

ACCORD RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire, représentée par :

Frédérique DESTAILLEUR, Membre du Directoire en charge des Ressources Humaines,

d'une part,

- et, les Organisations Syndicales représentées par :

Jaqueline FOISSIER.....pour la CFDT,

Rodolphe JOUANNEAU.....pour la CGC,

.....pour l'UNSA-BPCE,

.....pour SUD,

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

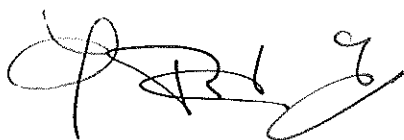
Cet accord s'inscrit dans le cadre de la politique de la CEBPL, de son attachement au principe de non-discrimination en fonction de l'âge en garantissant l'égalité d'accès à l'emploi, à la promotion sociale de chaque salarié quel que soit son âge. Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Les parties signataires, conscientes de l'allongement de la vie professionnelle et de l'importance du développement de l'employabilité des seniors d'aujourd'hui et de demain, veulent mettre en œuvre les moyens propres à permettre d'anticiper les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans.

Cela passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi.

Le présent accord concrétise la volonté des partenaires sociaux d'anticiper les évolutions des métiers pour mettre en œuvre les mesures permettant de préserver l'emploi des salariés de la CEBPL. Cela conduit à développer la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, à renforcer l'individualisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Afin de développer des actions spécifiques en faveur du maintien des seniors, les parties signataires s'accordent pour retenir le principe directeur suivant :



- Une politique de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Les parties signataires s'accordent pour agir plus particulièrement sur :

- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- Le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- L'aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite ;
- L'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Aussi, le présent accord en faveur des seniors doit permettre à ce que ces derniers puissent maintenir leurs motivations et leurs compétences au regard des évolutions de leurs métiers et de l'entreprise.

La réalisation de ces objectifs nécessite une réflexion sur les mesures à prendre, sur l'adaptation de la politique des Ressources Humaines et des moyens, nécessaire pour relever ces défis.

Ainsi, c'est dans ce contexte que la Direction de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire et les Organisations syndicales ont engagé leurs négociations sur l'emploi en faveur des seniors lors de différentes réunions. Dans leurs échanges, elles ont tenu compte de l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du Groupe BPCE.

Les parties prennent acte de ce que la démarche en faveur de l'emploi des seniors doit refléter un équilibre entre la logique économique de l'entreprise, l'évolution professionnelle des collaborateurs âgés, tout en respectant la législation.

CHAPITRE 1 – OBJECTIF CHIFFRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES DE 55 ANS ET PLUS

1.1 Situation prévisionnelle

Au 31 décembre 2011, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire (CEBPL) emploiera 14,8% de collaborateurs âgés de 55 ans et plus.

1.2 L'objectif

La CEBPL se fixe pour objectif de maintenir à au moins 14,8% le poids des salariés de 55 ans et plus au sein de ses effectifs CDI. Ce taux est révisé annuellement en fonction des départs naturels.

CHAPITRE 2 – LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES – DISPOSITIONS FAVORABLES

Sur les six domaines d'actions énumérés par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et ses décrets d'application, la CEBPL a retenu, en accord avec les Organisations Syndicales, les cinq domaines d'actions suivants et y a fixé les dispositions favorables y afférents :

2.1- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Sur ce thème, la CEBPL s'engage à mettre en œuvre les dispositions favorables suivantes :

2.1.1 : Promouvoir l'entretien de 2nde partie de carrière

Cet entretien qui suit le 50^{ème} anniversaire du salarié, distinct des entretiens d'appréciation conduits par le manager, a lieu à l'initiative soit du salarié soit de l'employeur.

La CEBPL s'engage à poursuivre ses entretiens de carrières et à recevoir des collaborateurs de 50 ans et plus en entretien de seconde partie de carrière.

Prioritairement, seront reçus en entretien les collaborateurs :

- âgés de 50 ans et plus n'ayant pas été reçus dans le cadre du plan d'actions seniors 2009 ;
- ceux âgés entre 50 ans et 55 ans ;
- ceux de 50 ans et plus qui en feraient individuellement la demande.

Les collaborateurs seront informés lors de la prise du rendez-vous de l'objet de l'entretien. L'invitation orale sera confirmée par écrit.

Indicateur : nombre de collaborateurs de 50 ans et plus reçus en entretien de seconde partie de carrière

Objectif chiffré : recevoir en entretien de seconde partie carrière, chaque année, 20 % des collaborateurs de 50 ans et plus.

2.1.2 : Favoriser l'accès au bilan de compétences

La CEBPL favorise l'accès au bilan de compétences des salariés de 50 ans et plus pour encourager la définition d'un projet professionnel de seconde partie de carrière.

A cette fin, la CEBPL s'engage à communiquer sur le bilan de compétences pour les salariés de 50 ans et plus une fois par an sur l'intranet, à intégrer le dispositif dans les guides opératoires de l'Entretien Annuel d'Appréciation, à proposer le bilan de compétences par le Gestionnaire de Ressources Humaines lors de l'entretien de seconde partie de carrière. Le bilan de compétences sera effectué par un Cabinet externe.

Indicateur : nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de compétences

2.1.3 : Réunir un groupe de travail de salariés âgés de 50 ans et plus

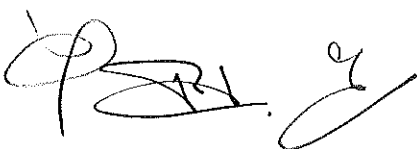
Pour mieux prendre en compte les aspirations des salariés âgés de 50 ans et plus dans sa gestion des ressources humaines, la CEBPL souhaite réunir un groupe de travail de salariés représentant cette population.

Indicateur : réunion tenue en 2012 et livrable produit en 2013.

2.2 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La CEBPL renouvelle son engagement de veiller tout particulièrement à la formation des salariés « seniors » tout au long de la vie professionnelle.

Sur ce thème, la CEBPL s'engage à mettre en œuvre les dispositions favorables suivantes :



2.2.1 : Former les salariés de 55 ans et plus

La CEBPL s'engage à maintenir, chaque année, la proportion des salariés formés, de 55 ans et plus, au niveau au moins équivalent au pourcentage qu'ils représentent dans l'effectif au 31 décembre de l'année précédente.

Indicateur : pourcentage de salariés de 55 ans et plus formés par rapport au pourcentage qu'ils représentent dans les effectifs au 31 décembre de l'année précédente.

2.2.2 : Développer les compétences et les qualifications des salariés âgés de plus de 45 ans

La CEBPL assure l'accès prioritaire des salariés âgés de plus de 45 ans aux périodes de professionnalisation afin de développer leurs compétences et leurs qualifications.

Indicateur : nombre de collaborateurs de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation.

2.2.3 : Mettre en œuvre le DIF.

La CEBPL veille à mettre en œuvre le DIF pour les actions identifiées pendant les entretiens de seconde partie de carrière. Tout collaborateur de 50 ans et plus, n'ayant pas encore été reçu en entretien de seconde partie de carrière, peut demander à bénéficier d'une action DIF.

Indicateur : nombre de collaborateurs de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un DIF pour les actions identifiées pendant les entretiens de seconde partie de carrière.

Objectif chiffré : 100% d'acceptation des demandes de DIF s'inscrivant dans l'emploi actuel ou le projet professionnel et dans l'offre CEBPL des DIF, pour les actions identifiées pendant les entretiens de seconde partie de carrière.

2.2.4 : Développer les VAE

Pour les salariés de 45 ans et plus, la CEBPL souhaite mettre en place des conventions avec le Rectorat et des organismes spécialisés dans l'accompagnement à la VAE.

La VAE permet au collaborateur de faire valider ses compétences acquises dans le cadre d'une activité, professionnelle ou non, en référence au dispositif législatif et réglementaire. Si la réalisation d'une démarche de VAE ne peut résulter que d'une initiative personnelle du collaborateur, la CEBPL s'engage à promouvoir la VAE pour les salariés de 45 ans et plus et à leur donner une facilité d'accès à ce dispositif. A cette fin, la CEBPL s'engage à communiquer sur les VAE pour les salariés de 45 ans et plus une fois par an sur l'intranet,

Indicateur : % de demandes de VAE qui ont fait l'objet d'un accompagnement par la CEBPL.

Objectif chiffré : 100% des VAE pour lesquelles la CEBPL est sollicitée font l'objet d'un accompagnement.

2.2.5 : Accompagner les managers à l'inter génération

La CEBPL s'attache à asseoir et développer la compétence managériale, en élaborant des actions de formation qui permettront aux managers de déployer l'esprit d'équipe et de solidarité, compte tenu des valeurs, attentes, comportements des générations différentes qui sont amenées à se côtoyer au sein des équipes.

Indicateur : nombre de managers formés à l'inter génération

2.3 – Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite



Afin d'accompagner les collaborateurs progressivement vers le passage à la retraite, la CEBPL a prévu les dispositions suivantes :

2.3.1 : Entretien de bilan de carrière

La CEBPL proposera aux salariés de 55 ans et plus un entretien de bilan de carrière. Pour les salariés de 57 ans et plus, cet entretien est complété par un échange sur la préparation au départ en retraite. Lors de cet échange, une date théorique de départ en retraite est envisagée. A partir de cette hypothèse, 3 ans avant son départ, le salarié est informé des dispositifs existants au sein du Groupe et fait part au-delà de ces éléments de ses éventuelles attentes complémentaires. Avec le concours éventuel d'un organisme externe, il peut lui être notamment proposé de bénéficier d'une reconstitution de carrière et de disposer d'une simulation financière valorisant le montant de sa pension à venir.

Indicateur : nombre d'entretiens réalisés.

Objectif chiffré : recevoir en entretien de bilan de carrière, chaque année, 20% des collaborateurs de 55 ans et plus et recevoir 100 % des salariés demandeurs d'entretiens sur la préparation du départ en retraite.

2.3.2 : Offre de formation pour préparation à la retraite

Afin d'anticiper les changements de rythme de vie, la CEBPL s'engage à mettre à la disposition des salariés de 58 ans et plus une offre de formation pour préparer à la retraite, au plus tard 12 mois après la signature de cet accord. La liste des opérateurs présentant des actions conformes au programme déterminé par BPCE sera présentée à la commission de suivi du présent accord.

Indicateur : nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un stage de préparation à la retraite.

Objectif chiffré : mettre en œuvre dans le cadre d'une offre régionale de DIF avec 100% des collaborateurs formés demandeurs de cette action DIF.

2.3.3 : Temps partiels de fin de carrière

La CEBPL met à disposition des salariés de 58 ans et plus un dispositif de temps partiel de fin de carrière. La CEBPL apportera toute la vigilance nécessaire dans le traitement des demandes s'inscrivant dans ce cadre. Ce dispositif est limité à un temps partiel équivalent à une journée non travaillée par semaine, compte tenu de la répartition actuelle des horaires de travail, sur les 3 années précédant le départ en retraite. Ce dispositif est réservé aux salariés qui justifient des conditions suivantes

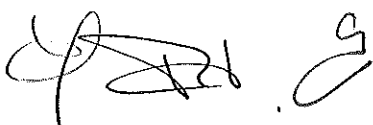
- Avoir 5 années d'ancienneté minimum au sein du Groupe à la date d'entrée dans le dispositif.

- Avoir travaillé à temps plein dans l'entreprise pendant les douze mois précédant l'adhésion.

L'adhésion à ce dispositif est à l'initiative du salarié qui en formule la demande par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la DRH. Ce choix d'organisation du temps d'exercice est irrévocable.

Cette demande devra intervenir au moins six mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

L'entreprise s'engage à répondre par lettre recommandée avec accusé de réception dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Dans le cadre des possibilités ouvertes chaque année par le dispositif, cette lettre précisera soit l'acceptation de la demande, soit le refus pour des raisons d'organisation des services.



Organisation du temps de travail

Les salariés bénéficient des mêmes conditions et modalités d'organisation du travail que les salariés à temps partiel « classique ». Toutefois, afin de répondre au principe de transition entre la vie professionnelle et la retraite, des dispositions particulières peuvent être mise en œuvre.

Aussi, en accord entre le salarié, le manager et la Direction des Ressources humaines de l'entreprise et afin de répondre au mieux à l'activité du service, l'organisation du temps partiel du salarié concerné est définie au sein de l'entreprise, dans le cadre de la limite fixée (temps partiel équivalent à une journée non travaillée par semaine).

L'entreprise s'engage à veiller à ce que la réduction du temps de travail se fasse sur le même emploi ou sur un emploi nécessitant des compétences et qualifications identiques ou équivalentes à celle de l'emploi occupé, sauf demande du salarié acceptée par l'entreprise.

Incidence du passage à temps partiel sur la rémunération

La rémunération brute annuelle de base est calculée au prorata du régime de travail à temps partiel fixé dans le contrat de travail du salarié.

Toutefois, les salariés autorisés à travailler à temps partiel, dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 5 % de leur rémunération annuelle brute de base.

Concernant l'ensemble des cotisations salariales, les adhérents peuvent cotiser à temps plein ou sur la base de la rémunération perçue.

Les modalités d'accès et de garantie concernant les frais de soins de santé et les régimes de prévoyance et de retraite additionnels seront identiques à celles des salariés à temps partiel.

Pour les périodes de travail passées au sein du dispositif, il est convenu que l'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire correspondant au temps de travail avant l'adhésion au dispositif.

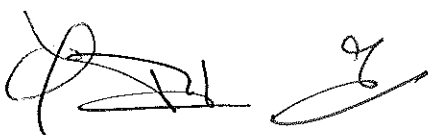
Interruption du dispositif:

L'entrée dans ce dispositif est réputée irrévocable, toutefois des situations imprévisibles peuvent survenir et remettre en cause de façon manifeste ce choix initial. En conséquence la demande d'interruption du dispositif doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la DRH, au moins 1 mois avant la date souhaitée de reprise à temps plein. La situation du salarié est examinée par l'employeur, excepté pour les cas de divorce, rupture de pacs, décès ou invalidité du conjoint pour lesquels le retour à temps plein est de plein droit. Si la situation du salarié le nécessite, le retour à temps plein s'effectuera si possible sur le même emploi ou sur un emploi similaire.

Indicateur : nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif de temps partiel de fin de carrière, nombre de refus, et suivi sur les modalités de mise en œuvre.

2.3.4 : Actions de mécénat de compétences

Les activités permettant de mettre en place une transition entre le registre de l'activité professionnelle et des activités plus philanthropiques seront privilégiées pour les salariés de plus de 58 ans le souhaitant. Ces actions de mécénat pourront se positionner comme étant un des éléments permettant au salarié d'exercer une activité autre que salariée durant les premières années de sa future retraite.



Ce mécénat, qui permet de consacrer un temps défini à une activité, sera proposé, aux associations partenaires, ou en lien avec le Groupe, ou éventuellement à une association présentée par le salarié et validée par la CEBPL dans le cadre de ses orientations.

La CEBPL communiquera sur ce dispositif une fois par an sur l'intranet et dans le cadre des entretiens de bilan de carrière.

Indicateur : nombre d'actions de mécénat réalisées.

2.4 – Amélioration des conditions de travail

Afin de maintenir dans leur emploi les salariés âgés de 55 ans et plus, de prévenir toute maladie, professionnelle ou non, et de leur permettre d'exercer l'emploi dans les meilleures conditions possibles, la CEBPL, outre une priorité constante en matière d'amélioration des conditions de travail pour l'ensemble des collaborateurs et une recherche en matière de prévention de la pénibilité, s'engage à :

2.4.1 : Aménagements de postes

La CEBPL s'engage à mettre en œuvre tous les moyens de satisfaction des demandes d'aménagements matériels de poste en lien avec les médecins du travail. A ce titre, un référent rattaché à la DRH prendra rendez-vous avec le médecin du travail qui aura formulé dans un avis médical l'aménagement du poste de travail d'un collaborateur. En cas de refus d'aménagement, le collaborateur sera reçu par le référent pour en expliquer les raisons.

Indicateur : nombre d'aménagements matériels de postes réalisés pour les salariés de 55 ans et plus.

2.4.2 : Rencontres avec les médecins du travail

Chaque année la DRH organisera au moins une réunion avec les médecins du travail pour identifier d'éventuelles difficultés rencontrées au sein de la CEBPL par les salariés de 55 ans et plus.

Indicateur : nombre de réunions tenues avec les médecins du travail.

Objectif chiffré : a minima tenir une réunion par an avec les médecins du travail.

2.5 – Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

2.5.1 : Nommer des salariés de 50 ans et plus en tant que tuteurs d'apprentis, de salariés en contrats de professionnalisation ou intégrés dans un Parcours de Savoirs Professionnels

L'action de la CEBPL en matière d'embauches en alternance est volontariste. Le rôle d'accompagnement du tuteur est primordial dans la réussite du salarié en alternance. Pour permettre la transmission des savoirs et savoirs faire, la CEBPL souhaite nommer des tuteurs de 50 ans et plus, sur la base du volontariat. La CEBPL accompagnera par une action de formation tous les ans des collaborateurs, en situation de remplir cette mission de tutorat. La hiérarchie tiendra compte, dans son appréciation quantitative et qualitative, de la mission. Par ailleurs, la CEBPL, privilégiera les salariés de 50 ans et plus, sur la base du volontariat, pour accompagner un collaborateur inscrit au PSP.

Indicateur : nombre de tuteurs de 50 ans et plus, nombre de volontaires et nombre de candidatures retenues.

2.5.2 : Accompagnement des projets

Pour assurer la réussite des projets que la CEBPL mène, la CEBPL peut décider de mettre en place une équipe dédiée à accompagner les collaborateurs à l'occasion de la mise en œuvre des projets. La CEBPL souhaite privilégier l'association de collaborateurs seniors dans la composition de cette équipe.

Indicateur : rechercher en priorité lors de lancement de projets ou de missions ponctuelles des salariés à 2 ou 3 ans du départ prévisionnel en retraite pour accompagner d'autres collaborateurs.

Par ailleurs, la CEBPL s'engage à privilégier le tutorat par des salariés seniors, dans le cadre de la transmission des savoirs et savoir faire.

CHAPITRE 3 – LES MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE CES DISPOSITIONS ET REALISATION DE L'OBJECTIF CHIFFRE

3.1 – Les modalités de suivi des dispositions favorables dans les cinq domaines d'actions précités

Les parties signataires mettront en place une Commission de suivi composée de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire de l'accord qui se réunira une fois par an, avant l'information/consultation du Comité d'Entreprise une fois par an de la réalisation des dispositions favorables mises en œuvre en faveur des collaborateurs « seniors ».

3.2 – Réalisation de l'objectif chiffré

Pour réaliser son objectif chiffré défini au chapitre 1 du présent accord, la CEBPL s'engage à mobiliser tous les acteurs de son entreprise et à mettre en œuvre les mesures adéquates qu'elles soient sur un plan managérial, administratif ou financier.

CHAPITRE 4 – STIPULATION FINALE

4.1. Champ d'application de l'accord et entrée en vigueur

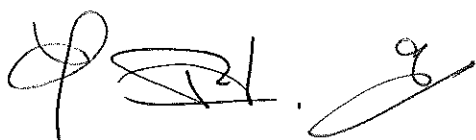
Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, soit du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014. Il prend effet le lendemain des formalités de dépôt prévues à l'article 4.3. Il cessera de produire effet automatiquement et de plein droit à l'arrivée de son terme.

4.2. Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant. Seules les parties signataires ainsi que les organisations syndicales ayant ultérieurement adhéré au présent accord, pourront signer un avenant de révision. La partie souhaitant engager une procédure de révision devra en informer la ou les autres parties par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre, accompagné d'un projet écrit sur les points de l'accord qu'elle souhaite voir modifiés.

Les négociations devront être engagées au plus tard dans les 30 jours calendaires suivant la première présentation ou la remise de l'information prévue au paragraphe ci-dessus.



4.3. Dépôt et Publicité

Le présent accord fera l'objet d'une publicité et d'un dépôt, conformément aux dispositions de l'article L 2261-1 du Code du Travail, auprès de la Direction Départementale du Travail et du Conseil des Prud'Hommes du siège social.

Fait en 7 exemplaires originaux

à Orvault, le 16 décembre 2011

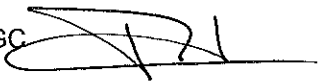
Pour la CEBPL



Pour la CFDT



Pour le SNE-CGC



Pour l'UNSA-BPCE

Pour SUD