

# Accord

Portant sur les

## Dispositifs de fin de carrières

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par son Directeur du Développement humain et de la Communication, Monsieur Claude LE BARS,

Et les organisations syndicales représentatives :

CFDT, représentée par *Edouard VIGNON*

SNECA-CGC, représentée par *Philippe BOURGEOIS*

SUD CAM, représentée par

Il a été conclu l'avenant suivant :

### Préambule

Le présent accord repose sur la volonté commune des parties d'accompagner les salariés de l'entreprise au cours de leur dernière partie de carrière professionnelle.

En effet, il est important d'accompagner les salariés en fin de carrière et de mettre en œuvre des mesures pour favoriser leur épanouissement professionnel, de bonnes conditions de travail et les accompagner dans la préparation de leur retraite.

Face aux différentes réformes législatives sur les retraites ayant conduit progressivement à un allongement des carrières, et en dernier lieu la réforme sur les retraites entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2023, les partenaires sociaux et la Direction se sont mobilisés afin d'identifier un accompagnement spécifique permettant aux salariés concernés de préparer et d'anticiper leur cessation d'activité.

Ils considèrent ainsi que des dispositions spécifiques sont nécessaires pour cette population de salariés lesquels, peuvent souhaiter réduire leur activité pour des raisons personnelles notamment celles de la préparation à la cessation d'activité salariale ou celles de l'allègement de la charge de travail ; ou souhaiter anticiper leur départ effectif.

Cet accord s'inscrit pleinement dans les enjeux de la Caisse régionale et permet de poursuivre la valorisation et l'accompagnement de la fin de carrière, en lien avec les dispositifs précédents, tout en garantissant l'équité entre tous les collaborateurs en fin de carrière ou non.

Par cet accord global, les parties signataires souhaitent créer un dispositif élargi de solutions à la main du salarié permettant à la fois d'aménager et/ou d'anticiper le départ à la retraite, tout en permettant souplesse et efficience dans l'organisation de la Caisse régionale.

Ainsi, cet accord met en place des solutions d'aménagement du temps de travail visant à répondre au besoin du salarié de ralentir son activité sans perte financière trop significative ; et des solutions permettant aux salariés qui le souhaitent d'anticiper leur départ effectif de l'entreprise et de pouvoir préparer leur retraite.

## Partie 1 – L'information dédiée aux salariés seniors

En complément des dispositifs prévus par le présent accord, les parties rappellent l'existence du « Guide du futur retraité », guide complet et regroupant toutes les informations pratiques, afin de faciliter les démarches personnelles et professionnelles des salariés.

Il est accessible sous l'intranet, espace Infos RH.

### **Article 1 – Le correspondant retraite au sein de l'entreprise**

Les parties rappellent qu'au sein de la Caisse Régionale, un interlocuteur dédié assure le rôle de correspondant retraite et accompagne individuellement les salariés, en lien avec le conseiller en trajectoire professionnelle.

Dès lors, tout salarié sénior préparant son départ à la retraite peut bénéficier d'un entretien personnalisé, à son initiative, avec cet interlocuteur RH dédié.

En dehors des éventuelles situations individuelles particulières, la préconisation générale est de tenir cet entretien, qui reste facultatif, 10 à 12 mois avant la date prévisionnelle de départ en retraite.

### **Article 2 – Les réunions d'information retraite**

Tous les ans, la Direction du Développement Humain organise des réunions d'informations relatives à la retraite.

Dans la continuité de la pratique d'ores et déjà mise en œuvre, la Direction du Développement Humain prend l'engagement d'inviter tous les salariés, pouvant partir à la retraite dans un délai de 4 ans.

Ces réunions sont animées notamment par des intervenants experts :

- De la MSA : au titre du régime de retraite de base
- D'AGRICA : au titre des régimes de retraite complémentaire et supplémentaire.

Ces réunions sont l'opportunité pour chacun d'anticiper sur les diverses questions pouvant se poser, et permettent également à tout participant de solliciter un entretien personnalisé avec un interlocuteur de la MSA et/ou d'AGRICA.

### **Article 3 – La journée « Préparer une retraite heureuse »**

1 à 2 ans avant le départ physique de l'entreprise, la Caisse régionale offre la possibilité aux salariés de participer à une journée en petit groupe (8 collaborateurs maximum) pour préparer le projet personnel de retraite.

A la suite de cette journée, les salariés bénéficient également d'une heure et demie de coaching individuel.

## Partie 2 – La transition entre l'activité professionnelle et la retraite

### **ARTICLE 1 – LE TEMPS PARTIEL SENIORS**

La Caisse régionale souhaite offrir une souplesse dans l'aménagement du temps de travail des collaborateurs seniors, leur permettant une cessation progressive de l'activité en fin de carrière.

#### **Article 1.1 – Mise en place**

Sont éligibles au dispositif les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans une entreprise du groupe Crédit Agricole adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

Pour être éligibles au dispositif, les collaborateurs doivent avoir travaillé sur un cycle au moins équivalent à 4/5ème (80% ou l'équivalent de 4 jours par semaine) pendant plus de 5 ans.

Le salarié qui souhaiterait réduire son activité dans le cadre du présent accord et travailler à 60% ou à 80% jusqu'à son départ en retraite, devra en faire la demande par écrit à la Direction six mois avant la date choisie.

Afin de limiter dans le temps l'exercice d'une activité à temps partiel avec l'ensemble des avantages du présent accord, les parties conviennent que les collaborateurs pourront bénéficier du dispositif dans son ensemble au maximum pendant les 4 années qui précèdent leur départ en retraite de la Caisse régionale (période de congés préalables à la retraite comprise

Ainsi, le temps partiel senior devra être pris en une seule fraction, obligatoirement accolée au départ effectif de l'entreprise.

Le temps de travail choisi (60% ou 80%) sera identique durant toute la durée du temps partiel.

La Direction, selon l'incidence sur les effectifs et la compatibilité du temps partiel au sein de l'unité, apportera une réponse sous un délai de 6 mois. En cas d'impossibilité de donner une suite favorable au sein de l'unité, la Direction du Développement Humain proposera au salarié un changement d'affectation et/ou selon les modalités prévues par le présent accord.

#### **Article 1.2- Aides financières**

La rémunération sera majorée de la manière suivante :

	2 ans avant le départ à la retraite		Entre 4 et 3 ans avant le départ en retraite	
Temps de travail	80%	60%	80%	60%
Rémunération	88%	66%	80%	60%

Cette majoration de salaire ne pourra excéder une période de 2 années de date à date.

La Caisse Régionale prendra en charge le supplément de cotisations CAMARCA et CRCCA, cotisations salariales et patronales, occasionné par le maintien des avantages en matière de retraite complémentaire des salariés à temps complet, en application des délibérations 22B du régime ARRCO et D25 du régime AGIRC relatives aux cotisations sur un temps plein des salariés à temps partiel. Cette disposition vise tous les salariés ayant vocation à bénéficier du présent accord. Cette prise en charge par l'entreprise ne pourra excéder une période de 4 années de date à date.

Lorsque le collaborateur sollicitera ses droits à la retraite, la Caisse régionale versera la prime de départ à la retraite prévue à l'article 39 de la Convention Collective sur la base d'une activité à temps

plein pour la période de temps partiel réalisée dans le cadre du présent accord et dans la limite de 4 années de date à date.

Dans le cas où une évolution législative ou réglementaire viendrait allonger la durée de cotisation, les aides financières de la Caisse Régionale (ci-dessus) seraient prolongées d'autant pour les salariés bénéficiaires au jour de publication officielle de ce nouveau texte.

### **Article 1.3 – Dispositions complémentaires**

Les salariés bénéficiaires de cet accord renonceront à une reprise d'activité à temps complet sauf cas de force majeure : décès du conjoint ou du concubin, surendettement, divorce, licenciement du conjoint ou concubin.

## **ARTICLE 2 – LA RETRAITE PROGRESSIVE**

---

Les parties rappellent l'existence du dispositif de retraite progressive tel que défini à l'article L351-15 et L351-16 du code de la sécurité sociale, permettant d'assurer une transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

Il s'agit d'un dispositif d'aménagement de fin de carrière, qui consiste à percevoir une partie de sa pension de retraite tout en exerçant une activité à temps partiel sous réserve de remplir les conditions légales, notamment à date de signature de l'accord :

- Avoir au moins 60 ans et atteindre l'âge légal de départ à la retraite (selon la génération) diminué de 2 ans ;
- Justifier du nombre de trimestres d'assurance requis au régime de base (150 trimestres) ;
- Exercer son activité à temps partiel compris entre deux limites fixées par décret (actuellement entre 40% et 80%) de la durée du travail à temps complet.

Les parties rappellent que ce dispositif est cumulable et peut ainsi être mis en place dans le cadre du temps partiel séniors tel que défini à l'article 1, partie 2 du présent accord.

## Partie 3 – Le départ anticipé

### **ARTICLE 1 – L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

---

La Direction du Développement Humain examinera avec le salarié la possibilité d'une annualisation du temps partiel permettant de concentrer une période d'activité à temps plein suivie d'une période de non-activité avec le maintien de la rémunération proratisée et lissée sur toute la période.

Sont éligibles au dispositif les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans une entreprise du groupe Crédit Agricole adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

Pour être éligible au dispositif, le collaborateur doit être à temps complet, avant le passage en temps partiel annualisé.

Ce temps partiel annualisé spécifique n'est utilisable que la dernière année avant le départ en congés préalable à la retraite, avec une quotité de travail unique : 60%.

Le salarié qui souhaiterait bénéficier du dispositif, devra en faire la demande par écrit à la Direction trois mois avant la date choisie.

Les aides financières prévues par le présent accord dans le cadre du temps partiel seniors sont également applicables pour ce temps partiel spécifique.

A l'issue de cette période, le collaborateur mobilisera l'ensemble de ses congés : congés payés, AJC, jours de congés épargnés sur son CET classique ou son CET sénior et congé de fin de carrières si le salarié en a fait la demande.

### **ARTICLE 2 – LE MECENAT DE COMPETENCES SENIORS**

---

#### **Article 2.1 – Définition**

Le mécénat de compétences est la mise à disposition gracieuse, ponctuelle ou régulière, d'un collaborateur volontaire à un organisme d'intérêt général, durant son temps de travail.

Le salarié volontaire concrétise sa volonté d'être utile à la société et développe ses compétences et sa capacité d'adaptation.

#### **Article 2.2 – Mise en œuvre**

La Caisse régionale reste l'employeur du collaborateur pendant la période de mise à disposition, et continue de s'acquitter du paiement de la rémunération (et de ses accessoires) du collaborateur, lequel conserve le bénéfice de son statut et dispositions conventionnelles.

La Direction souhaite initier, sur un nombre de 5 collaborateurs simultanément (maximum) et encourager la démarche en sensibilisant les collaborateurs par une information qui sera relayée régulièrement au sein de la Caisse régionale.

Cette formule pourra être expérimentée sur la dernière année avant le départ en retraite du collaborateur.

Une convention de mise à disposition entre l'entreprise et l'organisme, ainsi qu'un avenant au contrat de travail, seront systématiquement établis avant le début de la mission afin de préciser les caractéristiques (contenu des tâches, du poste, lieux et horaires de la mission, durée et dates de la mise à disposition ...).

L'entreprise pourra, bénéficier d'une réduction d'impôt sur les sociétés à hauteur de 60% du montant du don, dans la limite de 0.5% du chiffre d'affaires total hors taxe. Dans le cas présent d'une mise à disposition d'un collaborateur, c'est le salaire chargé du salarié qui est pris en compte au prorata temporis pour valoriser l'opération de mécénat.

## **ARTICLE 2 – LE COMPTE EPARGNE TEMPS SENIORS**

---

Les dispositions de cet article viennent en complément de celles issues de l'accord sur le CET prévoyant déjà un encours maximum non plafonné pour les salariés de 55 ans et plus.

Le CET Sénior a pour objet d'accompagner les salariés dans leur transition vers la retraite en permettant l'anticipation de la date de cessation d'activité.

Par le présent accord, sont fixées les conditions d'ouverture ainsi que les règles en matière d'alimentation et d'utilisation du CET Sénior au sein de la Caisse Régionale.

Ces dispositions sont applicables uniquement aux salariés de la Caisse Régionale âgés de 55 ans et plus.

Le CET séniors fera l'objet d'une ligne spécifique sous le SIRH.

### **Article 2.1 – Alimentation**

Le CET Sénior peut être alimenté de la manière suivante :

- Alimentation à partir d'une partie du 13ème mois, converti en nombre de jours de CET correspondant :

La valorisation en jours du 13ème mois est la suivante (pour un salarié présent toute l'année) :

→ Montant du 13ème mois calculé en décembre /21.67 = Valeur d'une journée

L'alimentation, à partir d'une fraction du 13ème mois, est fixée à 10 jours.

Le calcul est effectué en paie de décembre de l'année (N), pour une alimentation du CET Sénior en janvier de l'année suivante (N+1).

### **Article 2.2 – Utilisation**

Les jours épargnés dans le CET Sénior sont utilisés uniquement sous forme de congés permettant d'anticiper le départ à la retraite.

Ainsi, l'utilisation des jours épargnés dans le CET Sénior ne peut se faire qu'après réception par la Direction du Développement Humain de l'information anticipée relative à la date du départ à la retraite du salarié.

## **ARTICLE 3 – LE CONGE FIN DE CARRIERES : TRANSFORMATION DE L'IFC EN JOURS**

Ce dispositif a pour objet de donner la possibilité aux salariés, dont la date de départ en retraite est certaine, de quitter physiquement l'entreprise dans le cadre d'un congé de fin de carrières.

Ce congé de fin de carrière sera financé par la transformation de l'indemnité de départ à la retraite (indemnité de fin de carrière prévue à l'article 39 de la CCN) en jours de congés.

### **Article 3.1 – Bénéficiaires**

Pour être éligible au congé de fin de carrière, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Avoir connaissance de façon certaine de sa date prévisionnelle de départ à la retraite et s'engager de façon ferme et irrévocable à liquider ses droits à retraite à cette date ;
- Être éligible au versement d'une indemnité de départ à la retraite (IFC).

### **Article 3.2 – Modalités**

Le salarié éligible pourra demander à prendre un congé de fin de carrière. Ce congé devra être immédiatement antérieur à sa date de départ volontaire à la retraite.

Le salarié pourra demander à la Direction du Développement Humain une estimation du montant total brut de son indemnité de départ volontaire à la retraite, avec l'indication du nombre de jours de congés correspondant. Cette estimation n'engagera en aucun cas la Caisse régionale.

La durée maximale du congé de fin de carrière sera ainsi déterminée par le montant de l'indemnité de départ à la retraite, telle que mentionnée à l'article 39 de la CCN, soit 1/10<sup>ème</sup> de mois de salaire par année de présence.

Afin d'anticiper plus largement la cessation d'activité, le congé de fin de carrière pourra être cumulé avec :

- Une retraite progressive, un temps partiel séniors ou une annualisation du temps de travail telle que prévue par le présent accord ;
- La pose de jours de CET classique ou séniors.
- Le mécénat de compétences seniors

### **Article 3.3 – Mise en œuvre**

Avant de solliciter le congé de fin de carrière, le salarié devra solder l'ensemble des jours de congés épargnés sur le CET classique et le CET sénior, ces jours n'ayant pas vocation à être indemnisés lors d'un départ en retraite.

Le salarié devra adresser une demande écrite indiquant :

- La date de départ prévisionnelle à la retraite ;
- Son engagement ferme et irrévocable à liquider ses droits à la retraite à cette date ;
- Son souhait de bénéficier d'un congé de fin de carrière en précisant sa date de début et sa date de fin.

Le salarié devra adresser sa demande écrite à la Direction du Développement Humain au moins 3 mois avant la date de début du congé de fin de carrière.

La suspension du contrat de travail dans le cadre du congé sans solde de fin de carrière sera formalisée par un accord de l'entreprise et du salarié comportant notamment la durée de la cessation d'activité, l'engagement ferme et irrévocable du salarié à liquider ses droits à la retraite.

Pendant la période de congé de fin de carrière, le salarié bénéficie de la même couverture sociale que pendant la période d'activité. En conséquence, les salariés continueront à bénéficier du contrat complémentaire santé et de façon plus générale de l'ensemble de la prévoyance.

A titre dérogatoire, la Caisse régionale continuera à participer au financement partiel du paiement de la cotisation complémentaire santé à la condition que le salarié en ait bénéficié avant le commencement de cette période de congé.



## Partie 4 – Autres dispositions

### **ARTICLE 1 – DUREE DE L'ACCORD**

---

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2025 pour une durée déterminée de trois ans. Il cessera de s'appliquer automatiquement et de plein droit le 31 décembre 2027.

### **ARTICLE 2 - DISPOSITIONS FINALES**

---

Conformément à la loi, le texte du présent accord sera déposé de manière électronique à la Direction Départementale des Entreprises, de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDEETS) de Loire-Atlantique afin qu'il soit publié dans la base nationale des accords collectifs de manière anonyme et en version complète, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nantes.

En outre, un exemplaire original sera remis à chaque Organisation Syndicale. Le présent accord sera également mis à disposition dans l'espace Info RH.

~~~~~

Fait à Nantes, le 26/12/2024

Le Directeur du Développement Humain  
Et de la Communication  
de Crédit Agricole Atlantique Vendée  
Claude LE BARS



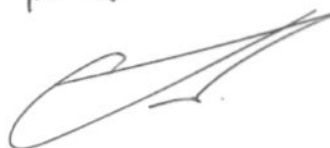
Le Délégué  
Syndical  
CFDT

E. VRIENON



Le Délégué  
Syndical  
SNECA

M. BOURGEOIS



Le Délégué  
Syndical  
SUD-CAM