

Convention collective nationale

**IDCC : 1468. – CRÉDIT MUTUEL
(29 juin 1987)**

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2009
RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1750178M

IDCC : 1468

Entre

CNCM

D'une part, et

FOSAB UNSA

SNB CGC

CFTC Mutuel

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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 ;
- 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 ;
- loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi ;
- loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- accords et plans d'action relatifs au dispositif du « contrat de génération » ;
- accords relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche Crédit mutuel du 22 septembre 2015.

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. De plus, l'allongement de la durée d'activité professionnelle doit désormais être pris en

compte avec à la fois le report de l'âge légal de départ à la retraite et celui de l'âge d'obtention automatique d'une retraite à taux plein. Doivent également être intégrées dans le cadre de l'anticipation des départs à la retraite les restrictions légales intervenues depuis 2009 en matière de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, celle-ci ne pouvant s'effectuer de manière unilatérale avant l'âge de 70 ans.

Au 31 décembre 2015 la part des salariés âgés de 55 ans et plus représente un peu plus de 15 % de l'effectif et illustre ainsi une politique volontariste de maintien dans l'emploi des seniors au sein de la branche du Crédit mutuel.

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^{ER}

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1^{er}

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 GÉNÉRAL DE NON-DISCRIMINATION PAR L'ÂGE

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 recru-

tement, 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 RÔLE 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, plusieurs indicateurs ont été adjoints au recueil des données sociales de la branche Crédit mutuel. Ces indicateurs sont détaillés par les classes d'âge suivantes : 45-49 ans, 50-54 ans, 55-59 ans, 60-64, 65 ans et plus.

Par ailleurs des indicateurs annuels de suivi relatifs à l'emploi des seniors dans la branche du Crédit mutuel figurent en annexe du présent accord permettant l'analyse des évolutions en matière d'emploi des seniors.

Article 4

Examen annuel de la situation de l'emploi des seniors et rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

Il sera procédé annuellement à l'examen de la situation de l'emploi des seniors par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). Cet examen sera notamment alimenté par les indicateurs annuels de suivi relatifs à l'emploi des seniors dans la branche du Crédit mutuel figurant en annexe du présent accord qui seront communiqués aux membres de la CPNE.

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 22 septembre 2015, 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 APPROPRIÉS AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET À L'ANTICIPATION DE LA SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE 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

Les parties soulignent que l'entretien professionnel biennal tel que prévu par la loi du 5 mars 2014 préexistait dans la pratique et de manière conventionnelle avec l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière issu de l'accord-cadre relatif à l'emploi des seniors dans la branche du Crédit mutuel du 15 décembre 2009.

Cet entretien professionnel se substitue à l'entretien de deuxième partie de carrière et s'inscrit désormais dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles respectivement prévues à l'article L. 6315-1 du code du travail et à l'article 19 de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche du Crédit mutuel du 22 septembre 2015. 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.

Selon les souhaits d'orientation du salarié et en fonction des possibilités identifiées dont dispose l'entreprise ou le groupe lors de l'entretien professionnel, 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. Les entretiens professionnels s'appliquent aux seniors comme à tous les autres salariés. À ce titre lors de cet entretien professionnel les opportunités d'évolution professionnelle d'un salarié senior sont examinées selon les mêmes principes que pour l'ensemble des salariés conformément au principe de non-discrimination par l'âge rappelé à l'article 2 du présent accord.

Article 6

Bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, le salarié peut bénéficier sous réserve d'une ancienneté de 1 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 FONGE-CIF. Le bilan de compétences peut, également être mis en œuvre dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Article 7

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

À 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 d'une période de professionnalisation.

La VAE pourra être prise en compte lors de l'entretien professionnel.

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.

Les accords et plans d'action relatifs au dispositif du « Contrat de génération » au sein des organismes et fédérations de Crédit mutuel intègrent le suivi de la participation des seniors aux missions de tuteur et d'animateur. À ce titre les parties signataires encouragent les fédérations et organismes de la branche du Crédit mutuel à faire bénéficier les tuteurs, accueillants, référents et formateurs occasionnels seniors d'actions de préparation et/ou de formation à l'accompagnement tutoral dans des proportions comparables à celles des tuteurs et formateurs occasionnels issus des tranches d'âges inférieures.

Les parties signataires rappellent que le tutorat s'effectue sur la base du volontariat et selon les dispositions prévues à l'article 20 portant sur l'accompagnement tutoral de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du Crédit mutuel du 22 septembre 2015 notamment en ce qui concerne l'éventuelle adaptation de la charge de travail afin de s'assurer de la disponibilité pour l'activité tutorale.

L'entretien professionnel visé à l'article 5 du présent accord est notamment l'occasion d'échanger sur les conditions d'exercice de cette activité tutorale.

Ces dispositifs de transmission des savoirs et des compétences peuvent également comprendre une sensibilisation, notamment du management et des équipes RH, au renouvellement des générations sur certaines fonctions intégrant l'anticipation des départs et la nécessité, le cas échéant, d'organiser la transmission des savoirs et compétences.

À cet égard, l'entretien professionnel constitue aussi une opportunité d'échanger avec les salariés seniors concernés sur leur prévision de départ à la retraite, et peut ainsi porter pour les dernières années d'activité, plus particulièrement sur la transmission de leurs savoirs et compétences.

CHAPITRE V

MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET CONDITIONS D'ACCÈS

A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS ÂGÉS DE 50 ANS ET PLUS

Les politiques de formation doivent également veiller à ce que les salariés de plus de 50 ans bénéficient d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une évolution de carrière positive.

Les accords et plans d'action relatifs au dispositif du « Contrat de génération » au sein des organismes et fédérations de Crédit mutuel comprennent des objectifs de maintien dans l'emploi des seniors leur permettant d'assurer ainsi le suivi de la politique volontariste de maintien dans l'emploi des seniors menée au sein de la branche du Crédit mutuel. À ce titre le présent accord comporte notamment en annexe un indicateur de suivi portant sur l'effectif CDI par tranches d'âges et son évolution sur 5 années glissantes.

Article 10

Accès à la formation professionnelle

L'employeur doit ainsi veiller à ce que les salariés de 50 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 (CPNE). Les partenaires sociaux font

le constat en observatoire des métiers dans le cadre de l'analyse annuelle du recueil des données sociales de la branche du Crédit mutuel du maintien d'un taux d'accès important à la formation professionnelle y compris dans la tranche d'âges comprise entre 55 et 60 ans.

Les parties signataires considèrent que ce constat est le reflet de l'important effort en matière de formation professionnelle et de la politique volontariste de maintien dans l'emploi à tous les âges au sein de la branche du Crédit mutuel. À cet égard elles soulignent que le développement des compétences et des qualifications des salariés à tous les âges permet ainsi de les sécuriser dans leur emploi et de développer leur employabilité.

En outre un effort particulier est fait pour assurer la continuité de la formation des salariés de 55 ans et plus. Les parties signataires soulignent que la formation constitue ainsi un outil majeur de l'évolution professionnelle des salariés et encouragent les fédérations et organismes de la branche du Crédit mutuel à maintenir la parité d'accès à la formation professionnelle dans toutes les tranches d'âges. Elles rappellent à ce titre que le présent accord comporte notamment des indicateurs annuels de suivi du nombre de salariés formés par tranche d'âges et du nombre de promotions par tranches d'âges.

Article 11

Périodes de professionnalisation

Les parties signataires rappellent que les salariés qui ont 20 ans d'activité professionnelle ou 50 ans et plus, sous réserve qu'ils justifient de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie ou plus de 1 an d'ancienneté au Crédit mutuel, entrent dans le cadre des priorités définies par la CPNE pour l'accès aux périodes de professionnalisation.

À l'instar de l'accès à la formation professionnelle évoqué plus haut, un suivi de l'accès des salariés de 50 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.

Les accords et plans d'action relatifs au dispositif du « Contrat de génération » au sein des organismes et fédérations de Crédit mutuel intègrent le suivi du recours aux périodes de professionnalisation pour le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des seniors (priorité d'accès des seniors aux périodes de professionnalisation).

Article 12

Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est un droit attaché à la personne indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite. Il contribue ainsi à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement des compétences et des qualifications de la personne, en bénéficiant de formations. Il est destiné à être intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

Le CPF 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 22 septembre 2015. Conformément à l'accord de branche précité, le CPF 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 CPF 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 : CPF, période de professionnalisation, plan de formation, CIF...

Les modalités d'utilisation, sur ou hors temps de travail, du CPF sont rappelées aux articles 13 et suivants de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche du

Crédit mutuel du 22 septembre 2015. Le choix et les modalités de la formation suivie au titre du CPF, en tout ou partie pendant le temps de travail, sont arrêtés en accord avec l'employeur selon des modalités rappelées dans les dispositions conventionnelles précitées. Ce choix tient compte, dans toute la mesure du possible, des conclusions de l'entretien professionnel.

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 CPNE.

Article 13

Conseil en évolution professionnelle

Les parties signataires rappellent que toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation (CPF).

Les modalités de recours au conseil en évolution professionnelle sont précisées à l'article 24 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du Crédit mutuel du 22 septembre 2015.

CHAPITRE VI

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE

Article 14

Point et conseil retraite

Afin d'accompagner les salariés en fin de carrière dans la préparation de leur départ à la retraite les organismes et fédérations de Crédit mutuel sont invités à mettre à leur disposition par l'intermédiaire de ressources internes ou via une structure externe un dispositif d'aide à l'évaluation de leurs droits et à la constitution de leur dossier de départ à la retraite.

Article 15

Transition vie professionnelle. – Départ à la retraite et dispositif légal de retraite progressive

Le dispositif de retraite progressive permet au salarié remplissant les conditions notamment d'âge prévues par la loi de poursuivre son activité à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension de retraite. Lorsque l'organisation du travail le permet les fédérations et organismes de Crédit mutuel étudient les possibilités et modalités de mise en œuvre du dispositif légal de retraite progressive.

Article 16

Autres dispositifs de transition vie professionnelle. – Départ à la retraite

Les fédérations et organismes de Crédit mutuel étudient les différentes modalités d'aménagement de fin de carrière telles que l'aménagement du temps de travail lorsque le poste occupé le permet ou encore la prise d'un congé de fin de carrière imputable sur les droits au compte épargne temps (CET).

CHAPITRE VII
DISPOSITIONS FINALES

Article 17

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 18

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 3 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 aux articles 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 19

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux 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 un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 16 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Indicateurs annuels de suivi

Effectifs :

- effectif CDI par tranches d'âges et évolution sur 5 années glissantes ;
- pyramide des âges CDI avec distinction par genre ;
- répartition non-cadre/cadre de l'effectif CDI selon les tranches d'âges suivantes : inférieures à 30 ans ; de 30 à 55 ans et supérieures à 55 ans ;
- évolution de l'âge moyen sur 5 années glissantes ;
- ancienneté des CDI par tranches d'âges au 31 décembre ;
- pyramide par tranches d'ancienneté avec distinction par genre ;
- répartition cadre/non-cadre de l'effectif CDI selon les tranches d'ancienneté suivantes : inférieure à 6 ans ; de 6 à 30 ans et supérieure à 30 ans ;
- évolution de l'ancienneté moyenne au 31 décembre sur 5 années glissantes.

Embauches et départs :

- répartition par tranches d'âges des embauches CDI (hors mobilités) ;
- nombre de départs à la retraite ;
- répartition par tranches d'âges des autres motifs de départs suivants : démissions CDI ; licenciements CDI ; ruptures conventionnelles CDI.

Formation :

- nombre de salariés formés par tranches d'âges ;
- nombre de salariés bénéficiaires d'une VAE par tranches d'âges ;
- nombre de salariés bénéficiaires d'un bilan de compétences par tranches d'âges ;
- nombre de salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis plus de 5 ans.

Promotion :

- nombre de promotions par tranches d'âges.

Conditions de travail et aménagement du temps de travail :

- répartition de l'effectif à temps partiel par tranches d'âges avec distinction par genre.