



# AVENANT N°1 A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

2023

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 Madame Catherine GALVEZ, Directrice Générale,

*d'une part,*

et les Organisations Syndicales signataires,

*d'autre part,*

## PREAMBULE

L'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences a été conclu le 2 décembre 2021 pour les exercices 2022 à 2025.

Conformément à l'article 8-3 de l'accord intitulé « Retraite progressive améliorée », la direction et les organisations syndicales se sont réunies le 7 octobre 2022 afin d'établir un bilan du dispositif mis en place par l'accord GPEC du 2 décembre 2021 et qui prenait fin au 31 décembre 2022.

A l'issue de ce bilan et après plusieurs réunions de négociation, les parties ont reconduit le dispositif de Retraite Progressive dite Améliorée en 2023 pour les salariés nés en 1963 tout en modifiant les formules proposées.

Le présent avenant formalise les modifications pour l'année 2023 et il est précisé que les autres dispositions de l'accord GPEC du 2 décembre 2021 restent inchangées.

### **ARTICLE 1 : RECONDUCTION DU DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE AMELIOREE EN 2023**

Le dispositif de Retraite Progressive dite améliorée est reconduit pour une durée d'un an, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023 (il cessera ainsi de s'appliquer à cette échéance).

Les formules proposées sont modifiées : le choix de la formule à 50% (activité à 50% et 50% de Retraite Progressive) ne sera possible qu'à l'issue d'une période d'un an de Retraite Progressive Améliorée avec une formule à 80% (activité à 80% et 20% de Retraite Progressive).

Un nouveau bilan sera fait, en fin d'année 2023, pour juger de l'opportunité de renégocier ce dispositif pour 2024.

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

#### **ARTICLE 1-1 : SALARIES BENEFICIAIRES**

Ce dispositif de Retraite Progressive « améliorée » concerne les salariés nés en 1963.

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 1963
- 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**

- Avenant signé en novembre 2022

Un salarié éligible accepte de bénéficier d'un Bilan Retraite le 11 janvier 2023

- Exemple 1 : sa date taux plein est au 01 janvier 2024

Il peut bénéficier d'une retraite progressive si son dossier de demande de Retraite Progressive est acté au plus tard le 01 juillet 2023

- Exemple 2 : sa date taux plein est le 01 octobre 2025

Il pourra entrer en retraite progressive à partir du 01 octobre 2023

#### **ARTICLE 1-2 : FORMULES PROPOSEES**

Le dispositif prévoit toujours 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.

Le choix de la formule à 50% (activité à 50% et 50% de Retraite Progressive) ne sera possible qu'à l'issue d'une période d'un an de Retraite Progressive Améliorée avec une formule à 80% (activité à 80% et 20% de Retraite Progressive).

2 formules seront toujours possibles impliquant soit :

- **Choix 1** : Une activité à 80% et 20% de Retraite Progressive pour une durée comprise entre 6 à 24 mois.
  - Il est précisé que l'activité à 80% s'apprécie au poids du jour travaillé.
- **Choix 2** : Une activité à 80% et 20% de Retraite Progressive pour une durée comprise entre 6 à 12 mois (la première année) puis une activité à 50% et 50% de Retraite Progressive du 13eme mois et pouvant aller au jusqu'au 24eme mois (la seconde année et durée maximum du portage).
  - Il est précisé que l'activité à 50% s'apprécie au poids du jour travaillé.

#### **Exemple poids du jour travaillé.**

-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 (activité à 80%)

Les salariés pourront modifier leurs choix en sollicitant la Direction des Ressources Humaines 4 mois avant la fin de la première année de portage dudit dispositif.

Avec l'évolution de la législation, les cadres au forfait-jour peuvent bénéficier de ce dispositif sans renoncer au forfait jours.



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 1-3 : 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 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 avenant, 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 avenant, 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 avenant, 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.
- En dehors de la modification du choix qui doit intervenir 4 mois avant la fin de la première année de portage, le salarié s'engagera à respecter son taux d'activité et à ne pas le modifier pendant la durée du portage du présent dispositif de Retraite Progressive améliorée.
- En cas de modification du taux d'activité après la première année (passage à 50%), le salarié s'engagera à communiquer son nouveau taux d'activité à la MSA et ce, avant le passage effectif à 50 %.

- 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 1-4 : 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 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.

❖ 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 2 : DISPOSITIONS GENERALES**

### **Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée de 1 an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et cessera de s'appliquer à l'échéance du terme de l'avenant, soit le 31 décembre 2023.

Ceci implique qu'au plus tard, les salariés pourront y entrer le 31 décembre 2023. 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 2025.

### **Adhésion**

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve, à l'avenant n°1 à l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

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.

L'accord d'entreprise relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et son 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 départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

L'avenant n°1 à l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le portail RH.

Fait à Soyaux en 5 exemplaires, le 5 décembre 2022

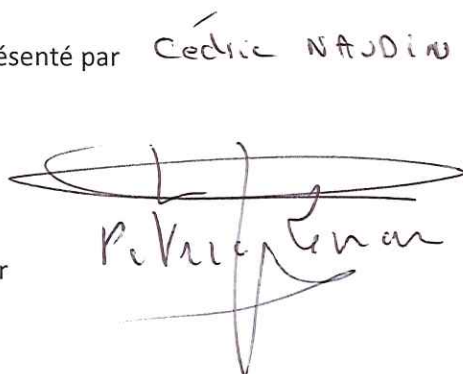
Pour la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE MUTUEL CHARENTE-PERIGORD,

Madame Catherine GALVEZ,  
Directrice Générale,

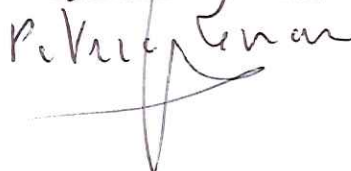


Pour la Délégation Syndicale,

CGT/UGICT-CGT représenté par Cécile NAUDIN



SNECA représenté par



SUD représenté par

Nicolas HAUTHIER  
