibles ou en expansion.

## **Article 6-2. L'accompagnement financier 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 2023.

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 (et ceci, que cette mobilité soit à l'initiative du salarié ou de l'entreprise) :

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 :

*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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> 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*
- *Le Lardin*
- *Monpazier*
- *Montemboeuf*
- *Montignac sur Vézère*
- *Montpon*
- *Nontron*
- *Payzac*
- *Piegut*
- *Roumazières*
- *Ruffec*
- *Saint Aulaye*
- *Saint Pardoux La Rivière*
- *Salignac*
- *Sarlat Gambetta*
- *Sarlat Le Pontet*
- *St Cyprien*
- *Terrasson*
- *Thiviers*
- *Villamblard*
- *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 domicile.

### **Article 6-3. L'accompagnement des mobilités du siège vers le réseau**

Les salariés du siège effectuant une mobilité fonctionnelle vers un métier du réseau commercial bénéficieront d'un plan de formation individuel adapté et renforcé (environ 3 mois).

Une faculté de retour vers un poste au siège est prévue dans les conditions exposées ci-après. Lors de la phase d'intégration, si le manager et/ou le salarié viennent à constater certaines difficultés dans la prise de fonction, les parties s'engagent à se concerter et à rechercher les meilleures solutions possibles pour accompagner le salarié dans la réussite de sa mobilité.

En cas de volonté du salarié, il bénéficiera d'un droit au retour (selon une logique de réversibilité) sur un poste équivalent à son poste d'origine (même pesée d'emploi). La DRH accompagnera le salarié dans sa nouvelle recherche d'affectation.

En cas de retour sur un poste au siège avec une assiette REC moins élevée, celle-ci sera versée au prorata temporis. L'indemnité logement, dont le salarié pouvait éventuellement bénéficier, ne sera plus versée.

### **Article 6-4. Mobilité volontaire sécurisée (hors de l'entreprise)**

Tout salarié peut, dans le cadre des conditions fixées par les articles L1222-12 à L1222-15 du code du travail, demander à bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée, afin de découvrir un emploi dans une autre entreprise. La mobilité volontaire sécurisée est organisée dans le cadre d'une suspension du contrat de travail du salarié. Si la Caisse régionale accepte la demande du salarié, un avenant au contrat de travail détermine les modalités de la période de mobilité sécurisée et de retour dans l'entreprise.

### **Article 6-5. Travail déplacé et Télétravail**

Pour permettre aux collaborateurs de limiter leur temps de trajet et par la même, d'améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, un test d'un an est en cours au sein de la CR (une négociation sur le sujet s'ouvrira certainement au 1<sup>er</sup> semestre 2022) afin de proposer des conditions d'exercice des métiers pouvant faire appel au travail à distance (télétravail et travail déplacé) tout en préservant le maillage et la qualité du service client.

Cette mesure permettra également de réduire l'empreinte carbone de la caisse régionale, par une action limitatrice de l'usage des véhicules personnels.

## **ARTICLE 7 – LES ACTIONS ET LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA GPEC EN MATIERE DE STAGE ET ALTERNANCE**

### **Article 7-1. Les modalités de recours aux stages**

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

L'entreprise s'engage, en outre, à conserver pendant une durée de six mois la candidature de stagiaires qui ont exprimé leur souhait d'intégrer l'entreprise au terme de leur formation.

### **Article 7-2. Les 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 8 – LES ACTIONS ET LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA GPEC EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS**

### **Article 8-1. Aménagement de fin de carrière**

Un dispositif d'aménagement de fin de carrière dans les deux ans précédant le départ en retraite est prévu (anciennement appelé contrat de génération).

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 d'aménagement de fin de carrière les salariés visés bénéficient des mesures ci-après :

- Prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite sécurité sociale et complémentaire (part employeur et hors retraite complémentaire AGRICA 1,24%) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide lui aussi de cotiser sur ledit salaire reconstitué.
- Une indemnité de départ en retraite calculée selon les modalités prévues par la convention collective nationale, sur le salaire reconstitué à temps plein.

Ce dispositif est ouvert aux salariés :

- Pouvant à l'issue de cette période de deux ans liquider leur retraite à taux plein.
- Ayant déclaré la date prévisionnelle de leur départ en retraite auprès du service ARH.

Ce dispositif concerne l'ensemble des salariés en régime horaire ou en jours, y compris ceux déjà à temps partiel, dès lors qu'ils peuvent liquider leur retraite à taux plein dans les deux ans à venir.

Cette mesure repose sur le double volontariat salarié et employeur.

Les conditions de la demande, à l'initiative du salarié, ainsi que les modalités de traitement et d'acceptation de cette demande sont définies à l'article 3 de l'avenant n°1 à l'accord d'entreprise sur les modalités d'application du temps partiel signé en date du 3 septembre 2012.

En cas d'acceptation, elle donnera lieu à un entretien avec le manager pour organiser le temps de travail en considération des spécificités et des contraintes de l'unité de travail, ainsi qu'à la signature d'un avenant au contrat de travail.

Il est convenu que l'engagement à temps partiel vaut jusqu'au départ effectif à la retraite.



De plus, la majoration de la rémunération la deuxième année de réduction d'activité n'est définitivement acquise qu'à la date de départ effective communiquée par le salarié au service ARH. Si tel n'est pas le cas, le remboursement de la majoration du coefficient de rémunération pourra être exigé, sauf circonstances exceptionnelles ayant conduit le salarié à repousser la date de départ en retraite, telles que mise en chômage, décès, ou invalidité du conjoint ou concubin, situation de surendettement et divorce. Ce remboursement pourra être étalé sur plusieurs mois si le salarié le souhaite.

Le dispositif, décrit ci-dessus, ne peut se cumuler avec un autre dispositif de réduction progressive d'activité, hors mesure de cessation anticipée de fin carrière prévue dans le cadre de l'accord d'entreprise CET actuellement en vigueur. Dans le même esprit, une dérogation à l'article 4 de l'accord relatif à la transformation du 13<sup>ème</sup> mois en jours de congés portant sur l'obligation de poser les jours convertis par fraction de 5 jours consécutifs est autorisée.

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.

## Article 8-2. Retraite progressive légale

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 (en cas d'évolutions législatives, l'entreprise appliquera les nouvelles dispositions en vigueur).

## Article 8-3. Retraite progressive améliorée

La Caisse Régionale 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. Dans cet objectif, il est prévu un dispositif de Retraite Progressive dite améliorée. **Ce dispositif est applicable pour une durée d'un an soit du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022 (il cessera ainsi de s'appliquer à cette échéance).** Un

bilan sera fait, courant 2022, pour juger de l'opportunité de renégocier ce dispositif pour 2023 au regard des éventuelles évolutions législatives.

Les dispositions suivantes précisent les engagements réciproques et les modalités pour pouvoir bénéficier du dispositif amélioré.

### **Article 8-3-1 : salariés bénéficiaires**

Ce dispositif de Retraite Progressive « améliorée » concerne les salariés nés en 1962.

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, il est nécessaire de :

- Etre né(e) en 1962
- 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.

#### **Exemples**

- Accord signé en janvier 2022

Un salarié éligible accepte de bénéficier d'un Bilan Retraite le 11 janvier 2022

- Exemple 1 : sa date taux plein est au 01 janvier 2023

Il peut bénéficier d'une retraite progressive si son dossier de demande de Retraite Progressive est acté au plus tard le 01 juillet 2022

- Exemple 2 : sa date taux plein est le 01 octobre 2024

Il pourra entrer en retraite progressive à partir du 01 octobre 2022

### **Article 8-3-2 : formules proposées**

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.

En l'état actuel de la législation, les cadres au forfait-jour ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif. Les parties au présent accord conviennent qu'ils puissent en bénéficier à la condition de renoncer au forfait jours et de conclure un avenant au contrat de travail (en cas d'évolutions législatives, l'entreprise appliquera les nouvelles dispositions en vigueur).

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 8-3-3 : engagements réciproques**

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 Objectif 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.

### **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'informerait 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.

### **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 vieillesse 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 8-3-4 : information sur les impacts liés à la rémunération et aux congés**

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 13<sup>ème</sup> 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 8-4. Préparation à la retraite**

A l'occasion d'un point carrière organisé dans le cadre de la gestion de la seconde partie de carrière ou au cours de l'entretien annuel d'appréciation, les salariés âgés de 57 ans et plus sont sollicités pour participer à des entretiens individuels d'information sur la retraite organisés par un organisme extérieur (MSA, AGRICA ou une entreprise spécialisée sur l'information retraite par exemple).

Les salariés âgés de 57 ans et plus peuvent également de leur propre initiative demander à bénéficier d'un entretien individuel d'information auprès de leur conseiller RH.

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

### **Article 8-5. Mécénat de compétences**

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

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

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

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

### **Article 8-6. 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 9 – 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 10 – 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 11 – DISPOSITIONS DIVERSES

### Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 (à l'exception de l'article 8-3 conclu pour une durée d'un an).

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme soit le 31 décembre 2025.

### Information des salariés

Dès sa mise en œuvre, une campagne de communication permettra d'informer les salariés de l'entreprise des dispositions du présent accord.

### 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

Chaque partie pourra, à tout moment, formuler une demande de révision.

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



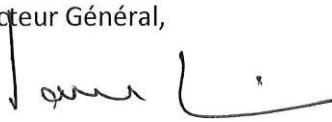
L'accord sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le Portail RH.

**Fait à SOYAUX, en 5 exemplaires, le 02 décembre 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 NAUDIN*



SNECA représenté par *Didier GOUTARD*



SUD représenté par *Nicolas HAUTHIER*



## ANNEXE : LES PREVISIONS 2022

- 1) Poursuite de l'élargissement des middle office
- 2) Développement de notre filière Energies renouvelables
- 3) Sensibilisation de la RSE à l'ensemble des acteurs de la Caisse Régionale
- 4) Une quarantaine de recrutements CDI
- 5) 19 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 :

	2022
Retraite	19
Autres départs (mobilités groupe, démission, fin de période d'essai, rupture conventionnelle....)	20
Total	39

- 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.