

**ACCORD RELATIF A L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE
AU CREDIT AGRICOLE ALPES PROVENCE**

Entre :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence,
dont le siège social est au 25, Chemin des Trois Cyprès (13097 Aix en Provence),
Immatriculée au RCS d'Aix en Provence, sous le N° 381976644

Représentée par Monsieur Alain GONNARD, Adjoint au Directeur Général

Ci-après dénommée « l'Entreprise »,

d'une part,

Et

Les représentants d'organisations syndicales représentatives au sens de l'article
L2232-12 du Code du travail, à savoir :

M *Julien D ALAFOSSE*
agissant en qualité délégué syndical de la CFDT,

M *Anché SORRUS*
agissant en qualité délégué syndical du CFTCAM,

MEORNIGLION J-ch
agissant en qualité délégué syndical du SDACAP/SUDCAM,

M *CARINE MIRAFIORE*
agissant en qualité délégué syndical du SNECA/CFE/CGC,

d'autre part,

AN CM Scc AS M

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

L'anticipation et la préparation de la fin d'activité des collaborateurs seniors constituent un véritable enjeu à la fois pour les collaborateurs et pour la Caisse régionale.

Le présent accord vise à mettre en place plusieurs dispositifs d'accompagnement des collaborateurs seniors dans l'objectif d'aménager les fins de carrière et assurer la transition entre la période d'activité et la retraite dans un intérêt réciproque.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des orientations stratégiques définies par la Caisse régionale au niveau du pilier humain et de la politique RH mise en place au sein de l'entreprise, pour accompagner les collaborateurs tout au long de leur carrière et de leur parcours professionnel.

La Caisse régionale affirme également son attachement au maintien dans l'emploi des collaborateurs seniors et rappelle que l'âge ne saurait être un frein à l'évolution professionnelle ni à l'accès à la formation.

PARTIE I – AMENAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

La Caisse Régionale souhaite offrir une souplesse de fonctionnement aux salariés seniors éligibles, dans l'organisation du travail.

ARTICLE 1 – AMELIORATION DU DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE

Le dispositif de retraite progressive est un dispositif légal qui permet au salarié, sous conditions, de poursuivre une activité professionnelle rémunérée à temps partiel, tout en percevant une partie de sa pension de retraite.

Ce dispositif est ouvert aux salariés dont l'activité permet un passage à temps partiel et qui remplissent les conditions légales suivantes :

- le salarié doit être à deux ans de l'âge légal de départ à la retraite (cf tableau en annexe relatif à l'âge d'accès à la retraite progressive)
- il doit justifier d'une durée d'assurance retraite d'au moins 150 trimestres, tous régimes de retraite obligatoires confondus
- la durée globale de travail à temps partiel doit représenter entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu de bonifier ce dispositif selon les modalités suivantes:

- les salariés éligibles au dispositif de retraite progressive et dont le temps de travail est réduit à **80%** pourront bénéficier, de la part de la Caisse régionale, d'une prise en charge des cotisations patronales (la part salariale restant à la charge du salarié) liées à la retraite sur la base d'un taux plein, sous réserve d'un engagement de départ à la retraite dans les **deux ans** suivant leur demande.

- les salariés éligibles au dispositif de retraite progressive et dont le temps de travail est réduit à **40%** pourront bénéficier, de la part de la Caisse régionale, d'une prise en charge des cotisations patronales (la part salariale restant à la charge du salarié) liées à la retraite sur la base d'un taux plein, sous réserve d'un engagement de départ à la retraite dans les **six mois** suivant leur demande.

Afin de bénéficier de cette mesure, le salarié éligible devra adresser sa demande écrite à la DRH, dans laquelle il s'engagera de manière ferme et définitive sur la date de son départ effectif à la retraite.

Dans le cas où le salarié n'honorerait pas son engagement de départ à la retraite dans les délais impartis, la Caisse régionale est en droit de procéder au rappel de tout ou partie des cotisations retraite réglées par l'entreprise dans le cadre de ce dispositif.

ARTICLE 2 – REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AIDE

Les parties conviennent de la mise en place d'un dispositif permettant d'offrir aux salariés éligibles la possibilité d'aménager leur temps de travail en fin de carrière dans le cadre d'un temps partiel selon les modalités ci-après :

- Réduction du temps de travail à **50%** avec prise en charge des cotisations patronales liées à la retraite à 100% (la part salariale restant à la charge du salarié) pour les collaborateurs à partir de 60 ans et s'engageant à partir à la retraite sous un délai maximal de **6 mois** à compter de la demande.
- Réduction du temps de travail à **80%** avec prise en charge des cotisations patronales liées à la retraite à 100% (la part salariale restant à la charge du salarié) pour les collaborateurs à partir de 60 ans et s'engageant à partir à la retraite sous un délai maximal de **2 ans** à compter de la demande.

Les salariés souhaitant opter pour cette seconde mesure pourront par ailleurs bénéficier d'un temps partiel classique « de droit » à 80%, préalablement et sans délai à la mise en œuvre de ce dispositif, pour une durée maximale d'un an.

Exemple : Un collaborateur né en 1963, qui souhaite bénéficier de sa retraite à taux plein à 62 ans et 9 mois sous réserve d'avoir cotisé 170 trimestres, pourra solliciter un temps partiel à 80% lorsqu'il aura atteint l'âge de 60 ans et 9 mois (soit deux ans avant son départ en retraite).

Il pourra par ailleurs, s'il le souhaite, demander à bénéficier au préalable d'un temps partiel « de droit » à 80 % lorsqu'il aura atteint l'âge de 59 ans et 9 mois.

Afin de bénéficier de l'un de ces dispositifs, le salarié éligible devra adresser sa demande écrite à la DRH, dans laquelle il s'engagera de manière ferme et définitive sur la date de son départ effectif à la retraite conformément aux conditions exposées ci-dessus.

La demande sera soumise à l'accord de la Caisse régionale afin que soit étudiée la compatibilité du rythme de travail souhaité avec le fonctionnement de l'agence ou de l'unité.

Dans le cas où le salarié n'honorerait pas son engagement de départ à la retraite dans les délais impartis, la Caisse régionale est en droit de procéder au rappel de tout ou partie des cotisations retraite réglées par l'entreprise dans le cadre de ce dispositif.

3
 SCC AS CM M

PARTIE II – MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS « FIN DE CARRIERE »

ARTICLE 1 - OBJET

Le présent accord a pour but de mettre en place un dispositif consistant à faire bénéficier les collaborateurs « seniors » d'un compte épargne temps spécifique afin de leur permettre de pouvoir épargner des jours de congés qui devront être pris avant le départ à la retraite, pour pouvoir arrêter leur activité professionnelle de manière anticipée.

ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES

Pour pouvoir bénéficier du compte épargne temps « fin de carrière », les collaborateurs doivent, au préalable, remplir les conditions suivantes :

- Avoir 55 ans,
- Etre en CDI à temps partiel ou à temps plein,
- S'engager par écrit à partir à la retraite au plus tard à la date de l'obtention du taux plein.

ARTICLE 3 – LES PLAFONDS DE VERSEMENT

- Plafond de versement annuel

Les bénéficiaires peuvent placer jusqu'à 20 jours par an sur leur CET spécifique. Celui-ci peut être alimenté par les CPN (dans la limite de 5 jours par an), les AJC ou le treizième mois (sans fractionnement possible – équivalent à 20 jours de congés).

- Plafond global

Le plafond global du CET « fin de carrière » est fixé à 140 jours.

ARTICLE 4 – LES MODALITES DE VERSEMENT

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif devra indiquer le nombre de jours qu'il souhaite placer dans CET « fin de carrière » dans l'outil People Ask.

ARTICLE 5 – UTILISATION DU CET « FIN DE CARRIERE »

Les jours placés dans le CET « fin de carrière » ne pourront être utilisés que de manière continue (prise non fractionnable) et précéderont obligatoirement le départ en retraite du salarié.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature, the acronym 'ASCC', the initials 'AS', and the initials 'CM M'.

Les cotisations sociales seront calculées au moment de la prise des jours de CET et non au moment de leur placement.

L'alimentation du net fiscal interviendra également au moment de la prise de congés.

PARTIE III – ACCOMPAGNEMENT AU DEPART A LA RETRAITE

Afin d'accompagner les salariés dans le cadre de la transition entre la vie professionnelle et la retraite, la Caisse régionale s'engage à organiser a minima une réunion d'information annuelle animée par des intervenants experts (MSA, AGRICA,...) sur les thématiques liées à la retraite.

Un « guide retraite » sera par ailleurs établi afin de regrouper les informations et contacts utiles dans la réalisation des démarches liées au départ en retraite.

Sous réserve de l'adéquation entre le profil du salarié et le besoin de l'entreprise, une attention particulière sera portée sur le rapprochement entre le domicile et le lieu de travail lors des 2 dernières années précédant le départ à la retraite.

PARTIE IV – VALORISATION DE L'EXPERIENCE

Afin de favoriser la transmission des savoirs et des compétences, les parties décident de mettre en place les dispositifs suivants :

- les collaborateurs « référents » dans leur domaine transmettront leur expertise acquise sur un domaine de compétences.
- les collaborateurs seniors qui disposent d'un savoir faire et d'une expertise et qui souhaitent les partager avec l'ensemble des collaborateurs pourront accéder à des fonctions de « monitorat et/ou tutorat », sur la base du volontariat et sous conditions à définir entre la DRH et le collaborateur.

PARTIE V – COMMISSION CONSULTATIVE

En cas de situation particulière, à la demande du collaborateur, la Direction pourra organiser une réunion paritaire composée de 2 membres de la Direction et d'un membre par Organisation Syndicale signataire.

Cette Commission rendra un avis consultatif pour arbitrage définitif par la Direction Générale.

PARTIE VI – CHAMP D'APPLICATION, DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la Caisse régionale Alpes Provence du Crédit Agricole exerçant leur activité au siège ou en réseau dès lors qu'ils répondent aux conditions fixées dans le présent accord.

Il sera applicable à compter du lendemain de son dépôt, pour une durée de 2 ans.

Pendant la durée de l'accord, des évolutions législatives en matière d'acquisition des droits à retraite (nombre de trimestres ou taux de la pension de retraite) sont susceptibles d'intervenir. Une clause de « revoyure » est donc prévue en cas d'impact de ces évolutions pour les salariés ayant opté pour les mesures prévues par le présent accord.

PARTIE VII – PUBLICITE

Le présent accord, sera déposé, par les soins de la Caisse Régionale Alpes Provence, sous forme électronique sur la plateforme prévue à cet effet.

Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes d'Aix en Provence.


Le présent accord sera accessible à l'ensemble des salariés sur l'intranet de la Caisse régionale.

Fait à Aix en Provence, le 21/06/23

Pour le Crédit Agricole Alpes Provence, Alain GONNARD



Pour les Organisations Syndicales :

CFDT : Julien MALAFOSSE 

CFTCAM :  Arché SARRAS

SDACAP/SUD CAM :  CORNI GLION J-C

SNECA - CGC : 

ANNEXES :

1. Tableau actualisé des âges de départ à taux plein suite à la réforme de 2023

<u>1. Naissance</u>	<u>2. Age légal</u>	<u>3. Trimestres exigés</u>
<u>1960</u>	<u>62 ans</u>	<u>167</u>
<u>1/1 au 31/8 1961</u>	<u>62 ans</u>	<u>168</u>
<u>1/9/1961 au 31/12/61</u>	<u>62 ans et 3 mois</u>	<u>169</u>
<u>1962</u>	<u>62 et 6 mois</u>	<u>169</u>
<u>1963</u>	<u>62 et 9 mois</u>	<u>170</u>
<u>1964</u>	<u>63 ans</u>	<u>171</u>
<u>1965</u>	<u>63 et 3 mois</u>	<u>172</u>
<u>1966</u>	<u>63 et 6 mois</u>	<u>172</u>
<u>1967</u>	<u>63 et 9 mois</u>	<u>172</u>
<u>1968 et après</u>	<u>64 ans</u>	<u>172</u>

2. Tableau actualisé de l'âge d'accès à la retraite progressive suite à la réforme de 2023

Date de naissance de l'assuré	Age d'accès à la retraite progressive
Jusqu'au 31 août 1961	60 ans
Du 1 ^{er} septembre 1961 au 31 décembre 1961	60 ans et 3 mois
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 1962	60 ans et 6 mois
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 1963	60 ans et 9 mois
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 1964	61 ans
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 1965	61 ans et 3 mois
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 1966	61 ans et 6 mois
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 1967	61 ans et 9 mois
A partir du 1 ^{er} janvier 1968	62 ans

