

**Accord sur l'aménagement des fins de carrière dans les Caisses régionales
de Crédit Agricole et organismes adhérant à la Convention Collective
Nationale du Crédit Agricole.**

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,
représentée par M. DAVID,

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :
 - . Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
représentée par M.
 - . Fédération CFTC de l'Agriculture (C.F.T.C.- AGRI)
représentée par M.
 - . Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.G.C.)
représenté par M.
 - . Union Nationale des Syndicats Autonomes / Crédit Agricole et ses filiales
(UNSA/CA)
représentée par M.
 - . Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
représentée par M.
 - . Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel
(S.N.I.A.C.A.M.)
représenté par M.
 - . Fédération C.G.T. des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance
(F.S.P.B.A.)
représentée par M.
 - . Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel
(S.U.D-C.A.M.)
représentée par M.

d'autre part,

Préambule

La Loi du 21 août 2003, portant réforme des retraites, prévoyant notamment une augmentation graduelle et constante de la durée de cotisations, devrait se traduire par une élévation progressive de l'âge moyen de cessation d'activité effective des salariés des Caisses régionales⁽¹⁾. Elle invite entreprises, collaborateurs et représentants du personnel à promouvoir l'actualisation et le développement des compétences tout au long et à tous les stades de la carrière, notamment par la formation régulière et l'exercice de métiers variés.

Ainsi, les parties signataires réaffirment leur volonté de :

- porter une attention plus grande aux conditions d'une activité et d'un développement professionnel tout au long de la vie professionnelle ;
- s'appuyer pleinement sur l'expérience de tous les salariés, notamment pour le transfert de compétences ;
- investir sur la formation, la professionnalisation dans les métiers et l'employabilité de tous les âges.
- promouvoir le développement d'entretiens professionnels, l'accès facilité et régulier de tous à la formation et la mobilité sur des emplois différents.

Parallèlement, soucieuses d'apporter des réponses adaptées aux attentes de salariés expérimentés n'ayant pu bénéficier des dispositions relatives à la cessation d'activité telles que prévues dans l'accord du 13 janvier 2000 sur le temps de travail, les parties signataires souhaitent mettre en œuvre des solutions permettant, pour ces populations et de manière transitoire, d'aménager le temps de travail global en fin de carrière.

Dans un contexte démographique inédit pour les Caisses régionales, ces solutions doivent permettre de combiner réponse aux souhaits des salariés concernés, continuité optimale du service, efficacité des organisations et apport de prestations de qualité aux clients et prospects.

Dans cet esprit, le présent accord prévoit, pour les salariés concernés, la faculté d'aménager leur temps de travail global en fin de carrière par l'utilisation combinée d'un travail à temps partiel organisé dans un cadre annuel pour raisons familiales et d'un compte épargne-temps spécifique.

Ce dispositif, accompagné par les Caisses régionales, permet au salarié s'engageant sur la date de son départ en retraite :

- soit de placer un nombre significatif de jours de repos en compte épargne-temps afin, sans accroître le nombre de jours travaillés sur l'année, d'anticiper la date de cessation d'activité ;
- soit de principalement majorer son temps libre annuel sans altérer la performance des organisations et tout en avançant légèrement la date de cessation d'activité.

⁽¹⁾ dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective.

Article I - Salariés concernés :

Sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés des Caisses régionales nés avant le 1^{er} janvier 1953 et comptant plus de 10 ans d'ancienneté au Crédit Agricole. Ceux-ci pourront demander à bénéficier du dispositif décrit ci-après à partir de 58 ans ou dès 2006 pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1950.

Article II - Contenu du dispositif :

II1 : Travail à temps partiel en fin de carrière :

Fonctionnement :

Le salarié souhaitant un aménagement du temps de travail pendant les dernières années d'activité professionnelle peut demander à bénéficier d'une période de travail à temps partiel pour une durée minimale d'un an et maximale de 5 ans, le temps de travail ne pouvant être inférieur à 80% ni supérieur à 95% d'un temps plein.

Le temps de travail est organisé sur l'année, en prévoyant une ou plusieurs périodes de repos d'au moins une semaine, permettant de planifier périodes de présence et périodes d'absence au regard des souhaits du salarié, de sa situation familiale et des contraintes d'activité de l'entité (service, agence, etc.) dans lequel il évolue.

Pendant la période de travail à temps partiel, afin de permettre au salarié de continuer à cotiser aux régimes de retraite sur la base d'un travail à temps plein, les cotisations vieillesse de base et complémentaires (parts patronale et salariale) sont prises en charge par la Caisse régionale sur la base d'un travail à plein temps.

Conditions d'éligibilité au temps partiel fin de carrière :

Tout salarié éligible peut opter pour un travail à temps partiel tel que défini ci-dessus sous réserve :

- de s'engager sur la date de son départ à la retraite et de cesser effectivement son activité à l'issue de la période de travail à temps partiel ;
- de l'accord préalable de la Caisse régionale sur la planification des périodes de présence et périodes d'absence envisagées ;
- de s'inscrire effectivement dans le dispositif de compte épargne-temps spécifique tel que décrit au paragraphe II2 du présent accord.

Lorsqu'un salarié souhaite, en cas de survenance d'événements familiaux, différer la date de départ en retraite initialement convenue, il formule sa demande auprès de la Direction de la Caisse régionale au moins six mois avant la date de départ programmée.

La Direction prend sa décision après entretien avec le salarié, entretien au cours duquel le salarié pourra faire valoir sa situation personnelle ou familiale. La décision est notifiée à l'intéressé dans le mois suivant la date de l'entretien.

II2. Compte épargne-temps spécifique de fin de carrière :

Fonctionnement :

Le compte épargne-temps spécifique de fin de carrière a pour objectif de permettre aux salariés d'anticiper la date de leur cessation d'activité.

Il est alimenté en jours de congé (congés payés ou jours de repos) dans la limite :

- de la cinquième semaine de congés payés,
- des autres jours de congés disponibles après déduction des jours fériés et jours de fermeture collective.

Il peut aussi être alimenté par les éléments de rémunération tels que définis par l'article L.227-1 du Code du travail, notamment le salaire différé, la rémunération extra-conventionnelle variable ou les primes exceptionnelles.

Dans ce cas, la conversion des primes en jours est réalisée sur la base de la formule suivante :

Valorisation d'un jour = Salaire de qualification mensuel / 21,66 (nombre moyen de jours ouvrés contenu dans un mois).

Conditions d'accès au compte épargne-temps spécifique de fin de carrière :

L'accès au compte épargne-temps spécifique de fin de carrière est réservé aux salariés éligibles ayant opté pour un travail à temps partiel tel que décrit au paragraphe II1 du présent accord et sous réserve :

- que le salarié place, chaque année passée à temps partiel avant l'année de départ, soit au maximum pendant 4 années, au moins 10 jours dans son compte épargne-temps spécifique de fin de carrière ;
- que le compte épargne-temps spécifique de fin de carrière finance un congé de fin de carrière ou le rachat de trimestres de cotisations de retraite ;
- que l'alimentation en jours soit réalisée dans le cadre des dispositions encadrant le temps partiel de fin de carrière notamment en termes de planification des périodes de présence et périodes d'absence du salarié ;
- de l'accord préalable de la Caisse régionale.

Abondement par la Caisse Régionale des jours placés dans le compte épargne-temps spécifique de fin de carrière :

Pour les salariés ayant opté pour le temps partiel de fin de carrière tel que défini au paragraphe II1, la Caisse régionale procèdera, au moment de la prise de congé de fin de carrière, à abondement des jours de congés épargnés dans le compte épargne-temps spécifique de fin de carrière selon les modalités suivantes :

- 100% pour les salariés nés en 1948 ou avant ;
- 60% pour les salariés nés en 1949 ;
- 40% pour les salariés nés en 1950 ;
- 20% pour les salariés nés en 1951 ;
- 10% pour les salariés nés en 1952.

En cas de rupture du contrat de travail avant utilisation des jours placés dans le compte épargne-temps spécifique de fin de carrière, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre dudit compte épargne-temps à la date de la rupture.

Les jours acquis par l'épargne d'éléments de rémunération ne feront l'objet d'aucun abondement par la Caisse régionale.

Article III – Durée de l'accord :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31/12/2010, date à laquelle il cessera de plein droit de produire tous ses effets.

La révision des dispositions de cet accord pourra être demandée par une partie signataire en cas de réforme de la réglementation sur les retraites.

Les accords conclus dans les Caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions du présent accord sauf dans un sens favorable.

Fait à Paris, le avril 2006.

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T.....

C.F.T.C - A.G.R.I.....

S.N.E.C.A.- C.G.C.....

U.N.S.A - CA.....

F.O.....

S.N.I.A.C.A.M.....

C.G.T.....

S.U.D - C.A.M.....

ANNEXE 1 : Exemples (1/2).

Salarié né en 1948, optant pour un travail à temps partiel 90% et épargnant 20 jours par an.

	Année N	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Temps de travail payé	100%	90%	90%	90%	90%	90%
Calendrier*	261	235	235	235	235	235
Congés payés	25	23	23	23	23	23
AJC*	31	28	28	28	28	28
Jours théoriques de travail*	205	184	184	184	184	184
Cumul des jours placés en CET	0	20	40	60	80	-80
Abondement (100%)						-80
Jours effectivement travaillés*	205	204	204	204	204	24
Temps de présence*	100%	100%	100%	100%	100%	12%

** pour un salarié présent toute l'année, aux arrondis près, sous réserve des aléas du calendrier et hors impact de la journée de solidarité.*

Salarié né en 1948, optant pour un travail à temps partiel 80% et épargnant 10 jours par an.

	Année N	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Temps de travail payé	100%	80%	80%	80%	80%	80%
Calendrier*	261	209	209	209	209	209
Congés payés	25	20	20	20	20	20
AJC*	31	25	25	25	25	25
Jours théoriques de travail*	205	164	164	164	164	164
Cumul des jours placés en CET	0	10	20	30	40	-40
Abondement (100%)						-40
Jours effectivement travaillés*	205	174	174	174	174	84
Temps de présence*	100%	85%	85%	85%	85%	41%

** pour un salarié présent toute l'année, aux arrondis près, sous réserve des aléas du calendrier et hors impact de la journée de solidarité.*

ANNEXE 1 : Exemples (2/2).

Salarié né en 1949, optant pour un travail à temps partiel 90% et épargnant 20 jours par an.

	Année N	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Temps de travail payé	100%	90%	90%	90%	90%	90%
Calendrier*	261	235	235	235	235	235
Congés payés	25	23	23	23	23	23
AJC*	31	28	28	28	28	28
Jours théoriques de travail*	205	184	184	184	184	184
Cumul des jours placés en CET	0	20	40	60	80	-80
Abondement (60%)						-48
Jours effectivement travaillés*	205	204	204	204	204	56
Temps de présence*	100%	100%	100%	100%	100%	27%

** pour un salarié présent toute l'année, aux arrondis près, sous réserve des aléas du calendrier et hors impact de la journée de solidarité.*

Salarié né en 1949, optant pour un travail à temps partiel 80% et épargnant 10 jours par an.

	Année N	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Temps de travail payé	100%	80%	80%	80%	80%	80%
Calendrier*	261	209	209	209	209	209
Congés payés	25	20	20	20	20	20
AJC*	31	25	25	25	25	25
Jours théoriques de travail*	205	164	164	164	164	164
Cumul des jours placés en CET	0	10	20	30	40	-40
Abondement (60%)						-24
Jours effectivement travaillés*	205	174	174	174	174	100
Temps de présence*	100%	85%	85%	85%	85%	49%

** pour un salarié présent toute l'année, aux arrondis près, sous réserve des aléas du calendrier et hors impact de la journée de solidarité.*