

# ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS A LA CAISSE D'EPARGNE ET DE PREVOYANCE D'AUVERGNE ET DU LIMOUSIN

Entre :

La Caisse d'Epargne d'Auvergne et de Prévoyance d'Auvergne et du Limousin (CEPAL ci-après), représentée par Monsieur Pascal POUYET, Membre du Directoire,

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise représentées par leur Délégué Syndical à savoir :

Monsieur Marc CHANUT

Délégué Syndical central SU/UNSA

Messieurs Alain BARASINSKI et Alain MOULY

Délégués Syndicaux SPBA/CGT

Monsieur Joël DUTILLIEUX

Délégué Syndical central SUD

Monsieur Claude-Angelo DUMONT

Délégué Syndical central SNE-CGC

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

## PREAMBULE

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 13 octobre 2005 complété par l'ANI du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, encadre les principales dispositions qui incombent aujourd'hui aux entreprises.

Le présent accord a pour objectif de poursuivre et développer au sein de la CEPAL, une politique en faveur de l'emploi des seniors s'inscrivant dans le cadre de la déclinaison du chapitre 5 de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du Groupe BPCE signé le 28 octobre 2011 et dans la continuité de l'accord à durée déterminée signé à la CEPAL en faveur de l'emploi des seniors le 29 octobre 2009.

Le bilan de l'accord en faveur de l'emploi des seniors signé à la CEPAL le 29 octobre 2009, qui a été présenté aux Organisations Syndicales, est annexé au présent accord.

La CEPAL, par cet accord, souhaite développer et mettre en œuvre des moyens permettant d'anticiper les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des seniors.

Les dispositions retenues par la CEPAL au présent accord seront mises en place, pour une durée de trois ans, soit les exercices 2012, 2013 et 2014.

## 1. LES PRINCIPES DIRECTEURS

Le présent accord retiendra le principe du maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

### Objectif chiffré de maintien dans l'emploi

L'objectif de maintien dans l'emploi concerne les salariés âgés de 55 ans et plus et a, pour une durée de trois ans, vocation à maintenir le taux de représentation des seniors inscrits dans les effectifs, au 31 décembre 2011.

Ce taux sera révisé annuellement en fonction des départs naturels des salariés.

Conformément à l'accord de branche, trois domaines d'action prioritaires ont été retenus dont l'incidence apparaît plus mesurable et lisible, en matière de politique de Ressources Humaines :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

A chacune des mesures présentées aux articles 2, 3 et 4 sont associés des indicateurs chiffrés.

## 2. MESURES EN FAVEUR DE L'ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

Dans le cadre de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, la CEPAL mettra en œuvre les actions suivantes :

### 2-1 Entretien de seconde partie de carrière

#### Objectif chiffré et indicateur associé




La CEPAL s'engage à réaliser, chaque année, un entretien de seconde partie de carrière pour au moins 20% de la population, âgée de 50 ans et plus.  
L'indicateur associé à cette action est le nombre d'entretiens de seconde partie de carrière réalisés.

Cet entretien (article 7.2 de l'accord relatif à la GPEC du Groupe BPCE), réalisé en lien avec la Direction des Ressources Humaines (DRH) de l'entreprise et sa Hiérarchie, est l'occasion de faire un bilan du parcours effectué, de recenser les compétences acquises et les motivations du salarié pour la poursuite de sa carrière. Un projet professionnel est élaboré conjointement, au regard des besoins de l'entreprise, voire des entreprises du Groupe et des orientations possibles, et les actions concourant à sa validation et à sa mise en œuvre sont identifiées : formation, accompagnement, bilan de compétences, mobilité...

Un support de synthèse est rédigé, partagé entre le salarié, la DRH et le supérieur hiérarchique et le plan d'actions éventuellement défini est suivi.

### 2-2 Bilan de compétence

La CEPAL favorisera l'accès au bilan de compétences des salariés âgés de plus de 50 ans, pour encourager la définition d'un projet professionnel de seconde partie de carrière.

L'objet de ce bilan de compétence (article 7.3 de l'accord relatif à la GPEC du Groupe BPCE) est d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une orientation professionnelle dans l'entreprise ou à l'extérieur. Ce bilan est effectué en dehors de l'entreprise, avec un organisme prestataire habilité. La prise en charge financière de ce bilan est assurée en priorité par le dispositif de congé individuel formation. Il peut également être assuré dans le cadre du dispositif Droit Individuel à la Formation (DIF).

L'indicateur associé à cette action est le nombre de salariés de plus de 50 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences.

La CEPAL s'engage à donner une suite favorable à 100% des demandes de congés pour bilan de compétences faites par les salariés âgés de plus de 50 ans.

### 3. MESURES EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET DE L'ACCES A LA FORMATION

Dans le cadre du développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation, la CEPAL mettra en œuvre les actions suivantes :

#### 3-1 Accès à la formation pour les salariés âgés de 55 ans et plus

##### Objectif chiffré et indicateur associé

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

L'indicateur associé à cette action est le pourcentage de salariés formés par rapport au pourcentage qu'ils représentent dans les effectifs au 31 décembre de l'année précédente. Cet indicateur est complété par une information annuelle sur le nombre de jours/homme de formation suivi par les salariés âgés de 55 ans et plus.

#### 3-2 Accès aux périodes de professionnalisation pour les salariés âgés de plus de 45 ans

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

L'indicateur associé à cette action est le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une période de professionnalisation.

La CEPAL s'engage à inscrire chaque année 10 salariés de plus de 45 ans dans les parcours de professionnalisation.

### 3-3 Accès au DIF pour les salariés âgés de 50 ans et plus

La CEPAL veillera à la mise en œuvre du DIF pour les actions identifiées pendant les entretiens de seconde partie de carrière.

L'indicateur associé à cette action est le nombre de DIF mis en œuvre par rapport aux nombres de DIF demandés.

La CEPAL s'engage à accepter au moins 80% des demandes de DIF, correspondant à des formations de l'offre nationale, qui lui seront formulées par des salariés âgés de 50 ans et plus.

Une attention particulière sera également portée aux demandes de DIF formulées par les salariés âgés de 50 ans et plus correspondant à des formations non comprises dans l'offre nationale.

## **4. MESURES EN FAVEUR DE L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE**

Dans le cadre de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, la CEPAL mettra en œuvre les actions suivantes :

### 4-1 Entretien de bilan de carrière pour les salariés de 55 ans et plus

La CEPAL proposera aux salariés âgés de 55 ans et plus, un entretien de bilan de carrière.

Pour les salariés âgés 57 ans et plus, cet entretien est complété par un échange sur la préparation au départ en retraite. Lors de cet échange, une date prévisionnelle de départ en retraite est envisagée. A partir de cette hypothèse, trois 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.

L'indicateur associé à cette action est le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien de bilan de carrière.

La CEPAL s'engage à proposer chaque année un bilan de carrière à au moins 20% des salariés âgés de 55 ans et plus.

### 4-2 Formation pour la préparation à la retraite pour les salariés de 58 ans et plus

#### Objectif chiffré et indicateur associé

La CEPAL s'engage à proposer chaque année une formation à la préparation de la retraite à 50% des salariés non encore formés sur ce thème et âgés de 58 ans et plus.  
L'indicateur associé à cette action est le nombre de salariés ayant bénéficié d'un stage de préparation à la retraite.

*Handwritten signatures and initials:*  
A  
O.P.A.  
M

Ces actions de formation sont accessibles à compter de 58 ans et plus sur demande du salarié. La demande de DIF présentée par le salarié sur ce dispositif ne peut être refusée.

#### 4-3 Dispositif de temps partiel de fin de carrière pour les salariés de 58 ans et plus

La CEPAL mettra à disposition des salariés âgés de 58 ans et plus un dispositif de temps partiel de fin de carrière.

L'entrée dans le dispositif est ouverte pour les exercices 2012, 2013 et 2014. Ce dispositif est limité à un temps partiel équivalent à 80% du temps 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.

La CEPAL 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 et afin de répondre au mieux à l'activité du service, l'organisation du temps partiel du salarié concerné est définie (par exemple 1 jour d'absence par semaine, congé de fin de carrière...), dans le cadre de la limite fixée (80 % du temps).

La CEPAL 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 la DRH.

##### ➤ 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 un 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.

L'indicateur associé à cette action est le nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif de temps partiel de fin de carrière.

La CEPAL s'engage à donner une suite favorable à un maximum de demandes de temps partiel de fin de carrière qui lui seront formulées, dans la limite de la capacité des Directions à s'organiser.

#### 4-4 Congé de fin de carrière à mi-temps financé par les droits inscrits au Compte Epargne Temps

Un accord conclu le 25 mars 2011 au sein de la CEPAL a mis en place pour les années 2011 et 2012 un congé de fin de carrière à mi-temps financé par les droits inscrits au Compte Epargne Temps.

Le congé de fin de carrière à mi-temps qui doit débiter dans les deux années qui précèdent le départ à la retraite, pourra succéder au dispositif de temps partiel de fin de carrière prévu par l'accord Groupe National relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.




#### 4-5 Mécénat de compétences pour les salariés de plus de 58 ans

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 CEPAL dans le cadre de ses orientations.

L'indicateur associé à cette action est le nombre d'actions de mécénat réalisées.

La CEPAL s'engage à favoriser, sur la période de 3 ans d'application du présent accord, la mise en place d'actions de mécénat de compétences au profit de salariés âgés de plus de 58 ans.

#### 4-6 Transmission des compétences et développement du tutorat

La CEPAL s'engage à privilégier le tutorat par des salariés seniors, dans le cadre de la transmission des savoirs et savoir-faire, notamment au profit des salariés en contrat de professionnalisation.

Par tutorat, il convient d'entendre toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un salarié en contrat de professionnalisation, afin de faciliter son intégration professionnelle.

Cela se fera par :

- Le choix des tuteurs en raison de leur légitimité professionnelle incontestable s'appuyant sur une expérience reconnue au sein de la CEPAL et sur la base exclusivement du volontariat ;
- La prise en compte de la mission de tutorat dans les conditions d'exercice de l'activité et dans l'appréciation de la performance individuelle de telle sorte que le tuteur soit reconnu dans sa mission.

La CEPAL s'engage à mettre en place une action de tutorat pour tous les salariés en contrat de professionnalisation et à proposer en priorité ces actions de tutorat à des salariés expérimentés.

#### 5. MODALITES DE SUIVI

Certains indicateurs du présent accord font référence à des pourcentages d'une population de salariés au 31 décembre de l'année précédente. Ces pourcentages de référence seront communiqués chaque année au Comité d'Entreprise lors de sa réunion plénière du mois de janvier.

Un point reprenant les indicateurs et les objectifs ci-après définis sera présenté chaque année au comité d'entreprise.

#### 6. DATE D'APPLICATION, DUREE ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2012 pour une durée déterminée de 3 ans.

Il cessera donc de produire ses effets 3 ans après sa date d'application, soit le 31 décembre 2014. Toutefois, 6 mois avant cette échéance, les parties s'engagent à se rencontrer afin d'en faire le bilan et d'ouvrir une nouvelle négociation.

Cet accord à durée déterminée peut être révisé à tout moment dans les conditions légales.

#### 7. LITIGE

Les différends d'interprétation ou autres seront réglés entre la Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord.

En dernier ressort, le litige sera porté devant les juridictions compétentes du lieu du Siège Social de la CEPAL.

## 8. PUBLICITE

Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés par tout moyen de communication en usage dans l'entreprise.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Auvergne et au Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Clermont-Ferrand le : 13 DEC, 2011

Pour la Caisse d'Epargne d'Auvergne et du Limousin :

Pascal **POUYET**  
Membre du Directoire

Pour les Organisations Syndicales :

Marc **CHANUT**  
Délégué Syndical central SU/UNSA

Alain **BARASINSKI**  
Délégué Syndical SPBA/CGT

Alain **MOULY**  
Délégué Syndical SPBA/CGT

Joël **DUTILLIEUX**  
Délégué Syndical Central SUD

Claude-Angelo **DUMONT**  
Délégué Syndical central SNE-CGC

