

## ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

Entre les soussignés :

**La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de Sud Rhône Alpes**  
dont le siège social est à GRENOBLE, représentée par M. Emmanuel BARRAS, Directeur  
Général Adjoint,

d'une part,

et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- **C.F.D.T.** représentée par : Michel ROSTAINO

- **C.F.T.C.** représentée par : Nicole SCARPAEL

- **S.N.E.C.A./C.G.C.** représentée par : STEPHANE BANALE

d'autre part,

et spécialement mandatés à cet effet.

Il a été convenu ce qui suit :

 ALS MR S 1

## **Préambule :**

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi N°2013-185 du 1er Mars 2013 qui a créé le contrat de génération.

Le contrat de génération vise à lier l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, le maintien dans l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences. Ces trois ambitions constituent les objectifs majeurs de la loi susvisée.

Les objectifs de cet accord se combinent avec ceux fixés par l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et les objectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels. Les différents entretiens prévus notamment par l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes liés à la naissance ou l'adoption d'un enfant ou à un congé maternité doivent se conjuguer avec le dispositif du présent accord.

## **Chapitre I : Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par le présent accord.**

Les collaborateurs jeunes sont ceux âgés de moins de 26 ans.

La Caisse Régionale a choisi d'appliquer le seuil imposé par la loi dans le dispositif facultatif et incitatif. En effet, du fait de la diversité des métiers et des profils des collaborateurs il était difficile de fixer un âge de jeunes salariés qui soit cohérent avec l'ensemble des jeunes embauchés. Par ailleurs, à la lumière du diagnostic préalable il apparaît que cette limite d'âge permet à un nombre conséquent de collaborateurs de bénéficier de cet accord.

Les collaborateurs âgés sont ceux ayant 50 ans et plus.

La Caisse Régionale a choisi de fixer cette limite d'âge afin qu'il y ait une cohérence entre le plan d'actions préexistant en faveur de l'emploi des seniors et le présent accord.

## **Chapitre II : Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi.**

### **II- 1 : Objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI.**

Le contexte économique actuel ne permet pas de connaître de façon éclairée les perspectives d'embauches sur les trois prochaines années. Toutefois, la Caisse Régionale, compte tenu des départs prévisionnels en retraite et des dispositions légales actuelles, prévoit sur les trois prochaines années 100 embauches en contrats à durée indéterminée soit plus de 33 nouveaux contrats à durée indéterminée par an. En outre, la Caisse Régionale s'engage à titre prévisionnel à embaucher au minimum 16 collaborateurs en CDI par an de moins de 30 ans dont 12 de moins de 26 ans au cours des trois prochaines années.

Les embauches de collaborateurs de moins de 30 ans devront représenter au moins 30% des embauches en CDI.

Comme le prévoit l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'entreprise veillera à embaucher, dans la mesure du possible, à parité, des hommes et des femmes et à diversifier les recrutements (formation, âge, profils).



NS 37 2

De plus, la Caisse Régionale veillera à ce que 5% des CDI actifs soient des jeunes de moins de 26 ans au cours de l'application du présent accord.

II-2 : Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise.

Le courrier d'embauche invitera le collaborateur à prendre connaissance du livret d'accueil qui présente l'entreprise et la liste des numéros utiles à contacter, livret disponible dans l'intranet. (cf annexe).

Concomitamment, il est reçu par son responsable hiérarchique afin de lui présenter au cours d'un entretien les fonctions qu'il va être amené à occuper. En cas d'absence du responsable hiérarchique le jour de l'embauche, le jeune collaborateur est reçu par un autre manager.

Dans les 12 mois suivant l'embauche une « journée des nouveaux embauchés » est organisée afin de permettre aux collaborateurs de rencontrer la Direction Générale de la Caisse Régionale et un représentant du bureau du Conseil d'Administration.

Les jeunes nouveaux embauchés de moins de 26 ans bénéficient dans l'année suivant leur embauche d'un parcours d'accompagnement en fonction de leur cursus scolaire et expérience. Il se compose de formations, et de d'une journée d'intégration. Une journée d'immersion pourra aussi être organisée sur demande conjointe salarié/manager.

Un réseau social d'entreprise est mis en place entre les jeunes embauchés et la direction des ressources humaines afin que ces nouveaux embauchés puissent plus facilement trouver réponses à leurs questionnements, mais aussi qu'ils puissent partager leurs expériences.


II-3 : Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent.

Suite à l'embauche d'un jeune collaborateur et pendant une période de six mois, il est reçu par son responsable hiérarchique et son référent (Cf. paragraphe 4) tous les deux mois afin de faire un point sur son activité, sa maîtrise des compétences et son intégration dans la Caisse Régionale. La durée de ces entretiens doit être suffisante pour aborder l'ensemble de ces thèmes. Le responsable hiérarchique doit convoquer par mail dans un délai raisonnable le jeune et le référent. Cet entretien ne doit pas être un entretien d'évaluation ni un entretien de suivi d'activités.

Les collaborateurs souhaitant être référent doivent en faire part à la Direction des Ressources Humaines. De plus, les collaborateurs de la Direction des Ressources Humaines interrogeront lors des entretiens de deuxième partie de carrière les collaborateurs sur leur souhait de devenir référent.

Pendant les six mois suivants, un entretien peut être organisé entre le jeune, son référent et son responsable hiérarchique à la demande du jeune collaborateur. L'entretien doit être organisé dans les 15 jours suivant la demande du jeune.

Chaque jeune embauché de moins de 26 ans qui en fait la demande sera reçu par un collaborateur de la Direction des Ressources Humaines au moment de sa titularisation et 12 mois après. L'objet de ces entretiens est de faire le point sur les compétences acquises et de voir si les attentes du jeune au moment de son embauche sont remplies. Ces entretiens sont

 ML ← 3  
N/r

également l'occasion de valider que le jeune embauché a bénéficié du parcours d'accueil dans son ensemble et d'identifier les points d'amélioration de ce dernier. Un bilan sera aussi demandé au référent.

#### II-4 : Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires.

Par cet accord, la Caisse Régionale s'engage à conclure des conventions de stage et des contrats d'alternance afin de permettre la professionnalisation des étudiants.

La Caisse Régionale s'engage à ce qu'au minimum 75 contrats d'alternance ou de professionnalisation soient conclus sur les trois prochaines années (soit 25 contrats conclus chaque année en moyenne).

Tout alternant au sein de la Caisse Régionale bénéficie d'un parcours d'intégration adapté conformément à ce que prévoit l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L'ensemble des alternants est convoqué en début d'année scolaire pour participer à une journée de formation. Au cours de celle-ci, la Caisse Régionale ainsi que son fonctionnement leur sont présentés. Leurs droits et devoirs en tant que salarié ainsi que le contenu de leur contrat leur sont exposés. A l'occasion de cette journée d'accueil les alternants sont invités à prendre connaissance du livret d'accueil spécifique alternant qui présente l'entreprise et la liste des numéros utiles à contacter, les éléments de rétribution, la couverture sociale, le livret disponible dans l'intranet.


Dans le cadre de l'apprentissage, l'employeur doit désigner un maître d'apprentissage chargé de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondantes à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé. Dans le cadre du contrat de professionnalisation, un tuteur peut être désigné par l'employeur afin d'accueillir, d'informer, d'aider et de guider le titulaire de ce contrat, pendant toute la durée de l'action de professionnalisation. Tuteur et maître d'apprentissage assurent également le lien avec la personne qui dispense la formation ou le prestataire des actions d'orientation.

Le responsable hiérarchique doit veiller à ce que les alternants remplissent leur mission et qu'ils disposent de tous les moyens nécessaires pour ce faire.

L'objectif fixé par la Caisse Régionale est de tendre vers un minimum de 30% d'embauches en CDI des contrats d'alternance (ou de professionnalisation) à l'issue de leur formation sous réserve de l'adéquation avec les postes à pourvoir et du nombre de recrutements prévisionnels.

Par ailleurs, La Caisse Régionale s'engage à ce qu'au moins 360 conventions de stage soient conclues sur les trois prochaines années (soit 120 conventions conclues chaque année en moyenne).

Lorsqu'un stagiaire est accueilli, le fonctionnement de l'entreprise et les outils de travail doivent lui être présentés par son maître de stage ou un collaborateur du service ou du point de vente auquel il est affecté.

 MR <sup>83</sup> NS 4

Pour tous stages de plus de 5 mois de présence en entreprise, un entretien avec la Direction des Ressources Humaines pourra être organisé sur proposition du manager et/ou du maître de stage.

II-5 : La mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, telles les difficultés de transport.

La Caisse Régionale est attentive au développement de ses territoires et à l'accès à l'emploi aussi le recrutement sectoriel de la région Rhône Alpes est privilégié.

Les parties conviennent d'appliquer un dispositif d'accompagnement spécifique visant certaines agences pour lesquelles les recrutements et mobilités sont particulièrement sensibles.

Conformément à l'accord relatif aux mobilités géographique, les agences identifiées sont : Autrans, Bourg d'Oisans, Buis les Baronnies, Coucouron, La Chapelle en Vercors, Joyeuse, Les Vans, Mens, la Mure, Sederon, Le Cheylard, St Agrève, St Martin de Valmas, Villard de Lans.

Les jeunes embauchés de moins de 26 ans en CDI sur ces agences bénéficieront d'un suivi particulier dans le cadre de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et d'une prise en charge des frais kilométriques suivant les dispositions précisées au présent accord.

Les collaborateurs dont le trajet domicile, agence d'affectation de la liste définie ci-dessus, est d'au moins 60km (aller/retour) bénéficieront d'une indemnisation des kilomètres au-delà de 30 kilomètres par jour sur la base du trajet le plus rapide pendant 24 mois calendaires.

Le remboursement au cours de cette période s'effectuera conformément aux dispositions de l'accord sur les indemnités kilométriques pendant les 12 premiers mois.

Pour les 12 mois suivant le remboursement sera fait sur la base de 58% de l'indemnité kilométrique prévue dans le cadre de l'accord.

De plus, il est rappelé que la Caisse Régionale met à disposition des collaborateurs des moyens permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi.

Le prix des abonnements souscrits par des salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélo sont pris en charge par l'employeur à hauteur de 50%.

Par ailleurs, pour les collaborateurs de sites et pour les formations, des navettes entre le site de Grenoble et le site de Valence sont mises à la disposition des salariés et stagiaires. Ces moyens de transports permettent aux collaborateurs de pouvoir se déplacer gratuitement sans avoir à utiliser leur véhicule personnel et visent à réduire le risque routier dans le cadre du plan de prévention des risques professionnels.

La Caisse Régionale met à disposition du personnel sur chacun des sites, des véhicules pour les déplacements professionnels. Ces véhicules sont réservés prioritairement pour les déplacements sites-réseau et plus généralement pour les trajets importants non desservis par les navettes (dont les durées maximales sont de trois jours consécutifs). Lorsqu'un collaborateur utilise un de ces véhicules il ne fait l'avance d'aucun frais.

 MR  5

L'accord relatif aux mobilités géographiques permet également de réduire les difficultés liées aux transports en cas de mutation géographique.

Ces dispositifs s'accompagnent d'avantages spécifiques relatifs aux conditions bancaires.

### **Chapitre III : Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés.**

#### **III-1 : Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.**

La Caisse Régionale se fixe comme objectif à ce que 3 personnes âgées de 50 ans et plus soient embauchées sur les trois prochaines années.

Dans le cadre du présent accord, la Caisse Régionale s'engage à favoriser la recherche de profil de salariés âgés justifiant des compétences requises et d'une expérience confirmée dans le cadre des offres d'emploi.

Par ailleurs, la Caisse Régionale se fixe comme objectif de maintenir une part de ses effectifs de 25% de collaborateurs âgés de plus de 50 ans.

#### **III-2 : Modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des salariés âgés au plan de formation.**

Les collaborateurs âgés embauchés en CDI qui n'ont jamais travaillé au sein d'une Caisse Régionale du Crédit Agricole bénéficient des mêmes modalités d'intégration et d'accompagnement que les jeunes collaborateurs exposés ci-dessus

Afin de maintenir et de développer les compétences des collaborateurs âgés, la Caisse Régionale s'engage à ce que la part des salariés âgés bénéficiant de formations soit comparable à la part de ces mêmes collaborateurs dans l'ensemble des effectifs de la Caisse Régionale.

Un plan de formation individuel sera étudié à la demande du collaborateur après concertation du service formation et du responsable hiérarchique du collaborateur.

De plus, chaque année, une attention particulière sera portée dans le cadre de l'élaboration du plan de formation aux actions de formation des collaborateurs des sites de plus de 50 ans. Un dispositif devra permettre de développer, renforcer leurs compétences et accompagner l'évolution de leur métier.



MR 37  
DS

III-3 : Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité notamment par l'adaptation et l'aménagement du temps de travail.

Afin de garantir l'amélioration des conditions de travail, la Caisse Régionale s'engage à mettre en place des systèmes de formations relatifs aux évolutions des outils de travail notamment les nouvelles technologies. A ce titre, les collaborateurs souhaitant être formés aux nouveaux outils informatiques devront en faire la demande au service formation.

Les collaborateurs de plus de 50 ans pourront également être accompagnés individuellement le temps d'une demi-journée par un collaborateur ayant des compétences informatiques afin d'être formés sur leur outil de travail. Ces derniers doivent adresser leur demande au service formation.

Des sessions de formations en partenariat avec la MSA seront organisées à l'attention des collaborateurs âgés ayant pour but l'amélioration des conditions de travail.

Compte tenu des problématiques liées à l'allongement des carrières, les collaborateurs seniors sont invités à faire part de leur demande de passage à temps partiel à durée déterminée à la Direction des Ressources Humaines. Ces derniers s'adresseront par écrit à la Direction des Ressources Humaines et préciseront la date de départ à la retraite prévue. Chaque demande formulée par un collaborateur de plus de 55 ans sera suivie d'un entretien avec la Direction des Ressources Humaines.

Les collaborateurs de 58 ans et plus, pourront demander un temps partiel compris entre 80% et 100% dans les 2 ans précédents leur départ volontaire en retraite. Dans le cadre de passage à temps partiel et afin de tenir compte des contraintes d'organisation du service, les plages non travaillées seront définies par la Direction des Ressources Humaines après concertation avec le responsable hiérarchique et le collaborateur concerné. Sous cette condition la demande à temps partiel sera acceptée.

Les cotisations patronales du régime vieillesse de base MSA et complémentaire ARCCO-AGIRC, et retraite supplémentaire seront prises en charge par la Caisse Régionale pour la part non travaillée dans la limite de 20%.

Dans le cadre d'un temps partiel en deçà du 80%, l'accord national relatif au temps partiel s'appliquera.

Dans l'hypothèse d'un report de la date de départ en retraite à la demande du salarié, non lié à une évolution des règles de départ en retraite ou à un cas de force majeure, il s'engagera à rembourser les cotisations sociales prises en charge par l'entreprise.

Par ailleurs afin de limiter les risques et la fatigue liées aux déplacements longs et réguliers une étude doit être engagée sur la possibilité de travail à distance.

La caisse régionale s'engage aussi à étudier les solutions à mettre en œuvre pour permettre aux salariés au forfait en faisant la demande de travailler à temps partiel et s'ils le souhaitent de pouvoir bénéficier de la retraite progressive sous réserve des dispositions légales du dispositif de retraite progressive.

MR  
NS 7

III-4 : Actions permettant l'aménagement de fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

A partir de 58 ans, le collaborateur peut demander à la Direction des Ressources Humaines de suivre une formation spécifique au cours de laquelle seront présentées les démarches à effectuer et autres renseignements utiles. Dans ce cadre, la Caisse Régionale se réserve le droit d'identifier les formations en privilégiant celles dispensées par Agrica et la MSA.

Chaque année, trois réunions sur le sujet de la retraite seront organisées en collaboration avec la MSA et Agrica (une sur chaque site). Les collaborateurs âgés de 55 ans et plus seront invités à y assister.

De plus, le collaborateur qui souhaite racheter des trimestres manquants afin d'aménager sa fin de carrière pourra bénéficier d'un financement de l'entreprise sous réserve de la vérification de la solvabilité de l'emprunteur par l'entreprise. Ce financement permet de bénéficier d'un prêt à 1% pour une durée de 7 ans maximum pour les collaborateurs de plus de 50 ans.

Lorsqu'un collaborateur âgé de 50 ans et plus effectue un temps de trajet quotidien supérieur à 1 heure et demi (aller/retour), il doit en informer la Direction des Ressources Humaines afin que celle-ci puisse identifier des possibilités de mobilité géographique.

III-5 : Actions relatives à l'organisation de la coopération intergénérationnelle.

La Caisse Régionale essaye dans la mesure du possible de constituer des équipes de travail d'âge mixte. L'objectif est de permettre l'échange informel de connaissances et de compétences entre les collaborateurs.

Dans le cadre des projets relatifs à la « Nouvelle Distribution 2.0 » la mise en place d'espaces de travail collaboratif permet de développer le tutorat et la collaboration intergénérationnelle.

La Caisse Régionale s'engage à organiser au mieux lors des départs en retraite une période favorisant la transmission des compétences.

III-6 : Actions relatives au développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.

La Caisse régionale s'engage à aider les salariés âgés de 50 ans et plus à valoriser l'expérience et les compétences acquises notamment concernant les démarches liées à la constitution d'un dossier de VAE.

L'année de leurs 50 ans, un questionnaire est remis aux collaborateurs afin de savoir s'ils souhaitent bénéficier d'entretien de deuxième partie de carrière qui sera mené par un chargé d'emploi.

Au cours des entretiens de carrière, les attentes professionnelles du collaborateur et ses souhaits de mobilité seront examinés. A l'issue de cet entretien, un plan de carrière pourra être établi et différentes solutions seront proposées.

 M 67  
AIS



Ce plan de carrière pourra comprendre un programme de formation dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ou du compte personnel de formation, et contenir une validation des acquis et de l'expérience (VAE) ou un bilan de compétences.

#### **Chapitre IV : Les engagements permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes et des salariés âgés.**

Afin de permettre aux jeunes collaborateurs et aux seniors récemment embauchés (par la suite désignés comme étant les nouveaux embauchés) de s'intégrer au sein de la Caisse Régionale et de prendre en charge l'ensemble de leurs fonctions dans les meilleures conditions, si ces derniers en font la demande un référent leur est rattaché. Un binôme entre un nouvel embauché et son référent est mis en place.

Un référent est identifié, afin que le nouvel embauché puisse se tourner vers lui en cas d'interrogations sur le fonctionnement de la Caisse Régionale, sur les fonctions qu'il va être amené à occuper. Le référent doit au moment de l'embauche du jeune concerné le contacter afin de se présenter, lui expliquer son parcours professionnel et quelles sont ses fonctions actuelles.

Le référent doit avoir une connaissance de l'entreprise. Il n'occupe pas forcément le même poste que le jeune collaborateur mais a occupé, par le passé, un poste équivalent.

Le responsable hiérarchique du collaborateur ne peut pas être son référent.

Lors de l'embauche le salarié sera informé sur ce dispositif.

Si le nombre de demandes est supérieur au nombre de référents nécessaires, les collaborateurs âgés de plus de 50 ans seront prioritaires. Chaque référent ne peut pas être mis en contact avec plus de deux nouveaux embauchés. Dans la mesure du possible, chaque référent doit être mis en binôme qu'avec un seul nouvel embauché.

Les responsables hiérarchiques seront informés de cette mission et de son importance afin de la favoriser autant que possible. Dans le cadre de leur mission, les référents bénéficient de la présentation de leur rôle et des principaux attendus.

Un binôme est établi pour une période de 12 mois. Si le nouvel embauché de moins de 26 ans et le référent le demandent, cette durée peut être prolongée de 6 mois. En cas d'incompatibilité entre le jeune collaborateur et son référent constatée au cours du premier mois d'échange, la constitution du binôme peut être modifiée.

Des temps d'échanges seront programmés au moins mensuellement afin que le nouvel embauché et le référent puissent communiquer.

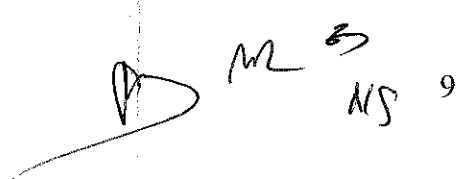
Ces temps d'échange ne doivent pas être tenus en présence du supérieur hiérarchique et ne doivent pas être un entretien d'évaluation.

Au cours des entretiens le référent doit veiller à transmettre les compétences clés au nouvel embauché et lui expliquer dans quelle mesure ces compétences sont essentielles.

Les compétences clés sont identifiées dans le diagnostic comme nécessaires à la préservation et au développement des compétences liées à la commercialisation et au développement de nos produits et services de banque et assurance.

Les compétences clés s'articulent suivant les domaines ci-dessous précisés :

- les produits, leur développement et leur compréhension
- les procédures liées aux secteurs d'activités bancaires

 M S  
NS 9

- les enjeux règlementaires
- le mutualisme et ses valeurs
- la recherche de la satisfaction client (ND2.0, RC2.0, excellence relationnelle, ...)

Le développement de l'entreprise est assuré par ses activités de conseil à la clientèle sur les services de banque.

Ces compétences concernent un nombre de postes important et notamment tous les postes de notre réseau d'agence.

Au sein de l'ensemble des services du siège, existent des compétences dont la préservation et la transmission sont considérées comme essentielles pour l'entreprise. Un certain nombre de compétences clés sont connues mais nécessitent encore davantage d'être identifiées.

Les apports du référent n'ont pas vocation à se substituer à l'ensemble des formations organisées par ailleurs.

Pour chaque nouvel entrant à former, le référent bénéficie de 8 heures par mois. L'utilisation de ces heures ne peut pas se faire en dehors du temps de travail hebdomadaire et par conséquent constituer des heures supplémentaires. Ces heures ne peuvent pas être reportées ou cumulées d'un mois sur l'autre. Dans la mesure du possible, ces heures doivent être utilisées de façon régulière afin de garantir un accompagnement progressif du jeune collaborateur. Si le référent est mis en binôme avec deux nouveaux embauchés, il bénéficie de 16 heures dans les mêmes conditions.

Avant leur utilisation, le référent doit informer son responsable hiérarchique du moment où il souhaite les utiliser. Le responsable hiérarchique peut refuser la proposition du référent. Dans ce cas ils devront convenir d'une utilisation de ces heures dans le mois courant. Si le référent et le jeune ne travaillent pas sur le même lieu, ils doivent privilégier les échanges téléphoniques ou visio afin de limiter la fatigue et le coût des déplacements.

Les binômes seront constitués en prenant en considération la distance géographique.

Chaque référent aura un entretien annuel avec la Direction des Ressources Humaines afin de faire le bilan de cette expérience et de permettre d'évaluer l'efficacité du dispositif.


Sur la base des heures consacrées aux nouveaux embauchés, le nombre de jours d'accompagnement du référent sera pris en compte lors des corrections éventuelles exceptionnelles de REC en fin d'exercice.

### **Chapitre V : Suivi de l'application de l'accord :**

Un point sera fait annuellement avec les partenaires sociaux sur l'application du présent accord. Chaque organisation syndicale représentative désignera 2 représentants.

Chaque année il sera présenté aux membres du Comité d'entreprise une synthèse du suivi de l'application du présent accord.

Les éléments remis dans le cadre du suivi de l'application de l'accord devront être croisés avec le calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'accord annexé.

 MR NK 33

## **Chapitre VI : Publicité de l'accord:**

Le présent accord sera disponible sous chorale doc.

A l'issue de la signature, un communiqué sous forme de quoi de neuf informera l'ensemble des collaborateurs de la Caisse Régionale de sa mise en ligne.

## **ARTICLE VII - Durée**

Le présent accord est signé pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 01 janvier 2017, soit jusqu'au 1er janvier 2020, date à laquelle il cessera de plein droit de produire tous ses effets.

En cas de signature d'un accord de branche comportant des dispositions plus favorables que le présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir alors afin d'en examiner les conséquences.

Dès lors que la loi, les mesures réglementaires ou encore des dispositions conventionnelles viendraient à bouleverser l'économie générale des mesures mises en œuvre par le présent accord, les parties signataires conviendraient alors de se réunir afin d'en examiner les conséquences.

## **ARTICLE VIII - Dépôt**

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour être remis à chacune des parties.

Un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis et notifié à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet des publicités suivantes à la diligence de la Direction :

- Un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Grenoble.
- Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposées auprès de la DIRECCTE, section Inspection du Travail Agricole conformément au Décret du 17 mai 2006.

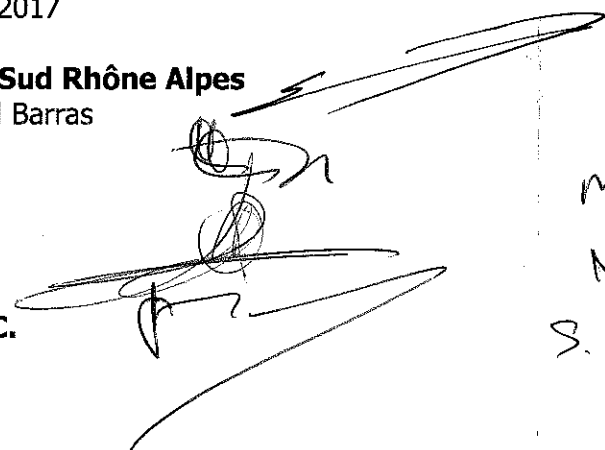
Fait à Grenoble, le 20 avril 2017

- **Caisse Régionale Sud Rhône Alpes**  
Monsieur Emmanuel Barras

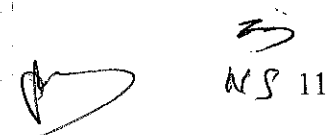
- **C.F.D.T.**

- **C.F.T.C.**

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



M. BOSTANG  
N. SCARPAC  
S. BNACK



**ANNEXE****CALENDRIER PREVISIONNEL****Chapitre II : Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi.***II- 1 : Objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI.*

2017	12 embauches CDI de jeunes de moins de 26 ans
2018	12 embauches CDI de jeunes de moins de 26 ans
2019	12 embauches CDI de jeunes de moins de 26 ans
Objectif total :	36 embauches CDI de jeunes de moins de 26 ans

2017	16 embauches CDI des jeunes de moins de 30 ans
2018	16 embauches CDI des jeunes de moins de 30 ans
2019	16 embauches CDI des jeunes de moins de 30 ans
Objectif total :	48 embauches CDI des jeunes de moins de 30 ans


Au 31/12/2017	5% des CDI actifs ont moins de 26 ans
Au 31/12/2018	5% des CDI actifs ont moins de 26 ans
Au 31/12/2019	5% des CDI actifs ont moins de 26 ans

*II-4 : Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires.*

2017	25 contrats d'alternance effectués
2018	25 contrats d'alternance effectués
2019	25 contrats d'alternance effectués
Objectif total :	75 contrats d'alternance effectués

2017	Nombre de collaborateurs embauchés en CDI suite à un contrat d'alternance / Nombre de collaborateurs en alternance = 0.20
2018	Nombre de collaborateurs embauchés en CDI suite à un contrat d'alternance / Nombre de collaborateurs en alternance = 0.25
2019	Nombre de collaborateurs embauchés en CDI suite à un contrat d'alternance / Nombre de collaborateurs en alternance = 0.25
Objectif total :	Nombre de collaborateurs embauchés en CDI suite à un contrat d'alternance / Nombre de collaborateurs en alternance = 0.23

2017	120 conventions de stage conclues
------	-----------------------------------

 12  
M2 415

2018	120 conventions de stage conclues
2019	120 conventions de stage conclues
Objectif total :	360 conventions de stage conclues

### **Chapitre III : Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés :**

*III-1 : Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.*

2017	1 embauche CDI personnes de plus de 50 ans
2018	2 embauches CDI personnes de plus de 50 ans
2019	2 embauches CDI personnes de plus de 50 ans
Objectif total :	5 embauches CDI personnes de plus de 50 ans

2017	Part des collaborateurs de plus de 50 ans = 0.25
2018	Part des collaborateurs de plus de 50 ans = 0.25
2019	Part des collaborateurs de plus de 50 ans = 0.25
Objectif total :	Part des collaborateurs de plus de 50 ans = 0.25

*III-6 : Actions permettant l'aménagement de fins de carrière et transition entre activité et retraite.*

2017	Réunions organisées en collaboration avec la MSA et Agrica sur les sites = 3
2018	Réunions organisées en collaboration avec la MSA et Agrica sur les sites = 3
2019	Réunions organisées en collaboration avec la MSA et Agrica sur les sites = 3

