

ACCORD CADRE RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS DANS LA BRANCHE CREDIT MUTUEL

PREAMBULE

Le présent accord-cadre s'inscrit dans la continuité des nombreux dispositifs légaux et conventionnels touchant directement ou indirectement à l'emploi des seniors et principalement les suivants :

- Accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi.
- Accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche Crédit Mutuel du 16 mai 2006.
- Loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2009, concrétisant le plan gouvernemental de « mobilisation en faveur de l'emploi des seniors » en complétant et modifiant l'article L 2241-4 du Code du travail.

Ainsi, le Crédit Mutuel anticipe les départs à la retraite dus à la spécificité de sa pyramide des âges et gère de manière optimale les transferts de compétences dans un environnement en mutation et très concurrentiel.

Dans ce cadre, les parties signataires se sont accordées sur la nécessité d'orienter et de faciliter la gestion de l'emploi des collaborateurs « seniors ».

La réalisation de cet objectif suppose notamment la mise en œuvre et le développement appropriés des nombreux dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) existants au sein des Fédérations et organismes du Crédit Mutuel et/ou l'adaptation le cas échéant des dispositifs énoncés dans le présent accord-cadre à leurs propres besoins, à leur taille et à leur organisation.

La branche Crédit Mutuel entend également mettre à leur disposition les outils d'analyse et de réflexion relevant de son niveau : Répertoire des Métiers et des Compétences, données et travaux fournis par l'Observatoire des Métiers et la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE).

Les signataires souhaitent également affirmer le principe que tout salarié doit pouvoir maintenir ses compétences, sa valeur professionnelle, et bénéficier d'une évolution de carrière quel que soit son âge. De même, les principes d'accès à la formation, aux diverses certifications, aux mobilités doivent rester applicables tout au long de sa carrière.

Dans ce contexte, le Crédit Mutuel porte une attention particulière aux salariés en deuxième partie de carrière afin de faciliter la poursuite de leur parcours professionnel par la mise en place d'une politique active de maintien dans l'emploi.

Le présent accord-cadre veille ainsi à poser un principe général et intangible de non-discrimination par l'âge. Il veille également à la promotion et à la réalisation d'actions concrètes pour favoriser le maintien et l'évolution dans l'emploi des seniors.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1 – Référence à la Convention de branche

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique :

- aux Fédérations régionales du Crédit Mutuel adhérant à la Confédération Nationale du Crédit Mutuel ;
- aux Caisses de Crédit Mutuel et aux Caisses Fédérales et interfédérales ;
- à la Confédération Nationale du Crédit Mutuel ;
- à la Caisse Centrale du Crédit Mutuel

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle au niveau régional que les salariés des organismes énumérés ci-dessus.

CHAPITRE II – PRINCIPE GENERAL DE NON DISCRIMINATION PAR L'AGE

Article 2 – Respect du principe de non-discrimination par l'âge

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de veiller au respect du principe général et intangible de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de temps de travail et de la politique salariale et promotionnelle, de telle sorte que la prolongation de l'activité professionnelle se traduise par de réelles possibilités d'évolution de carrière.

CHAPITRE III – RAPPORT ANNUEL DE BRANCHE SUR L'EMPLOI DES SENIORS ET ROLE DE LA CPNE

Article 3 – Mise en place d'indicateurs annuels de branche sur l'emploi des seniors

Afin de veiller au respect du principe de non-discrimination par l'âge, d'assurer une équité de traitement et de mesurer les évolutions en matière d'emploi des seniors au sein de la branche Crédit Mutuel, des indicateurs ci dessous complémentaires seront adjoints au Recueil des Données Sociales de la branche Crédit Mutuel. Ces indicateurs seront détaillés par les classes d'âge suivantes : 45/49 ans, 50/54 ans, 55/59ans, 60 ans et plus.

Toutefois il est expressément convenu que pour les indicateurs mentionnés aux points b, c, d, ces informations par classe d'âge seront disponibles au plus tard pour le traitement des données 2010 figurant dans le Recueil des données sociales présenté en 2011.

a- Structure des effectifs :

- pyramide des effectifs par sexe et par classe d'âge
- effectifs par classe d'âge et le pourcentage qu'ils représentent :
 - Structure des effectifs par catégories professionnelles
 - Structure des effectifs par ligne de métiers (emplois-repères)

b- Promotion des salariés

Taux de promotion des salariés par classe d'âge (changement de catégorie professionnelle)

c- Formation professionnelle

Bénéficiaires par classe d'âge d'une action dans le cadre du Plan de formation par catégorie professionnelle.

- Nombre d'heures passées en formation par catégorie professionnelle
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du DIF
- Nombre de salariés ayant bénéficié de la VAE
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences

d- Recrutements et départs de salariés

- Nombre de salariés recrutés par classe d'âge et par catégorie professionnelle e
- Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise et les motifs du départ par classe d'âge et par catégorie professionnelle

Article 4 – Examen annuel de la situation de l'emploi des seniors et rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (C.P.N.E.)

Il sera procédé annuellement à l'examen de la situation de l'emploi des seniors par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (C.P.N.E.).

Conformément à ses attributions définies par l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche Crédit Mutuel du 16 mai 2006, la CPNE peut bénéficier pour ce faire des travaux de l'Observatoire des Métiers dont elle assure le pilotage.

La CPNE peut aussi proposer des ajustements aux dispositifs inscrits au présent accord-cadre, examiner la pertinence des indicateurs du rapport annuel et émettre des recommandations.

L'ensemble de ces analyses et travaux sont rendus accessibles aux Fédérations, aux institutions représentatives du personnel et aux salariés.

CHAPITRE IV – DISPOSITIFS DE GPEC APPROPRIES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET A L'ANTICIPATION DE LA SECONDE PARTIE DE CARRIERE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires du présent accord-cadre marquent leur volonté d'inscrire dans celui-ci l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés en deuxième partie de carrière, en particulier par la recherche de mesures permettant d'anticiper la gestion des compétences et l'évolution de l'emploi de ces salariés.

Article 5 – Entretien professionnel de deuxième partie de carrière :

Les salariés ayant formulé leur demande auprès de la DRH obtiendront un entretien spécifique à partir de 45 ans afin de préparer la suite de leur carrière. Cet entretien est destiné à faire le point au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi, sur les compétences, le maintien de l'employabilité, le temps de travail, les besoins de formation, ainsi que la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite bénéficie d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière. Selon les souhaits d'orientation du salarié et en fonction des possibilités identifiées dont dispose l'entreprise ou le Groupe lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, celui-ci peut ainsi conduire à envisager une perspective de parcours professionnel, soit dans le métier d'origine de l'intéressé, soit vers une réorientation éventuelle dans d'autres métiers.

Article 6 – Bilan de compétences :

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, le salarié peut bénéficier sous réserve d'une ancienneté d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Le bilan de compétences est un outil qui aide le salarié à élaborer son projet professionnel. Il s'inscrit dans une démarche personnelle et est à l'initiative du salarié qui peut choisir de le mettre en œuvre dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise.

Toutefois, il est souhaitable que sa mise en œuvre découle d'une concertation entre le salarié et l'employeur notamment au cours de l'entretien professionnel.

Le bilan de compétences peut déboucher sur une action de formation.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée prioritairement par le FONGECIF. Le Bilan de compétences peut, également être mis en œuvre dans le cadre du DIF ou d'une période de professionnalisation. Selon le cas, il s'effectue pendant ou hors temps de travail.

Article 7 – Validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) :

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, le salarié peut bénéficier sous réserve d'une ancienneté d'un an de présence dans l'entreprise, d'une Validation des Acquis de l'Expérience.

A l'instar du bilan de compétences, la VAE relève d'une démarche personnelle du salarié pour valider les compétences acquises dans un cadre professionnel ou non.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) repose sur le caractère formateur des activités professionnelles ou extraprofessionnelles et permet au collaborateur de faire reconnaître l'expérience et l'expertise qu'il a acquises en vue d'obtenir une certification professionnelle : diplôme, titre professionnel homologué ou Certificat de Qualification Professionnelle de la branche (CQP).

La VAE est effectuée prioritairement dans le cadre du congé individuel de formation. Elle peut également être effectuée dans le cadre du DIF ou d'une période de professionnalisation.

La VAE pourra être prise en compte lors de l'entretien de deuxième partie de carrière.

Article 8 – Bourse aux emplois

Les opportunités de carrières sont accessibles aux salariés via la publication en ligne des offres internes sur l'intranet (« Bourse aux emplois ») auxquelles ils peuvent postuler.

Article 9 – Transmission des savoirs et des compétences (cf. monitorat, parrainage métiers etc....)

Le besoin de transfert des acquis de l'expérience est réaffirmé. Il revêt une importance particulière s'agissant des salariés en fin de carrière qui pourront compte tenu de leur expérience et de leurs compétences être impliqués dans les dispositifs de transmission de ces dernières au sein des Fédérations.

CHAPITRE V – MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET CONDITIONS D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES AGES DE 45 ANS ET PLUS

Les politiques de formation doivent également veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans bénéficient d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une évolution de carrière positive.

Article 10– Accès à la formation professionnelle :

L'employeur doit ainsi veiller à ce que les salariés de 45 ans et plus aient accès à l'ensemble des formations au même titre que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Il sera effectué au sein de la CPNE un bilan annuel de cette application du principe de non-discrimination par l'âge, notamment dans le cadre l'examen du rapport de branche sur l'emploi des seniors par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (C.P.N.E.).

En outre un effort particulier est fait pour assurer la continuité de la formation des salariés de 50 ans et plus.

Article 11 – Périodes de professionnalisation :

Les parties signataires rappellent que les salariés qui ont 20 ans d'activité professionnelle ou 45 ans et plus, sous réserve qu'ils justifient d'un an d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie ou plus d'un an d'ancienneté au Crédit Mutuel, entrent dans le cadre des priorités définies par la CPNE et l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche Crédit Mutuel du 16 mai 2006 pour l'accès aux périodes de professionnalisation.

A l'instar de l'accès à la formation professionnelle évoqué plus haut, un suivi de l'accès des salariés de 45 ans et plus aux périodes de professionnalisation sera effectué dans le cadre de l'examen du rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors.

Article 12 – Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le DIF s'exerce selon les modalités prévues à l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche Crédit Mutuel du 16 mai 2006. Conformément à l'accord de branche précité, le DIF vise ainsi à développer les actions en faveur de l'évolution professionnelle du salarié et constitue de ce fait un instrument du dispositif de GPEC lui permettant d'être pleinement acteur de son évolution professionnelle.

Le DIF s'inscrit dans un schéma d'ensemble dont il ne constitue que l'un des dispositifs. De ce fait, des articulations particulières et originales peuvent être élaborées, en accord avec l'employeur, afin de rendre complémentaires les différents outils disponibles : DIF, Période de professionnalisation, Plan de formation, CIF ...

Le choix de la formation suivie au titre du DIF est arrêté en accord avec l'employeur. Ce choix tient compte, dans toute la mesure du possible, des conclusions de l'entretien professionnel et/ou de l'entretien de deuxième partie de carrière.

Sans préjudice de la liberté du salarié dans le choix de l'action de formation qu'il souhaite suivre, ce choix peut porter sur une action prévue au plan de formation ou jugée prioritaire par la C.P.N.E.

CHAPITRE VI – DISPOSITIONS FINALES

Article 13 – Durée, portée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il ne peut être dérogé aux dispositions du présent accord, dans un sens moins favorable aux salariés, par accord d'entreprise.

Article 14 – Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires. La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires. Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les trois mois suivant la réception de cette lettre les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément à l'article L 2261-9 et suivants du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 15 – Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris dont une version en support papier et une sur support électronique et en 1 exemplaire auprès du Secrétariat-greffe du conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 décembre en 12 exemplaires originaux.

Pour la délégation employeur : Confédération Nationale du Crédit Mutuel
Laurence GUINCHARD, DRH

Pour les organisations syndicales

Pour la Fédération Française des
Syndicats de banque et
Etablissements Financiers
C.F.D.T.

Pour la Fédération Française des
Syndicats Chrétiens de Banque et
Etablissements Financiers
C.F.T.C.

Pour la Fédération
des Syndicats des Personnels de la Banque et de
l'Assurance.
C.G.T.

Pour la Fédération des Employés et Cadres
C.G.T.-F.O.

Pour la Fédération Nationale des
Organisations Syndicales autonomes
du Crédit Mutuel et des personnels des
banques à statut légal spécial
F.O.S.A.B./U.N.S.A

Pour le Syndicat National de la Banque
et du Crédit
S.N.B.