

ACCORD INTERGENERATIONNEL

ENTRE :

La société CA CONSUMER FINANCE, dont le siège social est situé Rue du Bois Sauvage – 91000 EVRY, Société Anonyme au capital de 346.546.434 €, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés d'Evry sous le numéro 542.097.522, représentée par Monsieur Stéphane PRIAMI, Directeur Général France

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives, prises en la personne de leurs Délégués syndicaux dûment mandatés :

- La CFDT, représentée par Monsieur Michel JEANJEAN en sa qualité de Délégué syndical national
- La CFTC, représentée par Monsieur Thierry BLONDIAU en sa qualité de Délégué syndical national
- La CGT, représentée par Madame Annette PERTHUIS, en sa qualité de Déléguée syndicale nationale
- FO, représenté par Mesdames Claudine MARIEN, Karine SORIN et Monsieur Patrice GRANJON, en leur qualité de Délégués syndicaux
- Le SNB, représenté par Monsieur Benoit CALLEWAERT, en sa qualité de Délégué syndical national
- L'UNSA, représentée par Madame Christine DENEUVE, en sa qualité de Déléguée syndicale nationale

d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Dans le cadre de sa politique Ressources Humaines et notamment de son souhait de poursuivre le développement de la diversité au sein de l'entreprise, l'emploi des jeunes et des seniors, à travers la reconnaissance des différents âges de la vie professionnelle et la valorisation de leur complémentarité dans l'entreprise, reste un des axes majeurs de CA Consumer Finance.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Il s'intègre dans la politique de l'emploi du Groupe Crédit Agricole SA et notamment dans la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (articles 4.1 et 5 de l'accord GPEC du Groupe Crédit Agricole SA du 6 juillet 2012).

Le contrat de génération a pour objectif la mise en place d'actions spécifiques, et négociées, en faveur de l'emploi des jeunes, des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences.

La mixité des âges, en permettant d'assurer la transmission de la mémoire, est un élément de compétitivité des entreprises. La nécessaire anticipation des évolutions professionnelles, l'accompagnement et la formation des jeunes, ainsi que l'allongement de la durée de la vie professionnelle doivent conduire à une mobilisation de tous pour permettre à chacun de débiter et mener à bien son parcours professionnel, quel que soit son âge et tout au long de sa carrière.

Aussi, malgré un contexte économique ralenti où les perspectives d'évolution économique sont aujourd'hui incertaines, CA Consumer Finance met en place, dans le cadre du présent accord, une gestion active des âges, autour d'engagements concrets et quantifiés.

En s'inscrivant dans cette démarche, CA Consumer Finance investit dans l'alliance des générations en posant un nouveau regard sur les jeunes et les seniors, dans un contexte où l'apprentissage de la coopération intergénérationnelle peut être complexe. Intégrer les jeunes en leur apportant un soutien actif, les stabiliser dans l'emploi en leur transmettant notamment les compétences clés détenues par leurs aînés, tout en bénéficiant des savoirs qu'ils ont acquis récemment, poursuivre les actions en faveur du maintien dans l'emploi des seniors, constituent des atouts précieux pour l'entreprise.

Conformément à l'article L 5121-10 du Code du travail, un diagnostic reprenant des indicateurs pertinents en matière d'emploi de jeunes et de seniors a été présenté aux organisations syndicales. Ce diagnostic est annexé au présent accord.

Dans ce cadre, il est convenu de maintenir l'équilibre de la pyramide des âges de la population salariée de CA Consumer Finance en favorisant l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, sans pour autant se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés.

 KS BC AS
Accord intergénérationnel

TITRE I : PRINCIPES GENERAUX

Article 1^{er} : Tranche d'âge des jeunes et des seniors concernés par les dispositions du présent accord

Les tranches d'âges afférentes aux populations dites jeunes et seniors sont les salariés de moins de 30 ans et les salariés de plus de 50 ans ou 55 ans, en fonction des mesures.

Il est toutefois possible que d'autres tranches d'âges soient visées. Dans un tel cas, elles sont précisées dans la disposition concernée.

Article 2 : Principe général de non-discrimination

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge et de sexe, tout particulièrement en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotions professionnelle, de rémunération et de rupture du contrat de travail.

Au sein de CA Consumer Finance, les embauches s'opèrent au regard des caractéristiques du poste à pourvoir, par application de critères objectifs tels que la qualification du candidat, l'expérience acquise, les compétences et les perspectives d'évolution professionnelle, indépendamment de l'âge du candidat.

La Direction veille à ce que les cabinets de recrutement externes et les entreprises de travail temporaire auxquels elle a recours respectent les principes ainsi définis.

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines renforcera la mixité des recrutements (jeunes, seniors ou travailleurs handicapés) en publiant les offres d'emploi sur des sites internet spécialisés.

Dans l'objectif de diversifier les candidatures et dans l'esprit de la loi sur le contrat de génération, la Direction s'engage à être attentive à prendre en considération, en matière de recrutement, en sus des diplômes et de l'expérience professionnelle, les motivations et aptitudes du candidat

A ce titre, dans l'hypothèse où le nombre de poste à pourvoir pour un même emploi et sur un même site géographique le permettent, CA Consumer Finance pourra décider de recourir, pour des recrutements externes, à la méthode de recrutement par simulation (MRS) développée par Pôle Emploi. Cette méthode de recrutement sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme et permet de diversifier les candidatures en accordant une attention particulière à l'évaluation des aptitudes et motivations du candidat.

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines travaille en partenariat avec Futurskill, filiale de ManpowerGroup, à la mise en place en 2013-2014 d'un projet de recrutement ciblé

de travailleurs handicapés dans le cadre de contrats de professionnalisation sur les métiers de Chargé de clientèle et Assistant commercial afin de favoriser l'insertion de ce public en leur permettant d'accéder à une formation qualifiante.

Pendant la durée du présent accord, en cas de retour d'expérience positive, la DRH pourra décider de renouveler ce type d'action. Le recours à un autre prestataire pourra alors intervenir.

Enfin, la Direction rappelle, conformément à l'article 2 du Chapitre 4 de l'accord d'entreprise du 19 décembre 2007, qu'elle s'engage à faire une diffusion de tous les postes à pourvoir sur intranet (@toutjob), y compris les postes d'encadrement (à l'exclusion des postes de Direction) pour lesquels aucun collaborateur de l'entreprise n'a été préalablement retenu. Cette information identifiera les postes faisant en parallèle l'objet d'une recherche externe.

En tout état de cause, les candidatures internes des salariés de CA Consumer finance seront prioritairement retenues durant le 1^{er} mois de parution de l'annonce.

Dans ce cadre, les actions de sensibilisation et d'information relatives aux enjeux de l'égalité des chances et la diversité des âges ("Agir en faveur de la diversité", "Manager des équipes intergénérationnelles") seront maintenues auprès des dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement et le management.

Article 3 : Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de sa politique générale en matière de diversité et d'égalité professionnelle, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu le 6 juillet 2012.

Les parties ont notamment défini des engagements portant :

- sur la mixité professionnelle dans le cadre des recrutements en mettant en place une méthodologie pour déterminer les actions visant à corriger les éventuels déséquilibres entre la proportion d'hommes et de femmes qui sont constatés sur certains métiers de CA Consumer Finance (article 2.3 de l'accord précité).

- sur l'amélioration de l'équilibre femmes/hommes, à qualifications et expériences équivalentes notamment sur les postes à fortes responsabilités. Dans ce cadre, différentes actions seront mises en place sur la base des leviers qui seront identifiés à l'issue de l'étude en cours de réalisation. Cette dernière vise à déterminer la nature des freins à l'évolution professionnelle des femmes (cadres encadrant ou non encadrant) sur des postes à responsabilité classés au-delà du niveau I. Parallèlement, afin de favoriser l'échange et l'accompagnement du développement du personnel féminin vers des postes à responsabilité, une expérience pilote de mentorat sera mise en place (article 3.2 de l'accord précité).

CA Consumer Finance s'engage à ce que les engagements pris dans le présent accord prennent en compte, dans toutes leurs composantes, les objectifs déclinés dans l'accord du 6 juillet 2012.



TITRE II : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

Article 4 : Embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

Objectif chiffré : Prenant en compte les perspectives de recrutement telles que définies dans le diagnostic annexé au présent accord, CA Consumer Finance s'engage à ce que sur la période du 1^{er} janvier 2013 au 30 septembre 2016, l'embauche des jeunes de moins de 30 ans représente au moins 30 % des embauches réalisées en CDI.

Consciente que l'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) constitue le moyen privilégié de recrutement pour le renouvellement des compétences et l'insertion durable, en CDI, des jeunes, la Direction de CA Consumer Finance s'engage à favoriser la transformation de ces contrats en CDI.

Objectif chiffré : Au 30 septembre 2016, sur les 30 % d'embauches en CDI de jeunes de moins de 30 ans, le taux de transformation en CDI des contrats en alternance (qui auront été conclus en priorité au sein de CA Consumer Finance ou au sein d'une des entités du Groupe Crédit Agricole) sera au moins égal à 50 %.

Article 5 : Perspectives de développement de l'alternance et des stages

CA Consumer Finance a pour ambition d'agir sur l'emploi des jeunes en mettant en œuvre divers procédés aux fins de participer concrètement à leur insertion sur le marché de l'emploi. Pour atteindre cet objectif, CA Consumer Finance s'engage à poursuivre une politique de recrutement de jeunes en alternance, de stagiaires ainsi que de Volontaires Internationaux en Entreprise (VIE) dont l'acte formalisant les modalités de réalisation de la prestation de travail est conclu par la société CA Consumer Finance en France.

En signant la Charte de l'apprentissage en 2011, le Groupe Crédit Agricole, auquel appartient CA Consumer Finance, a réaffirmé sa volonté de s'impliquer dans la formation des jeunes talents. La politique alternance du Groupe Crédit Agricole répond ainsi à trois enjeux :

- favoriser l'acquisition d'expérience des étudiants,
- développer l'attractivité du Groupe auprès des jeunes diplômés,
- anticiper les recrutements futurs.

La politique ainsi menée par CA Consumer Finance vise à attirer les futurs talents, les révéler et ainsi créer un vivier de futurs diplômés, déjà observés en exercice professionnel. Elle permet également d'anticiper le recrutement en contrat à durée indéterminée de collaborateurs motivés et forts d'une première expérience au sein de l'entreprise, permettant ainsi de pérenniser ses savoir-faire notamment sur les métiers nécessaires à la mise en œuvre du projet d'entreprise initié par CA Consumer Finance (ISEO).

Dans les 2 mois qui précèdent la fin du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, une évaluation de l'alternant sera réalisée par le responsable hiérarchique.

Dans ce cadre, à la fin de leur contrat, les alternants, dont l'évaluation aura permis de reconnaître leurs compétences et perspective d'évolution professionnelle, pourront intégrer le nouveau "vivier des jeunes talents" du Groupe Crédit Agricole, mis en œuvre à travers une CVthèque qualifiée, source privilégiée pour recruter les jeunes diplômés en adéquation avec les besoins définis par l'entreprise voire même l'une des entités du Groupe Crédit Agricole.

Dès lors qu'un poste à pourvoir en CDI, correspondant à la formation et aux compétences acquises par l'alternant au sein de l'entreprise, sera vacant (@toutjob) et qu'un avis favorable aura été émis par la hiérarchie et la DRH sur les compétences et perspective d'évolution professionnelle de l'alternant, une proposition d'embauche sera faite à l'alternant concerné, sous réserve d'éventuelles priorités données à la mobilité interne pour les salariés déjà présents en contrat à durée indéterminée.

Objectif chiffré : Aussi, CA Consumer Finance s'engage à développer le recours à la formation en alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) avec un objectif de nombre d'alternants équivalent au minimum à 4 % des effectifs de l'entreprise, à l'issue de la durée du présent accord.

Parallèlement, CA Consumer Finance veillera à poursuivre ses efforts en matière d'intégration de jeunes en stage (formation initiale ou professionnelle) notamment sur les niveaux bac + 2/3 ans et bac + 4/5 afin de compléter et d'enrichir le cursus scolaire de ces jeunes par une première expérience reconnue et valorisée et également d'enrichir le "vivier des jeunes talents".

Objectif chiffré : Dans ce cadre, CA Consumer Finance s'engage à proposer chaque année au moins une quarantaine de stages d'une durée moyenne de 8 mois.

Afin d'atteindre ces objectifs, les relations privilégiées mises en œuvre avec certaines écoles et universités (ex : Université d'Evry, ENSAE Paris Tech à Malakoff, Ecole Gaston Berger à Lille, Université de Villeneuve d'Ascq [Master SIAD]), dans le but de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes dans le monde de l'entreprise, seront structurées et intensifiées. Ces relations permettront aux acteurs internes de présenter nos métiers dans les établissements identifiés et de détecter ceux qui pourraient, dans le futur, intégrer CA Consumer Finance afin d'y occuper des métiers, pour lesquels soit il peut exister des difficultés de recrutement (statistiques, architecture / sécurité informatique, Projet MOA, finance...), soit, il est constaté une rotation naturelle importante des effectifs (chargé de relation clientèle, chargé de recouvrement)

Les relations avec les écoles et universités nécessitent une participation active à leurs activités : portes ouvertes, forums, conférences, enseignements. Conjointement, ces écoles et universités bénéficieront d'une priorité d'attribution de la taxe d'apprentissage.

Les parties signataires du présent accord entendent ainsi favoriser la découverte des métiers de CA Consumer Finance par l'insertion et la réinsertion professionnelle et par l'acquisition de qualifications professionnelles.

Accord intergénérationnel

TB KS BC DB

L'entreprise rappelle son attachement à promouvoir au travers de la formation, l'égalité des chances, la prise en compte de la diversité des salariés. Ainsi, l'accès à la formation doit se faire sans aucune discrimination, notamment sans distinction de culture, de nationalité, d'âge, de sexe, de religion, de handicap, de convictions politiques, d'appartenance syndicale ou d'orientation sexuelle.

Article 6 : Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

L'accueil des nouveaux collaborateurs est une étape primordiale dans la réussite d'un recrutement et dans la fidélisation des femmes et des hommes qui rejoignent CA Consumer Finance.

Lors de cette étape, le rôle du supérieur hiérarchique est essentiel. C'est à lui que revient la responsabilité de fournir au nouveau collaborateur ou stagiaire toutes les informations nécessaires à la bonne compréhension des enjeux, de l'organisation et des activités de CA Consumer Finance. Pour ce faire, le supérieur hiérarchique pourra s'appuyer sur les outils RH mis à sa disposition (ex : Livret d'accueil...).

Article 6.1 : Parcours d'intégration

Afin de faciliter leur insertion dans l'entreprise, les différentes Directions de CA Consumer Finance mettent en place un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés, en contrat à durée indéterminée ou déterminée, s'appliquant également aux alternants et aux stagiaires, qui vise notamment :

- à apporter une attention particulière au 1^{er} jour de travail du collaborateur ou stagiaire : présentation de son parcours d'intégration et de ses principales missions, présentation de l'équipe de travail, du Département et de la Direction, organisation de la première prise de contact avec le poste de travail, anticipation et accompagnement sur les aspects matériels de la prise de poste (habilitation, outils informatiques, accès aux locaux...).
- à assister dans les premiers mois de son embauche, le nouveau collaborateur ou stagiaire sur les missions qui le nécessiteraient en s'assurant de l'adéquation des attentes du nouvel entrant avec les attentes que l'entreprise aura de lui en tant que salarié ou stagiaire. Une telle démarche a pour but de donner du sens aux tâches qui vont lui être demandées dans le cadre de son contrat de travail ou de sa convention de stage.

Par ailleurs, il est rappelé que des actions de formation imposées par la réglementation sont obligatoirement suivies (e-learning) par tous les nouveaux embauchés (ou toutes personnes prenant de nouvelles fonctions), à savoir :

- LAB – Lutte Anti Blanchiment, qui intervient dans le cadre de la lutte contre le blanchiment de capitaux et contre le financement du terrorisme,
- FIDES, formation qui permet de connaître les enjeux de la conformité et de la déontologie,
- Fraude, formation qui permet à chaque salarié de connaître ses responsabilités et le rôle à jouer dans le dispositif mis en place au sein de CA Consumer Finance.

Un quizz est proposé aux collaborateurs en charge du traitement des réclamations afin de valider leurs connaissances, conformément à la réglementation ACP, sur le process de traitement de ces dernières.

Conscient que les conditions de recrutement et d'accueil au cours des premiers mois d'activité constituent le socle de la motivation des collaborateurs à se construire une carrière dans l'entreprise, leur responsable hiérarchique leur remettra ou mettra à leur disposition :

- avant juin 2014, un livret d'accueil entreprise (qui pourra être transmis sous forme informatique) permettant de présenter les grandes étapes de la vie en entreprise et les supports où les informations nécessaires à leur parcours sont accessibles.

A ce titre, la Direction Générale de CA Consumer Finance donnera un cadre aux différentes Directions en vue de se doter d'un support homogène intégrant les spécificités liées à leur activité et organisation interne.

Par ailleurs, le Guide de l'alternant, déjà accessible sur intranet, sera complété d'éléments de présentation de l'entreprise et des métiers.

- avant décembre 2013, des modules de formation en e-learning sur les métiers et les produits de CA Consumer Finance.

- avant octobre 2014 un e-learning d'intégration des nouveaux embauchés afin de favoriser, à travers des outils modernes, leur intégration dans l'entreprise.

- courant 2014, une session pilote de journée d'accueil des nouveaux embauchés sera mise en place sur une des Directions de CA Consumer Finance. Sur la base de ce retour d'expérience, sera étudiée l'opportunité de pérenniser, en l'adaptant éventuellement, ou non ce dispositif.

Article 6.2 : Référent métier¹

Il est préalablement précisé que le rôle de référent est distinct de celui de tuteur (contrats de professionnalisation) ou de maître d'apprentissage (contrats d'apprentissage). Toutefois, dans le cadre des contrats en alternance, la mise en place d'un référent, en sus du tuteur ou du maître d'apprentissage, n'est pas systématique.

En sa qualité de référent métier, le responsable hiérarchique informe le nouveau collaborateur des procédures de fonctionnement et outils professionnels en vigueur au sein de l'entreprise et l'assiste, dans les premiers mois de l'embauche, sur les missions qui le nécessiteraient. En effet, disposant d'un savoir faire du métier, le supérieur hiérarchique contribue directement à la transmission et au développement des connaissances ou met en œuvre les moyens permettant d'assurer au collaborateur l'acquisition des connaissances nécessaires (formation, explication d'un guide ou mode opératoire, binôme avec un collaborateur expert de l'équipe...).

¹ Il est précisé que, dans le présent accord, les termes de tuteur, maître d'apprentissage ou référent sont utilisés pour viser les situations suivantes :

- Le tuteur pour l'accompagnement des salariés en contrat de professionnalisation
- Le maître d'apprentissage pour l'accompagnement des salariés en contrat d'apprentissage
- Le référent pour l'accompagnement des nouveaux embauchés en dehors de l'alternance. Dans l'entreprise, pour viser ces référents, on peut parler dans certaines Directions de "expert tuteur" ou "formateur relais"

Certaines entités opérationnelles (par exemple la Direction Crédit France et de la Direction Financement des Particuliers) ont mis en place un système d'accompagnement renforcé des nouveaux embauchés (notamment chargé de relation clientèle, chargé de recouvrement) à travers la mise en place d'un réseau de collaborateurs référents dénommé respectivement "expert tuteur" et "formateur relais" (voir article 14.2 du présent accord).

Ces référents ont vocation à régulièrement animer des formations à destination de nouveaux collaborateurs et à les accompagner dans la prise en charge des premiers appels ou gestion de dossiers clients.

Cet accompagnement concourt à structurer le parcours d'intégration du collaborateur, à lui permettre de connaître et de comprendre son environnement de travail notamment sur toutes les problématiques directement liées au métier occupé.

En fonction notamment du temps passé à cette mission, les référents pourront se voir fixer par leur supérieur hiérarchique, dans le cadre de la Rémunération Variable Personnelle, un objectif individuel lié à l'intégration des nouveaux embauchés.

Article 6.3 : Dispositif de développement des compétences

Afin de répondre aux attentes des collaborateurs en matière de développement professionnel et accompagner les managers dans l'évolution de leurs organisations, différents outils ont été mis en place par la Direction des Ressources Humaines.

A ce titre, les entretiens de gestion, organisés à l'initiative du collaborateur, de la DRH ou du supérieur hiérarchique permettent au Gestionnaire Carrière en charge de la Direction à laquelle appartient le collaborateur de recueillir ses souhaits et d'analyser avec lui les perspectives de carrière. L'exploitation de ces entretiens aboutit à la mise en place de plans d'action personnalisés et alimente la préparation des Revues d'Équipe et Comités Carrière.

Article 7 : Modalités d'accès à la formation des jeunes

L'investissement de CA Consumer Finance dans le cadre de sa démarche de formation a toujours été un axe majeur de la stratégie de l'entreprise.

La politique de formation a en effet comme ambition d'adapter les collaborateurs à leur poste de travail, notamment face aux évolutions du secteur du crédit à la consommation, aux enjeux sociétaux et à la diversité faisant ainsi la force des Ressources Humaines de l'entreprise.

Il est porté une attention particulière à l'accès à la formation des nouveaux embauchés et notamment des jeunes de moins de 26 ans non qualifiés ou de moins de 30 ans, la formation professionnelle permettant aux jeunes d'acquérir une qualification et/ou d'accélérer l'acquisition des compétences et du savoir nécessaire au développement de leur carrière.

Objectif chiffré : Chaque année, le pourcentage de jeunes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une formation sera au moins égal au pourcentage de l'ensemble des collaborateurs ayant bénéficié d'une formation (au 31/12).

Par ailleurs, il est rappelé, qu'à ce jour, conformément à la réglementation relative aux établissements de crédit, CA Consumer Finance informe tout nouvel embauché ou toute personne venant de prendre de nouvelles fonctions, à travers des modules de formation en e-learning de la législation relative :

- LAB, Lutte Anti Blanchissement
- Fides, formation relative aux enjeux de la conformité et de la déontologie
- Fraude, formation relative aux responsabilités et rôle à jouer dans le dispositif mis en place au sein de CA Consumer Finance.

Article 8 : Modalités de mise en œuvre d'un suivi sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune embauché

Le suivi du jeune embauché dans l'entreprise se fait par son supérieur hiérarchique dans le cadre d'échanges réguliers sur les conditions d'exécution de son contrat de travail.

Un rapport d'étonnement sera demandé à chaque nouvel jeune embauché par son manager et donnera lieu à une discussion commune.

Il est rappelé qu'au moins 5 jours ouvrés avant la fin de la période d'essai, un entretien est réalisé par le supérieur hiérarchique afin d'informer le salarié du résultat de celle-ci. Cet entretien donne lieu à l'établissement d'un document transmis à la DRH.

Les échanges entre le jeune embauché et son supérieur hiérarchique peuvent se faire de manière informelle ou de façon plus formelle, dans le cadre du cycle d'évaluation mis en place au sein de CA Consumer Finance à travers les entretiens annuels d'évaluation et de développement, les entretiens de mi-année et les entretiens quadrimestriels.

L'entretien annuel d'évaluation et de développement (EAED) permet de :

- Réaliser un bilan de l'année écoulée en termes de compétences et de performance,
- Aborder les objectifs de la période à venir,
- Aborder les souhaits de mobilité (fonctionnelle et/ou géographique) pour rendre le collaborateur acteur de son parcours professionnel,
- Construire un plan de développement avec chaque collaborateur pour l'accompagner dans sa progression.

L'entretien de mi-année est un temps d'échange privilégié permettant de faire état du niveau d'atteinte des objectifs "à mi parcours" et de définir, si besoin, des actions à mettre en place pour favoriser leur réalisation d'ici la fin de l'année.

Les entretiens quadrimestriels sont des points d'étape pour les salariés des fonctions opérationnelles éligibles à la Rémunération Variable Personnelle (RVP). Ils permettent de

faire le bilan de la période écoulée et donnent également une impulsion dans la mise en place des plans d'actions de la période à venir.

Objectif chiffré : Dans ce cadre, 100 % des EAED des jeunes de moins de 30 ans embauchés en CDI sera réalisé.

Il est précisé pour les salariés en contrat d'alternance qu'un échange préalable à la tenue effective des entretiens d'évaluation et de développement sera organisé entre le supérieur hiérarchique, qui réalise ces entretiens, et le tuteur ou le maître d'apprentissage, afin de recueillir l'avis de ce dernier sur les compétences et la performance du salarié en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti.

Article 9 : Outils existants permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi

La société CA Consumer Finance réaffirme sa préoccupation d'aider ses collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale.

En ce sens, l'accord d'entreprise conclu le 19 décembre 2007 prévoit un certain nombre de mesures destinées à l'exercice par ses salariés de leurs responsabilités familiales et à une meilleure articulation de leur vie familiale avec la vie professionnelle. Elles prévoient notamment :

- des absences autorisées rémunérées en cas d'enfants malades,
- l'attribution de CESU pour frais de garde des enfants,
- la possibilité de bénéficier d'un nombre limité de place en crèche sur le site du Nord,
- la prise en charge des frais de transport en commun dans la limite de 75 % du prix de l'abonnement mensuel ou annuel.

Par ailleurs, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 juillet 2012 prévoit notamment des mesures aux fins de prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation des déplacements et des réunions.

Conscientes de la difficulté que peuvent rencontrer les jeunes à trouver un logement, les parties réaffirment leur attachement à leur permettre de bénéficier d'aides pour trouver un logement voire pour financer une partie de leur loyer. Outre les dispositifs classiques de "l'action logement", il est mis l'accent sur les deux dispositifs suivants :

- Le Mobili-jeune : L'aide Mobili-Jeune est destinée à faciliter l'accès au logement de salariés en formation professionnelle (apprentissage, professionnalisation) de moins de 30 ans en prenant partiellement en charge les échéances ou quittances, dans la limite du reste à charge et déduction faite de l'aide personnelle au logement, sous forme de subvention pouvant atteindre, au jour de la signature du présent accord, la somme totale de 1.800 €.

- Le Mobili-pass : L'aide Mobili-Pass rembourse certaines dépenses (double charge de logement, frais d'assistance à l'installation dans le logement), engagées lors d'un changement de résidence occasionné par un changement d'entreprise ou de lieu de travail. C'est une aide spécifique à la mobilité professionnelle lorsque la distance entre l'ancienne résidence et la nouvelle est supérieure à 70 kilomètres.

La description de ces dispositifs d'aides au logement est déjà accessible sur intranet de CA Consumer Finance.

Toutefois, dans le cadre de la publicité du présent accord, les parties s'engagent à communiquer sur le dispositif du Mobili-Jeune, auprès des nouveaux embauchés éligibles, à travers une fiche d'information qui sera jointe à l'envoi du contrat de travail.

Par ailleurs, un document d'informations générales sur l'Action Logement sera établi et mis à disposition des salariés au plus tard à la fin du 1^{er} semestre 2014.

 TM KS BC DB

TITRE III : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Article 10 : Objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi et de recrutement des salariés âgés

CA Consumer Finance s'engage à la poursuite des recrutements de salariés ayant au moins 50 ans, et au maintien dans l'emploi de seniors de 55 ans et plus.

En corollaire de l'objectif visé à l'article 4 du présent accord relatif à l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée entre le 1^{er} janvier 2013 et le 30 septembre 2016, CA Consumer Finance renouvelle son choix de se fixer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Le taux d'emploi des salariés âgés de plus de 45 ans au 31 décembre 2012 au sein de CA Consumer Finance est de 34 % des effectifs :

- dont 20,1% de salariés de plus de 50 ans
- dont 9,4 % de salariés de plus de 55 ans

Objectifs chiffrés : Dans ce cadre, CA Consumer Finance s'engage à maintenir un taux d'emploi de salariés âgés de plus de 55 ans d'au moins 12 % sur la période du 1^{er} octobre 2013 au 30 septembre 2016.

Dans ce contexte, prenant en compte la pyramide des âges et les prévisions de départ à la retraite telles qu'établies dans le diagnostic annexé au présent accord, CA Consumer Finance s'engage à ce que sur la période du 1^{er} janvier 2013 au 30 septembre 2016, l'embauche des salariés de plus de 50 ans ne soit pas inférieure à 3 % des embauches en CDI et CDD réalisées.

Article 11 : Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Article 11.1 : Poursuivre les démarches de prévention des risques professionnels

L'amélioration des conditions et du cadre de travail constitue une priorité de l'entreprise.

Dans le cadre de sa mission de protection de la santé au travail, la Direction de CA Consumer Finance a mis en place plusieurs travaux tels que notamment :

- mise à jour en 2013 du Document Unique d'Entreprise visant les risques physiques et les risques psycho-sociaux (RPS)
- mise en place et suivi des plans d'actions liés aux risques physiques et aux RPS (risques liés aux métiers)
- mise en œuvre de formation sur la gestion du stress ainsi que d'actions de prévention sur le lieu de travail (ex : ateliers permettant d'expérimenter la sophrologie, technique de gestion du stress, sensibilisation sur site [Evry] aux troubles musculo-squelettique)

Par ailleurs, les dispositifs de repérage et d'assistance en matière de prévention des RPS (antenne alerte, service d'écoute et de soutien psychologique) mis en place au sein de l'entreprise seront maintenus.

CA Consumer Finance s'engage à poursuivre et développer les travaux ainsi entrepris.

Article 11.2 : Poursuivre et adapter les démarches d'amélioration des conditions de travail

CA Consumer Finance s'engage à poursuivre, en partenariat avec les différents services de santé au travail, les études ergonomiques et d'adaptation au poste de travail permettant d'améliorer les conditions de travail des salariés et plus spécifiquement des seniors.

Afin notamment de répondre aux spécificités de la profession bancaire en mettant en œuvre des actions de prévention adaptées et de décliner les règles de prévention et d'assistance prévues conventionnellement, un accord de Branche relatif à la création de Services de Santé au Travail Inter Banques (SSTIB) a été conclu le 20 avril 2012. CA Consumer Finance est adhérent de droit depuis le 1^{er} janvier 2013 au SSTIB à Lille et Marseille.

À ce titre, les salariés âgés de 55 ans et plus, qui peuvent être exposés à une des situations identifiées dans le diagnostic annexé au présent accord (conditions de travail), bénéficient, à leur demande et à compter de cet âge, d'une visite médicale annuelle auprès de la médecine du travail.

Les parties conviennent que, dans certaines situations particulières, l'aménagement des postes de travail permet de favoriser tant le maintien de l'emploi que l'embauche de salariés âgés.

Pour ce faire, un ergonomiste pourra être amené à intervenir à la demande de la médecine du travail.

Objectif chiffré : Sur préconisation de la médecine du travail, 100 % des équipements relatifs à l'aménagement du poste de travail demandés, en faveur des salariés de 55 ans et plus, seront acceptés et mis en œuvre.

Par ailleurs, dans le cadre de l'établissement des plans d'actions relatifs à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques psychosociaux, tout sera mis en œuvre pour éviter les situations d'isolement des seniors dans les collectifs de travail.

Article 11.3 : Aménagements individuels du temps de travail

CA Consumer Finance souhaite continuer à privilégier l'accès au temps partiel dans le respect de l'accord relatif au temps du travail du 29 mars 2007.

Objectif chiffré : 80 % des demandes exprimées par les salariés de 55 ans et plus en vue d'obtenir un temps partiel au regard de l'accord relatif au temps de travail susvisé seront acceptées.


Accord intergénérationnel

Article 11.4 : Bilan santé

Chaque salarié âgé de 55 ans et plus qui effectuera un "Bilan de santé" auprès de l'un des centres agréés par la Sécurité sociale sera autorisé à s'absenter une demi-journée de son poste de travail pour réaliser ce bilan.

Le temps consacré à la réalisation du bilan de santé, dans la limite d'1/2 journée, est assimilé à du temps de travail effectif et payé comme tel sous réserve de transmettre à la Gestion des Ressources Humaines les justificatifs.

Objectif chiffré : 100 % des salariés ayant réalisé un Bilan santé bénéficient de la prise en charge du temps consacré au suivi de ce dernier, dans la limite d'1/2 journée.

Article 11.5 : Mesures de temps partiel aidé

Article 11.5.1 : Champ d'application

Afin de favoriser l'aménagement des conditions de travail des salariés de 58 ans et plus qui se sont expressément engagés à faire liquider leurs droits à la retraite à "taux plein" au sens de l'article L 351-1 du Code de la Sécurité Sociale dans les 3 ans, la société CA Consumer Finance met en place un dispositif expérimental de réduction aidé du temps de travail.

Le bénéfice de ce dispositif de temps partiel aidé ne concerne que les salariés de statut Technicien des Métiers de la Banque (décompte du temps de travail en heures) et de statut cadre (décompte du temps de travail en heures) qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- avoir au moins 58 ans au moment du passage à temps partiel,
- avoir 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou le Groupe Crédit Agricole S.A,
- travaillé effectivement, à la date de la mise en place du temps partiel, depuis 5 années continue sur un métier opérationnel caractérisé par une activité téléphonique, au minimum à 80 %, dans les entités définies à l'article 11.5.2,
- être à temps complet depuis au moins 18 mois à la date de signature du présent accord,
- diminuer son temps de travail pour exercer une activité à 80 % de sa durée de travail à temps complet,
- s'engager à liquider ses droits à la retraite à l'issue des 3 ans.

Article 11.5.2 : Liste des activités ouvrant droit au bénéfice des dispositions de l'article 11.5

	Liste des entités où l'activité téléphonique est le cœur de l'activité
Crédit Recouvrement et Surendettement	<ul style="list-style-type: none">- Process Relance 2 et 3- Agence de recouvrement Lille et Toulouse- Prévention Surendettement- Amiable Niveau 1 et 2- Centre de recouvrement CA Arcueil- BRS Lyon
Crédit Contentieux	<ul style="list-style-type: none">- Amiable et Garantie : Call center Roubaix- RCA Evry, service RCI (recouvrement créances internalisées)
Financement des ventes	Agences Service Partenaires IDF / Nord
Financement des particuliers	<ul style="list-style-type: none">- Relation Client / Service Client- Relation Client / Rétention
Financement intermédié	Chargés de clientèle des opérations Prêts bancaires et renouvelables
DPB	<ul style="list-style-type: none">- Agence relation client et réseau LCL : Chargés de clientèle de l'équipe multi canal en charge des appels entrants et sortants de vente- Agence relation client et réseau CA : Chargés de clientèle Equipes SAV 2 téléphone en charge des appels entrants et sortants

Article 11.5.3 : Modalités de l'aide au temps partiel aidé

Dans le cadre de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés seniors, les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité fixées à l'article 11.5.1 pourront bénéficier d'un des deux modèles de temps partiel aidé.

Il est précisé que les deux modèles de temps partiel aidé définis ci-après ne peuvent être cumulés par un même salarié.

Article 11.5.3.1: Modèle 1 de temps partiel aidé

Le Modèle 1 de temps partiel aidé est fondé sur une majoration de la rémunération brute fixe annuelle.

Afin de favoriser une mise en œuvre sur 3 ans de ce dispositif, les parties conviennent de modifier, uniquement pour les salariés bénéficiaires du Modèle 1 de temps partiel aidé, les dispositions de l'article 4 du Chapitre 7 de l'accord d'entreprise du 19 décembre 2007 relatif à la préparation à la retraite.

A ce titre, la première année (soit 3 ans avant le départ à la retraite au lieu des 12 mois qui précèdent le départ à la retraite), les deux demi-journées ou journée de congé telles que

prévues à l'article 4 du Chapitre 7 de l'accord d'entreprise précité seront prises par le salarié éligible au présent accord.

La deuxième année (soit deux ans précédant le départ à la retraite), le salarié dont la durée de travail est réduite à 80 % sera rémunéré à hauteur de 90 % de sa rémunération brute fixe annuelle base temps plein.

La troisième année (soit 1 an avant le départ à la retraite), le salarié dont la durée de travail est réduite à 80 % sera rémunéré à hauteur de 85 % de sa rémunération brute fixe annuelle base temps plein.

Il est précisé que ces majorations ne peuvent conduire à verser au salarié une rémunération fixe supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

Dans tous les cas, le salarié bénéficiaire des présentes dispositions ne pourra pas demander à bénéficier en sus des dispositions telles que prévues à l'article 4 du Chapitre 7 de l'accord d'entreprise du 19 décembre 2007 relatif à la préparation à la retraite.

Article 11.5.3.2 : Modèle 2 de temps partiel aidé

Le Modèle 2 de temps partiel aidé est fondé sur la prise en charge de la cotisation patronale à l'assurance vieillesse de Sécurité sociale et à la retraite complémentaire obligatoire sur la base d'une rémunération à temps plein.

Afin de permettre aux salariés en fin de carrière de pouvoir travailler à temps partiel sans pénaliser l'acquisition de leurs droits à la retraite, il est convenu du dispositif suivant.

Lorsque le salarié éligible au présent dispositif et bénéficiaire du Modèle 2 de temps partiel aidé sollicite le maintien de ses cotisations vieillesse sur la base d'un taux plein (régimes de base et complémentaire) CA Consumer Finance s'engage à prendre en charge la part patronale liée aux cotisations supplémentaires afférentes, et ce, pendant une durée de 2 ans (impliquant une date de prise d'effet 3 ans avant le départ à la retraite).

Pendant les 12 mois qui précéderont le départ à la retraite, le salarié bénéficiera des dispositions de l'article 4 du Chapitre 7 de l'accord d'entreprise du 19 décembre 2007 relatif à la préparation à la retraite. Dans ce cadre uniquement, l'entreprise s'engage également à poursuivre la prise en charge de la part patronale liée aux cotisations supplémentaires afférentes au maintien, demandé par le salarié, de cotiser sur la base d'un taux plein.

Il est précisé que dans ce modèle de temps partiel aidé, les cotisations supplémentaires afférentes seront prises en charge par le salarié pour la part salariale, CA Consumer Finance prenant en charge uniquement la part patronale de celles-ci.

Conformément aux dispositions de l'article R 241-0-3 du Code de la Sécurité Sociale, le maintien des cotisations vieillesse sur la base d'un taux plein doit faire l'objet d'un accord écrit, daté et signé entre l'employeur et le salarié intégré à l'avenant de passage à temps partiel.

Article 11.5.4 : Modalités du passage à temps partiel aidé

Les parties conviennent que seuls les articles 8 (rémunération), 9 (congrés), 12 (prévoyance) et 13 (formation) du Chapitre IV (Temps partiel) de l'accord relatif au temps de travail du 29 mars 2007 sont applicables aux salariés éligibles au présent dispositif.

Les autres modalités de passage à temps partiel aidé sont régies par les dispositions qui suivent.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un temps partiel aidé doit adresser sa demande par écrit, envoyée en recommandé avec accusé réception ou remise en mains propres contre décharge à la Direction des Ressources Humaines, avec une copie adressée à son supérieur hiérarchique.

La demande initiale précise :

- le modèle de temps partiel aidé dont le salarié souhaite bénéficier,
- la répartition quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle envisagée,
- la date de prise d'effet souhaitée ne pouvant intervenir moins de 4 mois après la demande (début le 1^{er} jour d'un mois civil),
- le relevé de carrière de la CNAV ou CARSAT.
- l'engagement du salarié de liquider ses droits à la retraite à l'issue des 3 ans étant précisé que cet engagement ne sera pas opposable au salarié dans l'hypothèse d'une évolution législative ou réglementaire qui affecterait, après sa demande initiale, sa situation au regard de son éligibilité à bénéficier d'une retraite "à taux plein".

Après échanges entre le collaborateur et le supérieur hiérarchique sur les modalités pratiques de mise en place du temps partiel et validation des conditions d'éligibilité du salarié demandeur par la Direction des Ressources Humaines, cette dernière accusera réception de la demande du salarié dans un délai maximum de 3 mois.

A défaut d'accord entre le collaborateur et le supérieur hiérarchique sur la répartition quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle, il est rappelé que la fixation de l'horaire de travail à temps partiel, relève du pouvoir de direction de l'employeur.

La mise en place du temps partiel aidé est formalisée par la signature d'un avenant au contrat de travail d'une durée déterminée de 3 ans.

Article 11.5.5 : Date d'entrée en vigueur

Ce dispositif entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Article 11.5.6 : Dispositif transitoire exceptionnel

A titre exceptionnel, les salariés éligibles aux dispositions de l'article 11.5, qui à la date d'entrée en vigueur du présent accord pourraient faire liquider leurs droits à la retraite à "taux plein" au sens de l'article L 351-1 du Code de la Sécurité sociale dans les 2 ans (et non dans les 3 ans) bénéficieront à titre exceptionnel et transitoire des dispositions de l'article

11.5.3 sous réserve des aménagements suivants ayant vocation à adapter les conditions et les modèles de temps partiel à une durée de 2 ans (au lieu de 3 ans)

Dans ce cadre, les salariés visés à l'article 11.5.6 devront s'engager à liquider leurs droits à la retraite à l'issue des 2 ans.

Article 11.5.6.1: Aménagement exceptionnel du Modèle 1 de temps partiel aidé

Les dispositions prévues à l'article 11.5.3.1 du présent accord seront opposables aux salariés visés à l'article 11.5.6 sous réserve des aménagements suivants :

La première année (soit 2 ans avant le départ à la retraite au lieu des 12 mois qui précèdent le départ à la retraite), les deux demi-journées ou journée de congé telles que prévues à l'article 4 du Chapitre 7 de l'accord d'entreprise précité seront prises par le salarié éligible au présent accord.

La deuxième année (soit l'année précédant le départ à la retraite), le salarié dont la durée de travail est réduite à 80 % sera rémunéré à hauteur de 90 % de sa rémunération brute fixe annuelle base temps plein.

Article 11.5.3.2 : Aménagement du Modèle 2 de temps partiel aidé

Les dispositions prévues à l'article 11.5.3.2 du présent accord seront opposables aux salariés visés à l'article 11.5.6 sous réserve des aménagements suivants :

Lorsque le salarié éligible à la présente disposition et bénéficiaire du Modèle 2 de temps partiel aidé sollicite le maintien de ses cotisations vieillesse sur la base d'un taux plein (régimes de base et complémentaire) CA Consumer Finance s'engage à prendre en charge la part patronale liée aux cotisations supplémentaires afférentes, et ce, pendant une durée de 2 ans (impliquant une date de prise d'effet 2 ans avant le départ à la retraite).

Pendant les 12 mois qui précéderont le départ à la retraite, le salarié bénéficiera des dispositions de l'article 4 du Chapitre 7 de l'accord d'entreprise du 19 décembre 2007 relatif à la préparation à la retraite. Dans ce cadre uniquement, l'entreprise s'engage également à poursuivre la prise en charge de la part patronale liée aux cotisations supplémentaires afférentes au maintien, demandé par le salarié, de cotiser sur la base d'un taux plein.

Article 12 : Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des seniors

Afin de favoriser l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés seniors, CA Consumer Finance souhaite poursuivre, dans ce domaine, la mise en place d'une politique volontariste. Cette dernière sera déclinée à travers la mise à disposition sur intranet, dans un espace dédié seniors, d'informations actualisées.

CA Consumer finance considère que l'ensemble des 5 domaines prévus à l'article R 5121-28 du Code du travail relatif à l'emploi des salariés âgés mérite une réflexion et un investissement.

Au regard des efforts restant encore à déployer et du contexte économique actuel, CA Consumer Finance relève que 4 des 5 domaines sont déterminants pour favoriser le maintien dans l'emploi, les principes fondamentaux du 5^{ème} domaine, relatif au recrutement des salariés âgés dans l'entreprise, ayant été réaffirmés à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 12.1 : Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Article 12.1.1 : L'entretien de 2^{ème} partie de carrière

Chaque salarié âgé de 45 ans et plus se verra proposer un entretien de 2^{ème} partie de carrière réalisé par un Gestionnaire Carrière.

Fondé sur le volontariat, cet entretien est renouvelable tous les 5 ans. Il s'intègre dans le cadre du plan de gestion individuelle des collaborateurs.

Aussi, avant la fin de l'année 2013, chaque salarié âgé de 45 ans et plus se verra proposer par écrit un entretien de 2^{ème} partie de carrière.

Par la suite, chaque année, les salariés atteignant au cours de l'année l'âge de 45 ans, se verront également proposer la tenue de cet entretien.

Enfin, tous les 5 ans suivants la date de proposition ou de tenue de cet entretien, un rappel sera adressé aux salariés éligibles quant à la possibilité de solliciter un entretien de 2^{ème} partie de carrière.

Dans tous les cas, il est rappelé que les collaborateurs relevant de cette population peuvent aussi demander à être reçus dans le cadre de cet entretien avant même qu'il ne leur soit proposé.

Cet entretien aura pour objectif de réaliser un bilan sur l'activité, l'expérience et les compétences du collaborateur, le maintien de son employabilité, sa situation ainsi que sur ses projets professionnels.

Au cours de cet entretien, seront notamment abordés les thèmes suivants :

- Les compétences du salarié et son parcours professionnel
- La situation professionnelle actuelle du salarié
- Le projet professionnel du salarié
- Les souhaits d'évolution professionnelle du salarié au regard des possibilités de l'entreprise
- Les souhaits de mobilité intra Groupe Crédit agricole SA
- Les objectifs de professionnalisation du salarié
- Les besoins de formation du salarié
- Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation et de formation professionnelle, les conditions de réalisation de la formation dans l'entreprise.

Par ailleurs, un stage en immersion sur un métier d'une autre activité, telle que proposé dans le e-catalogue formation pourra également être mis en place.

En cas de demandes multiples ne permettant pas au Gestionnaire Carrière de planifier, à court terme, la réalisation de ces entretiens de 2^{ème} partie de carrière, des règles de priorité pourront être mises en place pour la tenue effective de ces entretiens telles que :

- âge des salariés, priorité étant donné aux salariés âgés de 45 à 49 ans,
- ancienneté dans l'entreprise ou le Groupe.

Objectifs chiffrés : Au moins 80 % des salariés âgés de 45 à 49 ans à la date d'entrée en vigueur du présent accord, titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ayant au moins 10 ans d'ancienneté, qui auront accepté d'y participer, bénéficieront d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière au 30 septembre 2016.

Au moins 80 % des salariés qui atteindront l'âge de 45 ans pendant la durée du présent accord, titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ayant au moins 10 ans d'ancienneté, qui auront accepté d'y participer, bénéficieront d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière au 30 septembre 2016.

Au moins 70 % des salariés âgés de 50 à 54 ans à la date d'entrée en vigueur du présent accord, titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ayant au moins 10 ans d'ancienneté, qui auront accepté d'y participer, bénéficieront d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière au 30 septembre 2016.

Au moins 60 % des salariés âgés de 55 ans et plus à la date d'entrée en vigueur du présent accord, titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ayant au moins 10 ans d'ancienneté, qui auront accepté d'y participer, bénéficieront d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière au 30 septembre 2016.

Article 12.1.2 : Accompagner les Gestionnaires Carrière dans la conduite des entretiens de 2^{ème} partie de carrière

Point d'étape important dans le déroulement de la carrière professionnelle du salarié, CA Consumer Finance, et plus généralement le Groupe Crédit Agricole SA, entendent valoriser les entretiens de 2^{ème} partie de carrière.

Aussi, des modules de formation spécifiques et pouvant être communs au Groupe portant sur les techniques de conduite de l'entretien et sur l'appréciation de la pertinence des orientations et des dispositifs d'accompagnement envisagés sont proposés au Gestionnaire Carrière.

Objectif chiffré : 100 % des Gestionnaires Carrière de CA Consumer bénéficieront de la formation à la conduite d'entretien de 2^{ème} partie de carrière avant fin 2014 ou dans les 12 mois suivant leur embauche.

DB TB KS
BC
21/37

Afin de mesurer l'impact de ces entretiens, CA Consumer Finance suivra les taux que représente le nombre de seniors mutés au regard du nombre total de mobilités réalisées annuellement, et ce, distinctement pour les salariés âgés de 45 à 55 ans et ceux âgés de 55 ans et plus.

Il est prévu que ces taux soient égaux respectivement aux pourcentages de 15 % et de 5 %.

Les indicateurs de suivi pour ces deux catégories de population sont :

- Taux annuel de salariés âgés de 45 à 55 ans mutés au regard du nombre total de mutations réalisées
- Taux annuel de salariés âgés de 55 ans et plus mutés au regard du nombre total de mutations réalisées

Il est précisé que par mutation, on entend toute mobilité géographique ou fonctionnelle formalisée dans le cadre d'un avenant au contrat de travail.

Article 12.2 : Développement des compétences et des qualifications, et accès à la formation

Article 12.2.1 : Maintenir l'accès à la formation des salariés âgés de 50 ans et plus

La formation est un levier important dans le maintien de l'employabilité. Dans le cadre des objectifs du plan de formation, il convient de maintenir, tout au long de la vie professionnelle, le niveau d'accès aux stages proposés.

L'ensemble des collaborateurs de l'entreprise a accès aux formations proposées par la Direction des Ressources Humaines. Ainsi au 31 décembre 2012, le taux d'accès à la formation pour tous les salariés de CA Consumer Finance est de 53,64 % (hors DIF).

CA Consumer Finance favorisera l'accès à la formation des salariés âgés de 55 ans et plus. A ce titre, le service Formation de la Direction des Ressources Humaines transmettra au 30 novembre de chaque année, à l'attention des différentes Directions, un état récapitulatif listant les collaborateurs de plus de 55 ans non formés depuis plus 3 ans afin de favoriser les échanges entre les collaborateurs identifiés et leur supérieur hiérarchique au cours de l'entretien annuel d'évaluation en vue d'étudier la nécessité de mettre en place ou non un plan de développement.

Aussi, les critères retenus restent, pour tous, l'adéquation des objectifs de la formation aux besoins des métiers et le développement de compétences professionnelles.

Afin de favoriser l'adaptation aux nouvelles technologies des salariés de plus de 50 ans, ceux qui auront formalisé leur souhait de bénéficier d'une formation liée à l'utilisation des principaux outils informatiques (word, excel, powerpoint et outlook) bénéficieront d'un accès prioritaire dans le cadre du plan de formation ou du DIF et dans les limites budgétaires qui auront préalablement et annuellement été définies dans le plan de formation.



Objectif Chiffré : Chaque année, le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une formation sera au moins égal au pourcentage de l'ensemble des collaborateurs ayant bénéficié d'une formation (au 31/12).

Article 12.2.2 : Faciliter l'accès des salariés de 45 ans et plus au bilan de compétences

Afin d'encourager ou de faciliter la définition de leur projet professionnel, les salariés pourront, bénéficier à leur initiative et à compter de leur 45^{ème} anniversaire, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise (et de 5 ans d'activité salariée) et de respecter les délais aux fins d'accomplir les formalités administratives nécessaires (60 jours minimum), d'un congé de bilan de compétences, pour une durée maximale de 24 heures (consécutives ou non).

Ce dispositif sera mis en œuvre, dans les limites budgétaires fixées par l'entreprise (qui seront précisés dans le Plan de formation), dans le cadre :

- soit d'une prise en charge au titre du congé de Bilan de compétences, le choix de l'organisme se faisant par le salarié sur une liste d'organismes référencés par le Fongecif,

- soit, en cas de refus du Fongecif, d'une prise en charge par l'entreprise dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) pour les collaborateurs bénéficiant de 20 années d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 45^{ème} anniversaire.

Dans ce cadre, les collaborateurs seront invités à réaliser le bilan de compétences auprès d'un des organismes prestataires avec lequel un partenariat aura été établi avec CA Consumer Finance.

Dans tous les cas, la Direction des Ressources Humaines proposera au collaborateur de partager avec son Gestionnaire Carrière et en présence du représentant de l'organisme prestataire les étapes du Bilan de compétences aux fins d'échanger sur l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses motivations afin de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation.

Objectif chiffré : En cas de refus par le Fongecif de la prise en charge, 100 % des bilans de compétences demandés par les salariés éligibles au dispositif (article 12.2.2) seront pris en charge par l'entreprise et réalisés dans le cadre du DIF.

Article 12.3 : Organisation de la coopération intergénérationnelle

Afin de favoriser les échanges intergénérationnels au sein des équipes et faire bénéficier ainsi les jeunes de l'expérience des salariés plus seniors et les dits seniors, des savoir faire relevant des nouvelles technologies souvent maîtrisés par les plus jeunes, les parties au présent accord soulignent leur attachement à favoriser la pluralité des âges au sein des équipes de travail.

Par ailleurs, outre les mesures définies en matière de transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes (article 14 du présent accord), le service Formation de la Direction des Ressources Humaines pourra organiser des rencontres/ateliers nouvelles

technologies animées par des jeunes salariés volontaires à destination des seniors (nouveaux outils, nouveaux médias).

Objectif chiffré : Avant fin 2014, deux rencontres/ateliers seront organisées (une sur le site d'Evry et une sur le site de Roubaix).

En cas de participation active (déterminée au regard du nombre de participants et du retour d'expérience des salariés ayant participé à ces sessions) des collaborateurs à ces initiatives, de telles opérations pourraient être renouvelées sur les années suivantes.

Article 12.4 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors et les accompagner dans leur démarches de préparation à la retraites, différentes actions sont mises en place.

Article 12.4.1 : Bilan retraite

Chaque salarié âgé de 55 ans et plus qui souhaite obtenir des informations nécessaires à sa future retraite, à travers notamment la réalisation d'un Bilan Retraite Personnalisé, peut bénéficier de l'assistance d'un cabinet spécialisé choisi par CA Consumer Finance.

La nature, le contenu et la prise en charge de cette prestation sont préalablement présentés au collaborateur intéressé, les frais engagés étant financés par CA Consumer Finance, à 100 % pour les modules Information conseil retraite et Prévoir ses revenus et à 50 % pour les modules Bilan retraite et Aide à la liquidation des droits.

Pour les salariés ayant eu un parcours professionnel multi entreprises, à savoir :

- avoir travaillé au minimum dans 4 entreprises et plus de 3 ans dans chacune de ces entreprises,
- et/ou avoir acquis des droits à la retraite dans au moins deux régimes différents et avoir travaillé plus de 3 ans dans chacun de ces régimes,

et pouvant rendre complexe les étapes de reconstitution de carrière et/ou les démarches administratives, CA Consumer Finance, prendra en charge à 80 % les frais engagés pour les modules Bilan retraite et Aide à la liquidation des droits.

Le dispositif est présenté, à date, en annexe 1 du présent accord.

Objectif chiffré : 100 % des salariés éligibles souhaitant effectuer un Bilan Retraite Personnalisé réalisé par un cabinet spécialisé mandaté par CA Consumer Finance bénéficient des conditions de prise en charge définies à l'article 12.4.1.

Article 12.4.2 : Demande de formation au titre du Droit Individuel à la Formation

CA Consumer Finance s'engage à accepter toutes les demandes de formation qui mobilisent les droits acquis au titre du DIF présentées par les salariés qui ont officiellement avisé de leur date de départ à la retraite dans les deux années à venir, et ce, dans la limite d'un coût n'excédant pas 120 fois la valeur horaire du DIF.

Objectif chiffré : 100 % des demandes de DIF des salariés qui ont officiellement avisé de leur date de départ à la retraite dans les deux années à venir sont acceptées dans la limite de 120 fois la valeur horaire du DIF.

Article 12.4.3 : Information des collaborateurs sur la retraite

Les régimes de retraite ayant fortement évolué depuis ces dernières années et étant encore amenés, à l'avenir, à faire l'objet de réformes importantes, CA Consumer Finance mettra à disposition des collaborateurs sur intranet des informations portant sur la retraite (sous forme de Foire aux questions) et organisera courant 2014 des réunions sur les différents sites animées par Réunica, Institution de Retraite complémentaire.

Article 12.4.4 : Préparer à la retraite

Il est rappelé que l'accord d'entreprise du 19 décembre 2007 prévoit que pendant les 12 mois qui précèdent le départ ou la mise à la retraite, tout salarié comptant au moins 10 ans d'ancienneté au sein du Groupe Crédit Agricole S.A. lors de son départ définitif pourra prendre 2 demi-journées de congé par semaine (une le vendredi après-midi, l'autre le lundi matin) ou une journée au choix de l'intéressé.

Par ailleurs, ces mêmes salariés peuvent, à titre exceptionnel, cumuler pendant les 12 mois qui précèdent leur départ ou mise à la retraite leurs jours congés payés, RTT ou de récupération, sous réserve du respect des dispositions de l'article L 3141-18 du Code du travail, afin de pouvoir prendre en totalité ces jours avant leur départ effectif de l'entreprise.

Un module de formation "Bien vivre sa retraite – De la vie professionnelle à la vie personnelle active" a été mis en place au sein de CA Consumer Finance.

Cette formation est ouverte aux salariés en situation de départ à la retraite sous 5 ans dans le cadre de l'utilisation de leurs droits à DIF, et vise d'une part à rappeler aux salariés les évolutions législatives et conventionnelles en la matière et d'autre part à les informer sur la manière dont ils peuvent préparer leur retraite.

Objectif chiffré : 100 % des demandes de suivi du module de formation "Bien vivre sa retraite – De la vie professionnelle à la vie personnelle active" (DIF) par des salariés éligibles sont acceptées.

TITRE IV : ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES EN DIRECTION DES JEUNES

L'entreprise est responsable de la transmission des connaissances, des techniques, du savoir-faire et bonnes pratiques de ses collaborateurs. A ce titre, chaque Direction de CA Consumer Finance est impliquée dans la mise en œuvre de cette transmission des savoirs et des compétences.

Article 13 : Le développement de la fonction tutorale

CA Consumer Finance reste attaché à la nécessaire transmission de l'expérience et du savoir faire de l'entreprise qui peut être notamment mise en œuvre par des salariés plus âgés, à travers des missions de tutorat, de maître d'apprentissage ou de formateur.

Le développement de la fonction tutorale (visant les contrats en alternance) doit permettre :

- la valorisation de l'expérience professionnelle,
- l'accompagnement et le renforcement de la politique de formation en alternance,
- le partage des savoir-faire entre les collaborateurs et notamment entre générations.

Ainsi, la mobilisation et l'implication des salariés âgés de plus de 50 ans, dans les missions de tuteur ou maître d'apprentissage (encadrement de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) seront renforcées.

L'identification des tuteurs ou maître d'apprentissage se fait sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés et qui présentent des compétences relationnelles et pédagogiques (avoir acquis un savoir-faire et être en capacité de transmettre leur expérience) ainsi que professionnelles et techniques (avoir une expérience professionnelle en rapport avec l'objectif de tutorat) nécessaires à l'exercice de telles missions. Dans la mesure du possible, cette mission sera plus particulièrement confiée aux salariés seniors de l'entreprise ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

Eu égard aux objectifs de qualité et d'efficacité du tutorat, une formation préalable et spécifique devra avoir été suivie par tous les nouveaux tuteurs ou maîtres d'apprentissage, à la date de signature du présent accord, ainsi identifiés ("Le tuteur – Le contrat en alternance et le transfert de compétences – Niveau 1).

A l'issue de chaque session de formation, une attestation nominative de formation au tutorat ainsi que la Charte du tutorat sont remis à chaque nouveau tuteur ou maître d'apprentissage.

Par ailleurs, afin de favoriser un tutorat de qualité, un livret d'accompagnement relatif à la transmission des savoirs et des compétences sera élaboré et diffusé courant 2014 à l'ensemble des tuteurs ou maîtres d'apprentissage.

Dans le cadre de la Rémunération Variable Personnelle, un objectif individuel (annuel) lié à l'intégration des salariés en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation et contrat

 TB KS BC DB

d'apprentissage), à hauteur de 15 %, sera fixé aux tuteurs ou maîtres d'apprentissage. Dans ce cadre, les missions ainsi dévolues aux tuteurs ou maîtres d'apprentissage devront être précisées afin de permettre une évaluation objective de la bonne réalisation de sa mission.

Objectif chiffré : 100 % des salariés âgés de 50 ans et plus entrant dans la démarche de tutorat, à compter de la signature du présent accord, seront formés à l'exercice de cette mission.

Le tutorat s'inscrivant dans une logique de transmission des savoirs métier et d'intégration des jeunes en alternance, une communauté des tuteurs sera mise en place, sur la base du volontariat, courant 2014 afin de favoriser le partage d'expérience.

Article 14 : Les modalités de transmission des compétences au quotidien

Article 14.1 : Les pôles dédiés à la formation des entités opérationnelles

Afin de favoriser le maintien du capital de compétences et la transmission des savoirs et des pratiques professionnelles, les structures opérationnelles de CA Consumer Finance ont mis en place en leur sein, en collaboration avec le service Formation de la Direction des Ressources Humaines, des pôles dédiés à la formation (ex : Financement des Ventes, Financement des Particuliers, Contentieux et Recouvrement/Surendettement...).

Ces pôles formation sont constitués de formateurs dont les missions principales consistent notamment à :

- concevoir et mettre à jour les modules de formation en lien avec les métiers et/ou les projets (produits, outils, savoir-faire métier [compétences commerciales ou comportementales]...) ainsi que les procédures et modes opératoires en vigueur dans l'entreprise,
- dispenser la formation auprès de ses pairs,
- animer le réseau d'experts tuteurs au sein des unités.

Article 14.2 : Le réseau de référents

Outre les pôles formation, les entités opérationnelles ont mis en place un réseau de référents (à savoir experts tuteurs [Direction Crédit France], formateurs relais [Relations Clientèle] ou experts métier [Viaxel]).

Ces collaborateurs sont reconnus pour leur niveau d'expertise métier (connaissances techniques, outils, commerciales) ainsi que pour leurs qualités relationnelles et pédagogiques. Ainsi, ces collaborateurs dont le métier principal correspond à l'activité de leurs entités (ex : chargés de clientèle, chargés de recouvrement ou chargés de portefeuille) ont notamment pour mission de transmettre leurs savoirs auprès de nouveaux collaborateurs et les accompagner dans la prise en charge de leurs missions.

Ils bénéficient à cet effet, d'un accompagnement par les formateurs exerçant auprès de la Direction notamment dans le cadre de leur mission ainsi que de formations portant sur les bases de l'animation de formation.

Article 14.3 : Formalisation de la transmission des compétences et savoirs techniques

Dans une démarche de formalisation des processus, des procédures de gestion de l'activité, des normes et méthodes, l'ensemble des Directions de CA Consumer Finance dispose d'une base de données (notamment intranet, BDE) dans lequel les documents métiers et guides sont mis à la disposition des collaborateurs aux fins de leur permettre de maintenir et d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier.



TB KS
BC DB

TITRE V : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 15 : Modalités de suivi de l'accord

Le suivi des mesures et objectifs définis dans le présent accord fera l'objet d'une communication annuelle auprès du Comité d'entreprise sur la base du document d'évaluation relatif à la mise en œuvre de l'accord tel que visé à l'article L 5121-15 du Code du travail.

Une commission de suivi du présent accord composée de deux représentants par organisation syndicale représentatives se réunira :

- au cours du 1^{er} semestre de l'année 2015
- au cours du 1^{er} semestre de l'année 2016 où un bilan de l'accord sera réalisé

Article 16 : Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il prendra effet au 1^{er} octobre 2013 à l'exception des dispositions de l'article 11.5 qui prendront effet au 1^{er} janvier 2014.

Ces dispositions cesseront automatiquement et de plein droit trois ans après sa date d'application soit au 30 septembre 2016.

Article 17 : Publicité auprès des salariés

Le présent accord sera mis en ligne sur intranet et présenté auprès des salariés via courrier électronique.

Afin de favoriser une meilleure connaissance des dispositions du présent accord, une communication échelonnée sur chacune des principales thématiques sera mise en place.

Article 18 : Révision

Sur proposition d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou sur proposition de l'entreprise, une négociation de révision pourra être engagée, à l'issue d'une période d'un an à compter de la date de prise d'effet du présent accord, dans les conditions prévues par les articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

En cas de contrôle de conformité effectué par la Direccte conduisant à un avis défavorable ou d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai maximum d'un mois après la réception de l'avis ou la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où un événement exceptionnel, susceptible de modifier de manière significative la structure de l'entreprise ou d'impacter l'environnement économique dans lequel l'entreprise évolue, interviendrait au cours de la durée de vie du présent accord, de nature à modifier la détermination de certains des objectifs, les parties conviennent de pouvoir se réunir aux fins d'apprécier, s'il s'avère nécessaire de réviser par voie d'avenant les objectifs relatifs notamment aux engagements en matière de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi.

Article 19 : Publicité

Conformément aux articles aux articles D 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de d'Evry et de la Direccte d'Evry.

Fait à Evry, en 10 exemplaires, le 17 septembre 2013



Pour La société CA Consumer Finance,
Monsieur Stéphane PRIAMI
Directeur Général France

Pour les organisations syndicales représentatives :

Monsieur Michel JEANJEAN
Délégué syndical national CFDT

Boukhatia Jamile
Fo ~~BOES~~

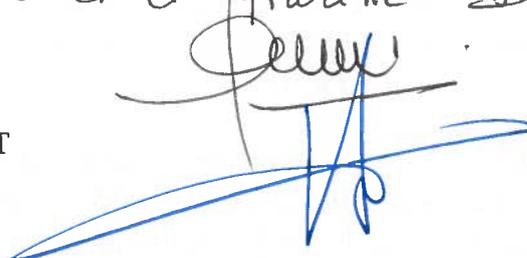
Monsieur Thierry BLONDIAU
Délégué syndical national CFTC



Madame Annette PERTHUIS
Déléguée syndicale nationale CGT

Mesdames Claudine MARIEN et Karine SORIN
Monsieur Patrice GRANJON
Délégués syndicaux FO

Pour les Délégués Syndicaux
Fo CA-CF Karine Sorin
BOES



Monsieur Benoit CALLEWAERT
Délégué syndical national SNB

Madame Christine DENEUVE
Déléguée syndicale nationale UNSA



ANNEXE 1 : BILAN RETRAITE PERSONNALISÉ

(article 12.4.1)

Données communiquées à titre informatif – Tarifs en vigueur à la date de signature du présent accord

❶ Prestations prises en charge à 100 % par l'entreprise

Opérations réalisées par Mondial Assistance à partir des démarches et/ou éléments fournis par le collaborateur

Module Information conseil retraite : Des informations sur les questions juridiques, réglementaires et fiscales relatives à la retraite sont communiquées par téléphone

- Coût salarié : 0 €
- Coût employeur : 9,75 € HT

Module Prévoir ses revenus : Simulation des revenus disponibles à la retraite avec un comparatif à différents âges de départ

- Coût salarié : 0 €
- Coût employeur : 186,07 € HT

❷ Prestations prises en charge à 50 % ou 80 % par l'entreprise (voir conditions définies à l'article 12.4.1 du présent accord)

Un mandat est donné par le salarié à Mondial Assistance pour effectuer directement toutes les démarches auprès des organismes.

Module Bilan Retraite : Reconstitution de carrière et des droits acquis à l'approche du départ en retraite

1°- Coût avec prise en charge à 50 % par l'entreprise :

- Coût salarié : 166,04 € HT
- Coût employeur : 166,04 € HT

2°- Coût avec prise en charge à 80 % par l'entreprise :

- Coût salarié : 66,41 € HT
- Coût employeur : 265,67 € HT

Module Aide à la liquidation des droits : Accompagnement dans les démarches administratives pour liquider les droits

1°- Coût avec prise en charge à 50 % par l'entreprise :

- Coût salarié : 128,35 € HT
- Coût employeur : 128,35 € HT

2°- Coût avec prise en charge à 80 % par l'entreprise :

- Coût salarié : 51,34 € HT
- Coût employeur : 205,36 € HT

ANNEXE 2 : CALENDRIER DES MESURES

Les indicateurs figurant dans la présente annexe seront déclinés, dans la mesure du possible, par grandes Directions telles que figurant dans l'organigramme de CA Consumer Finance

Thèmes	Objectifs/Engagements	Indicateurs	Calendrier
Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes			
Recrutement des jeunes en CDI	<ul style="list-style-type: none"> - 30 % des embauches en CDI concernant des jeunes de moins de 30 ans du 01/01/13 au 30/09/16 - Au 30/09/16, sur les 30 % d'embauches en CDI de jeunes de moins de 30 ans, le % de transformation en CDI des contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation conclus au sein de CA Consumer Finance ou d'une des entités du Groupe Crédit Agricole) sera au moins égal à 50 % 	<ul style="list-style-type: none"> - % d'embauche des jeunes de moins de 30 ans en CDI - % de transformation en CDI des contrats d'alternance (apprentissage et professionnalisation conclus au sein de CA Consumer Finance ou d'une des entités du Groupe Crédit Agricole) 	<p>30/09/16 <i>Bilan annuel (31/12)</i></p>
Perspectives de développement de l'alternance et des stages	<ul style="list-style-type: none"> 4 % des alternants dans l'effectif total au 30/09/16 Propositions d'une quarantaine de stages rémunérés (d'une durée moyenne de 8 mois) chaque année 	<ul style="list-style-type: none"> % d'alternants dans les effectifs par sexe, par statut (TMB ou cadre) et si reconnus travailleurs handicapés - Nombre de stage rémunérés proposés chaque année - Nombre de stagiaires rémunérés intervenant en entreprise - Mise en place d'un livret d'accueil entreprise - Mise en place de modules de formation en e-learning sur les métiers et les produits CA Consumer Finance - Mise en place d'un e-learning d'intégration des nouveaux embauchés - Mise en place d'une session pilote de journée d'accueil des nouveaux embauchés 	<p>30/09/16 <i>Bilan annuel (31/12)</i></p> <p>Bilan annuel (31/12)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avant juin 2014 - Avant décembre 2013 - Avant octobre 2014 - Courant 2014
Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise	Développement des outils liés au Parcours d'intégration		Immédiatement Immédiatement
Modalités d'accès à la formation	<ul style="list-style-type: none"> Référent métier Entretien de gestion % de jeunes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une formation égal au % de l'ensemble des collaborateurs ayant bénéficié d'une formation 		Bilan annuel (31/12)
Modalités de mise en œuvre d'un suivi sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune embauché	<ul style="list-style-type: none"> - EAED et entretien de mi année - 100 % des EAED des jeunes de moins de 30 ans embauchés en CDI seront réalisés. 	<ul style="list-style-type: none"> - % de jeunes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une formation - % de l'ensemble des collaborateurs ayant bénéficié d'une formation 	<ul style="list-style-type: none"> - Immédiatement - 30/09/16 <i>Bilan annuel (31/12)</i>
Outils existants permettant de lever les freins matériels à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - CESU / Crèches - Frais de transport en commun - Mobilité jeune - Mobilité pass 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de jeunes de moins de 30 ans embauchés et nombre d'EAED réalisés Communication sur les dispositifs d'aides au logement 	<p>30/06/14</p>

Thèmes	Objectifs/Engagements	Indicateurs	Calendrier
Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés Maintien dans l'emploi	12 % de salariés de plus de 55 ans de l'effectif total au 30/09/16	% de salariés âgés de 55 ans et plus au regard de l'effectif total au 31 décembre	30/09/16 Bilan annuel (31/12)
	Visite médicale annuelle pour les salariés les salariés âgés de 55 ans et plus, qui peuvent être exposés à une des situations identifiées dans le diagnostic annexé au présent accord (conditions de travail)	Nombre de visites médicales demandées et réalisées chaque année pour les salariés âgés de 55 ans et plus, qui peuvent être exposés à une des situations identifiées dans le diagnostic annexé au présent accord (conditions de travail)	Bilan annuel (31/12)
	100 % des équipements relatifs à l'aménagement du poste de travail demandés, sur préconisation de la médecine du travail, pour les salariés de + 55 ans sont acceptées et mises en œuvre	% d'acceptation des demandes d'équipement relatif à l'aménagement du poste de travail établies pour les salariés âgés de 55 ans et plus, sur préconisation de la médecine du travail	Bilan annuel (31/12)
	80 % des demandes exprimées par les salariés de 55 ans et plus en vue d'obtenir un temps partiel au regard de l'accord relatif au temps de travail susvisé seront acceptées	% d'acceptation des demandes exprimées par les salariés de 55 ans et plus en vue d'obtenir un temps partiel au regard de l'accord relatif au temps de travail	Bilan annuel (31/12)
	100 % des salariés ayant réalisé un Bilan santé bénéficient de la prise en charge du temps consacré au suivi de ce dernier, dans la limite d'1/2 journée	Nombre de bilan santé réalisés au 31/12 de chaque année	Bilan annuel (31/12)

TS KS BC DB



KS
TB
BC

Thèmes	Objectifs/Engagements	Indicateurs	Calendrier
<p>Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés</p> <p>Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges</p>	<p>Au moins 80 % des salariés âgés de 45 à 49 ans à la date d'entrée en vigueur du présent accord, titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ayant au moins 10 ans d'ancienneté, qui auront accepté d'y participer, bénéficieront d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière au 30 septembre 2016.</p> <p>Au moins 80 % des salariés qui atteindront l'âge de 45 ans pendant la durée du présent accord, titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ayant au moins 10 ans d'ancienneté, qui auront accepté d'y participer, bénéficieront d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière au 30 septembre 2016.</p> <p>Au moins 70 % des salariés âgés de 50 à 54 ans à la date d'entrée en vigueur du présent accord, titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ayant au moins 10 ans d'ancienneté, qui auront accepté d'y participer, bénéficieront d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière au 30 septembre 2016.</p> <p>Au moins 60 % des salariés âgés de 55 ans et plus à la date d'entrée en vigueur du présent accord, titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ayant au moins 10 ans d'ancienneté, qui auront accepté d'y participer, bénéficieront d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière au 30 septembre 2016.</p> <p>100 % des Gestionnaires Carrière de CA Consumer bénéficieront de la formation à la conduite d'entretien de 2^{ème} partie de carrière avant fin 2014 ou dans les 12 mois suivants leur embauche</p> <p>- 15 % des salariés âgés de 45 à 55 ans mutés au regard du nombre total de mobilités réalisées annuellement</p> <p>- 5 % des salariés âgés de 55 ans et plus au regard du nombre total de mobilités réalisées annuellement</p>	<p>- Nombre de salariés âgés de 45 et plus à la date d'entrée en vigueur du présent accord, titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ayant au moins 10 ans d'ancienneté</p> <p>- Nombre par an de salariés âgés de 45 à 49, de 50 à 54 ans et plus de 55 ans, ayant 10 ans d'ancienneté, en contrat à durée indéterminée, ayant bénéficié d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière</p> <p>30/09/16 Bilan annuel (31/12)</p>	<p>Fin 2014 Bilan annuel (31/12)</p> <p>Bilan annuel (31/12)</p>

Thèmes	Objectifs/Engagements	Indicateurs	Calendrier
Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés			
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	% salariés âgés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une formation égal au % de l'ensemble des collaborateurs ayant bénéficié d'une formation	- % de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une formation - % de l'ensemble des collaborateurs ayant bénéficié d'une formation	Bilan annuel (31/12)
	En cas de refus par le Fongecif de la prise en charge, 100 % des bilans de compétences demandés par les salariés éligibles au dispositif seront pris en charge par l'entreprise et réalisés dans le cadre du DIF	Nombre par an de bilan de compétences demandés et pris en charge par l'entreprise (DIF) pour les salariés âgés de 45 ans et plus.	
Organisation de la coopération intergénérationnelle	Avant fin 2014, 2 rencontres/ateliers seront organisées (1 sur le site d'Evry et 1 sur le site de Roubaix)	Nombre de rencontres/ateliers mis en place	31/12/14
	100 % des salariés éligibles souhaitant effectuer un Bilan Retraite Personnalisé réalisé par un cabinet spécialisé mandaté par CA Consumer Finance bénéficieront dans conditions de prise en charge définies	Nombre de bilan retraite personnalisé santé réalisés au 31/12 de chaque année	
Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	100 % des demandes de DIF des salariés qui ont officiellement avisé de leur date de départ à la retraite dans les deux années à venir sont acceptées dans la limite de 120 fois la valeur horaire du DIF	Nombre de DIF demandés et acceptés pour les salariés ayant officiellement avisé de leur départ à la retraite dans les 2 ans	Bilan annuel (31/12)
	Mise à disposition d'informations sur la retraite	- Mise en ligne d'un espace dédié (FAQ...) - Nombre de rencontres animées par Réunica sur les différents sites	Courant 2014
	100 % des demandes de suivi du module de formation "Bien vivre sa retraite - De la vie professionnelle à la vie personnelle active" (DIF) par des salariés éligibles sont acceptées.	Nombre de formation "Bien vivre sa retraite - De la vie professionnelle à la vie personnelle active" demandée et suivie	Bilan annuel (31/12)

Thèmes	Objectifs/Engagement	Indicateurs	Calendrier
Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes			
Développement de la fonction tutorale	100 % des salariés âgés de 50 ans et plus entrant dans la démarche de tutorat, à compter de la signature du présent accord, seront formés à l'exercice de cette mission	% de formation des tuteurs âgés de 50 ans et plus entrant dans la démarche de tutorat à compter de la signature du présent accord	Bilan annuel (31/12)
	Mise en place d'une communauté des tuteurs	-	Courant 2014
	Mise en place d'un Livret d'accompagnement relatif à la transmission des savoirs et des compétences	Nombre de livrets remis	31/12/14

TB KS BCLB

8

BC TB KS DB

Annexe 4 : Diagnostic : Contrat de génération

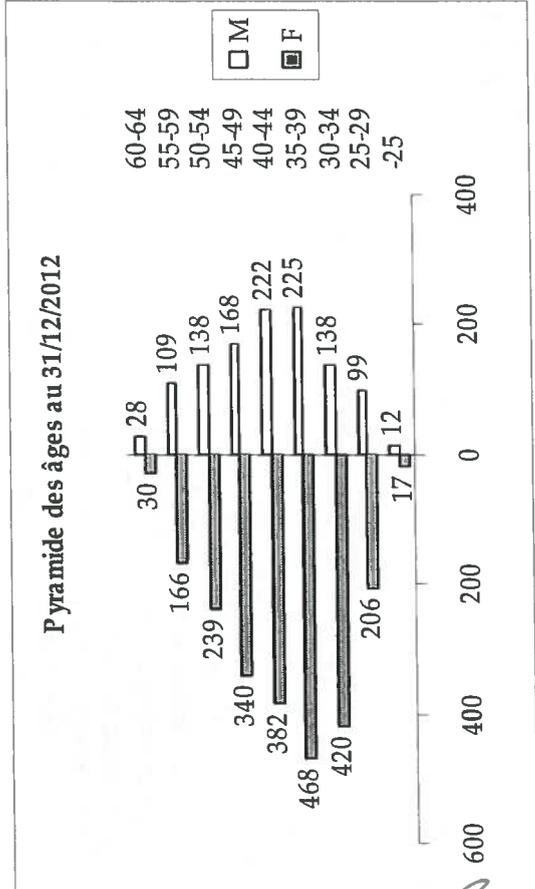
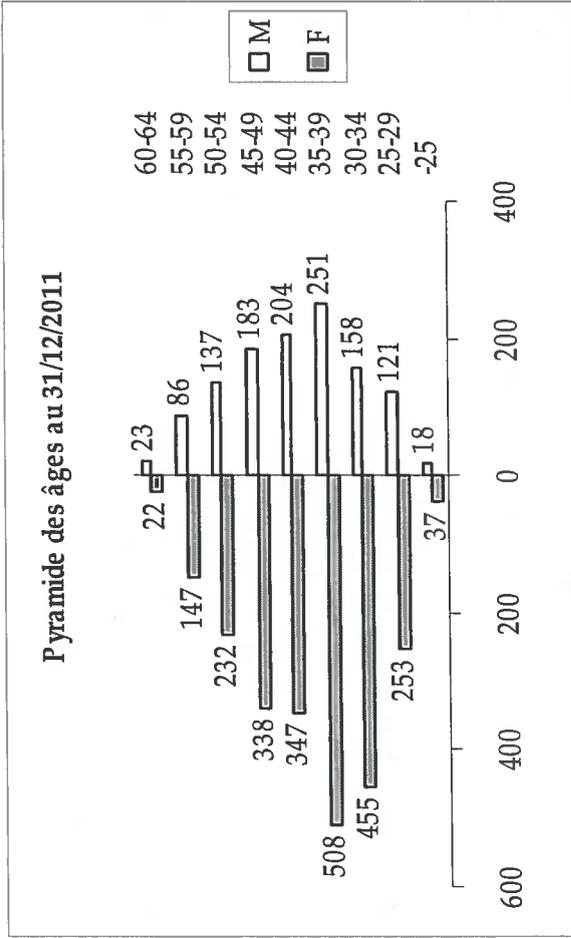
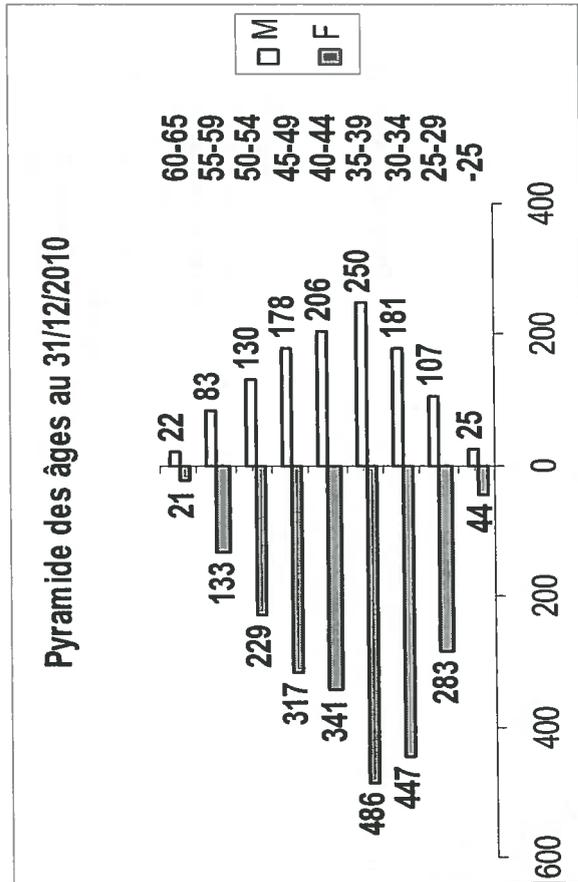


DB BC TO KS

Cadre légal

- **Un diagnostic** doit être établi préalablement à la négociation (joint à l'accord ou au Plan d'action)
- **Il se fonde sur les données suivantes :**
 - Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise concernant l'emploi des salariés âgés
 - Il s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur le bilan des mesures prises dans le cadre de la GPEC
 - Le décret du 15/03/13 prévoit que le diagnostic comporte les éléments relatifs :
 - à la pyramide des âges
 - aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise sur les 3 dernières années
 - aux prévisions de départ à la retraite
 - aux perspectives de recrutement
 - aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise [...] dites « compétences clés »
 - aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées le cas échéant dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité lorsqu'ils existent

Pyramide des âges (1/3)



Les salariés de moins de 25 ans représentent 1,9 % de la population en 2010, 1,6 % en 2011 et 0,9% en 2012

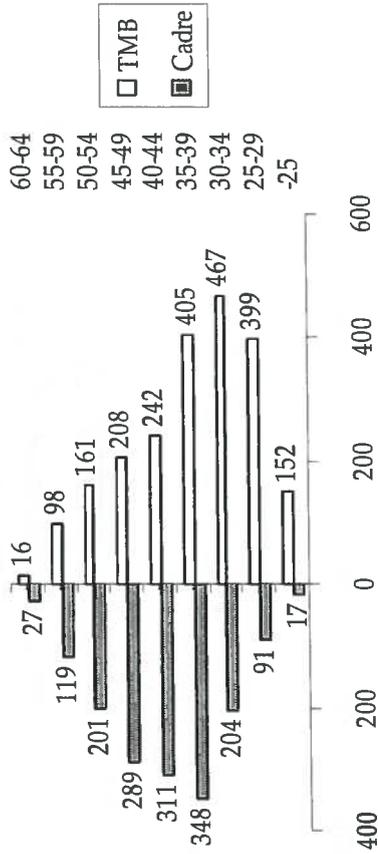
19 salariés de + de 55 ans en plus entre 2010 et 2011. 55 salariés de + de 55 ans en plus entre 2011 et 2012 soit une augmentation de 19,8%

La pyramide des âges de CA CF reste stable.

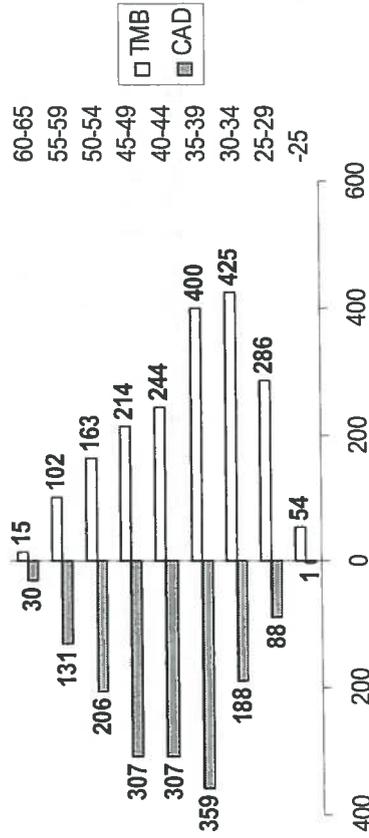
Handwritten signature
 B C T S KS

Pyramide des âges (2/3)

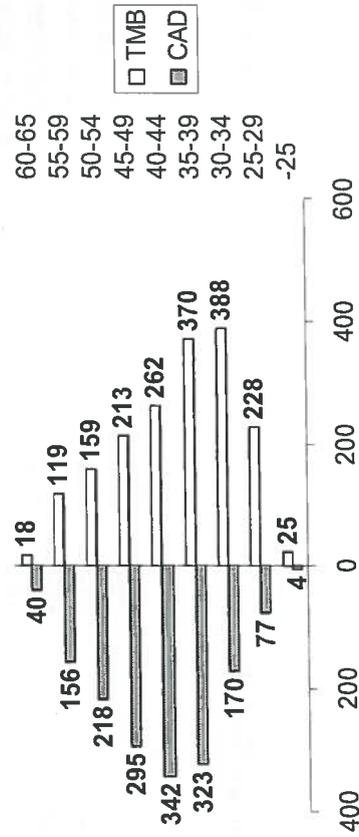
Pyramide des âges par statut au 31/12/2010



Pyramide des âges par statut au 31/12/2011

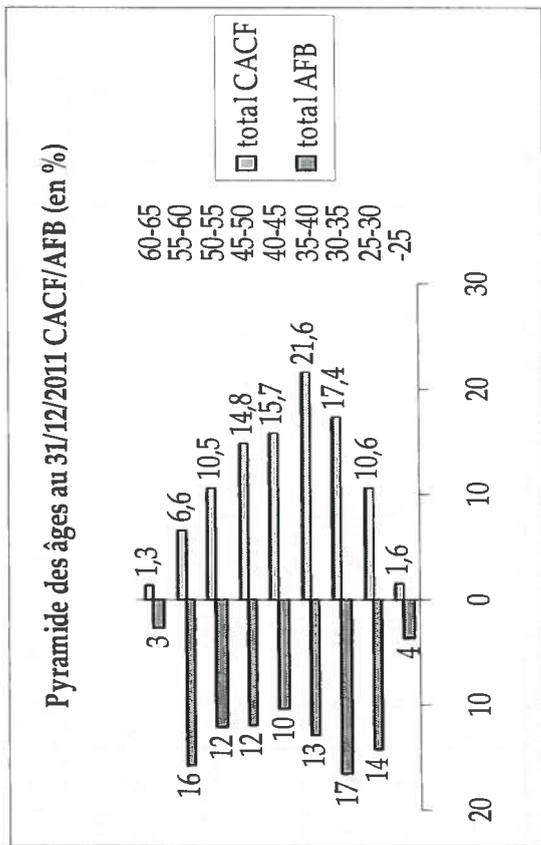


Pyramide des âges par statut au 31/12/2012



KS BC DB

Pyramide des âges (3/3)



	AFB 2011	CACF 2012
Moins de 30 ans	18.00%	10.21%
30 à 39 ans	29.30%	37.29%
40 à 49 ans	22.40%	32.30%
50 ans et plus	30.30%	20.20%
Toutes catégories	100.00%	100.00%
Âge moyen en années	41.6	41.5

L'âge moyen entre CACF et AFB est similaire mais on constate des différences entre les tranches d'âge :

- les plus de 55 ans pour le secteur AFB représentent 18 % de la population en 2011 contre 7,9 % pour CA CF en 2012
- les 30-40 ans représentent 39 % de la population CA CF contre 29 % de la population secteur AFB

DB BC TB KS

Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés (1/6)

1- Répartition par type de contrat de travail de l'effectif total (au 31/12) 2010 - 2011 - 2012

Tranche d'âge	2010						2011						2012							
	F		M		Total		F		M		Total		F		M		Total			
	CDD	CDI	Total	CDD			CDI	Total	CDD	CDI			Total	CDD	CDI	Total		CDD	CDI	Total
-25	80	44	124	20	25	45	36	37	73	20	18	38	111	35	17	52	17	12	29	81
25-29	60	283	343	40	107	147	65	253	318	17	121	138	456	55	206	261	23	99	122	383
30-34	34	447	481	9	181	190	21	455	476	9	158	167	643	16	420	436	9	138	147	583
35-39	14	486	500	3	250	253	7	508	515	4	251	255	770	6	468	474	3	225	228	702
40-44	5	341	346	1	206	207	1	347	348	1	204	205	553	5	382	387	2	222	224	611
45-49	1	317	318	1	178	179	2	338	340	1	183	184	524	4	340	344	2	168	170	514
50-54	2	229	231	1	130	131	5	232	237	1	137	138	375	3	239	242	1	138	139	381
55-59		133	133	1	83	84	2	147	149		86	86	235	2	166	168		109	109	277
60-64		21	21		22	22		22	22		23	23	45		30	30		28	28	58
Total	196	2301	2497	76	1182	1258	139	2339	2478	53	1181	1234	3712	126	2268	2394	57	1139	1196	3590

TSKS BC DB

Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés (2/6)

1.1- Répartition des CDD 2010 par tranche d'âge et par genre

Tranche d'âge	F				M				Total
	APPREN	PROFES	STANDA	STANDA	APPREN	PROFES	STANDA	STANDA	
-25	20	45	80	13	40	20	218		
25-29	1	4	60	2	4	40	111		
30-34			34	1	1	9	44		
35-39			14			3	17		
40-44			5			1	6		
45-49			1			1	2		
50-54			2			1	3		
55-59						1	1		
Total	21	49	196	15	45	76	402		

1.2- Répartition des CDD 2011 par tranche d'âge et par genre

Tranche d'âge	F				M				Total
	APPREN	PROFES	STANDA	STANDA	APPREN	PROFES	STANDA	STANDA	
-25	23	47	36	36	9	34	20	169	
25-29	4	11	65	65		4	17	101	
30-34			21	21			9	30	
35-39			7	7			4	11	
40-44			1	1			1	2	
45-49			2	2			1	3	
50-54			5	5			1	6	
55-59			2	2				2	
Total	27	58	139	139	9	38	53	324	

1.3- Répartition des CDD 2012 par tranche d'âge et par genre

Tranche d'âge	F				M				Total
	APPREN	PROFES	STANDA	STANDA	APPREN	PROFES	STANDA	STANDA	
-25	11	62	35	14	36	17	175		
25-29	2	4	55	1	6	23	91		
30-34			16		1	9	26		
35-39			6			3	9		
40-44			5			2	7		
45-49			4			2	6		
50-54			3			1	4		
55-59			2				2		
Total	13	66	126	15	43	57	320		

Les étudiants en alternance représentent :

- 32 % des contrats CDD en 2010, 40,7% en 2011 et 42,5% en 2012

- 3,4% de l'effectif total en 2010, 3,5% en 2011 et 3,8% en 2012

DB BC TB KS

Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés (3/6)

2- Répartition par statut de l'effectif total (au 31/12) 2010 - 2011 - 2012

Tranche d'âge	2010						2011						2012								
	F		M		Total		F		M		Total		F		M		Total				
	CAD	TMB	CAD	TMB	Total	CAD	TMB	Total	CAD	TMB	Total	CAD	TMB	Total	CAD	TMB	Total				
-25	13	111	124	4	41	45	169	4	69	73	4	34	38	111	5	47	52	3	26	29	81
25-29	51	292	343	40	107	147	490	57	261	318	37	101	138	456	48	213	261	40	82	122	383
30-34	119	362	481	85	105	190	671	115	361	476	76	91	167	643	105	331	436	70	77	147	583
35-39	181	319	500	167	86	253	753	191	324	515	169	86	255	770	177	297	474	148	80	228	702
40-44	160	186	346	151	56	207	553	157	191	348	151	54	205	553	173	214	387	171	53	224	611
45-49	140	178	318	149	30	179	497	161	179	340	146	38	184	524	164	180	344	133	37	170	514
50-54	96	135	231	105	26	131	362	97	140	237	112	26	138	375	107	135	242	112	27	139	381
55-59	46	87	133	73	11	84	217	58	91	149	74	12	86	235	67	101	168	90	19	109	277
60-64	9	12	21	18	4	22	43	11	11	22	19	4	23	45	17	13	30	23	5	28	58
Total	815	1682	2497	792	466	1258	3755	851	1627	2478	788	446	1234	3712	863	1531	2394	790	406	1196	3590

TS KS BC DR

Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés (4/6)

3- Répartition par durée de temps de travail de l'effectif total (31/12) 2011 et 2012

Tranche d'âge	2010						2011						2012					
	F		M		Total	Total	F		M		Total	Total	F		M		Total	Total
	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein			Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein			Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein		
-25	80	44	20	25	45	169	2	71	3	35	38	189	3	49	0	29	29	81
25-29	60	283	40	107	147	490	26	292	6	132	138	490	15	246	4	118	122	383
30-34	34	447	9	181	190	671	90	386	0	167	167	587	88	348	4	143	147	583
35-39	14	486	3	250	253	753	145	370	4	251	255	639	115	359	3	225	228	702
40-44	5	341	1	206	207	553	86	262	1	204	205	472	95	292	3	221	224	611
45-49	1	317	1	178	179	497	76	264	5	179	184	449	79	265	2	168	170	514
50-54	2	229	1	130	131	362	37	200	4	134	138	340	44	198	5	134	139	381
55-59	0	133	1	83	84	217	33	116	0	86	86	202	30	138	2	107	109	277
60-64	0	21	0	22	22	43	0	22	0	23	23	45	5	25	0	28	28	58
Total	196	2301	76	1182	1258	3755	495	1983	23	1211	1234	3413	474	1920	23	1173	1196	3590

DR BC TB KS

Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés (5/6)

4- Répartition par tranche d'ancienneté des - 25 ans et + 50 ans de l'effectif total (31/12) 2010, 2011 et 2012

Ancienneté/ Âge	2010				2011				2012						
	-25	50-54	55-59	60-65	Total	-25	50-54	55-59	60-65	Total	-25	50-54	55-59	60-65	Total
Moins d' 1 an	102	5	1	1	108	56	9	3		68	35	2	2		39
1/5 ans	67	14	4	1	86	54	15	4	1	74	43	13	5	2	63
5/10 ans		28	14	2	44	1	28	10	2	41	3	24	12	3	42
10/15 ans		27	12	5	44		38	14	5	57		42	18	3	63
15/20 ans		37	18	1	56		39	13		52		42	19	3	64
20/25 ans		79	34	14	127		85	44	11	140		101	47	9	157
25/30 ans		92	33	4	129		80	31	4	115		69	32	5	106
30/35 ans		74	72	9	155		79	87	15	181		84	111	16	211
35/40 ans		6	21	7	34		2	23	6	31		4	30	13	47
40/45 ans			8		8			6	1	7			1	4	5
Total	169	362	217	43	791	111	375	235	45	766	81	381	277	58	797

TS KS BC DR

Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés (6/6)

5- Répartition par classe des - de 25 ans et + de 50 ans de l'effectif total (31/12) 2010 - 2011 - 2012

Classe	2010			2011			2012					
	-25	50-54	55-59 60-64	-25	50-54	55-59 60-64	-25	50-54	55-59 60-64			
C		6	5	1				4	9			
D	142	39	16	4	36	19	3	31	19			
E	2	43	28	4	45	27	4	50	32			
F	5	37	27	6	38	28	7	38	30			
G	3	36	22	1	41	23	1	39	30			
H	17	75	38	8	72	45	7	75	56			
I		49	29	5	58	36	6	65	40			
J		53	28	4	52	27	8	48	37			
K		10	11	5	13	9	5	17	9			
CHC		14	13	5	14	15	4	14	15			
Total	169	362	217	43	111	375	235	45	81	381	277	58

DB

 BC TB KS

Prévisions de départ à la retraite (1/4)

Les données statistiques présentées dans la diapositive suivante ont été établies en prenant exclusivement en compte la date de naissance des collaborateurs (sans tenir compte de leur situation personnelle au regard du nombre de trimestres cotisés et de leurs souhaits de départs à la retraite) au regard de l'âge minimum de départ à la retraite

Pour mémoire, l'âge de départ à la retraite fait l'objet d'un relèvement progressif à 62 ans en vertu de la loi du 9 novembre 2010 (articles L 161-17-2 et D 161-2-1-9 du Code de la Sécurité Sociale)

Le tableau suivant (pris en compte pour établir les données statistiques) présente le calendrier de l'évolution de l'âge minimum de départ à la retraite en fonction de la date de naissance de l'assuré :

Date de naissance de l'assuré	Âge de départ	Date de départ (à partir du)
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans	
A partir du 1 ^{er} juillet 1951	60 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2011
1952	60 ans et 9 mois	1 ^{er} octobre 2012
1953	61 ans et 2 mois	1 ^{er} mars 2014
1954	61 ans et 7 mois	1 ^{er} août 2015
A partir du 1 ^{er} janvier 1955	62 ans	1 ^{er} janvier 2017

TS KS BC DB

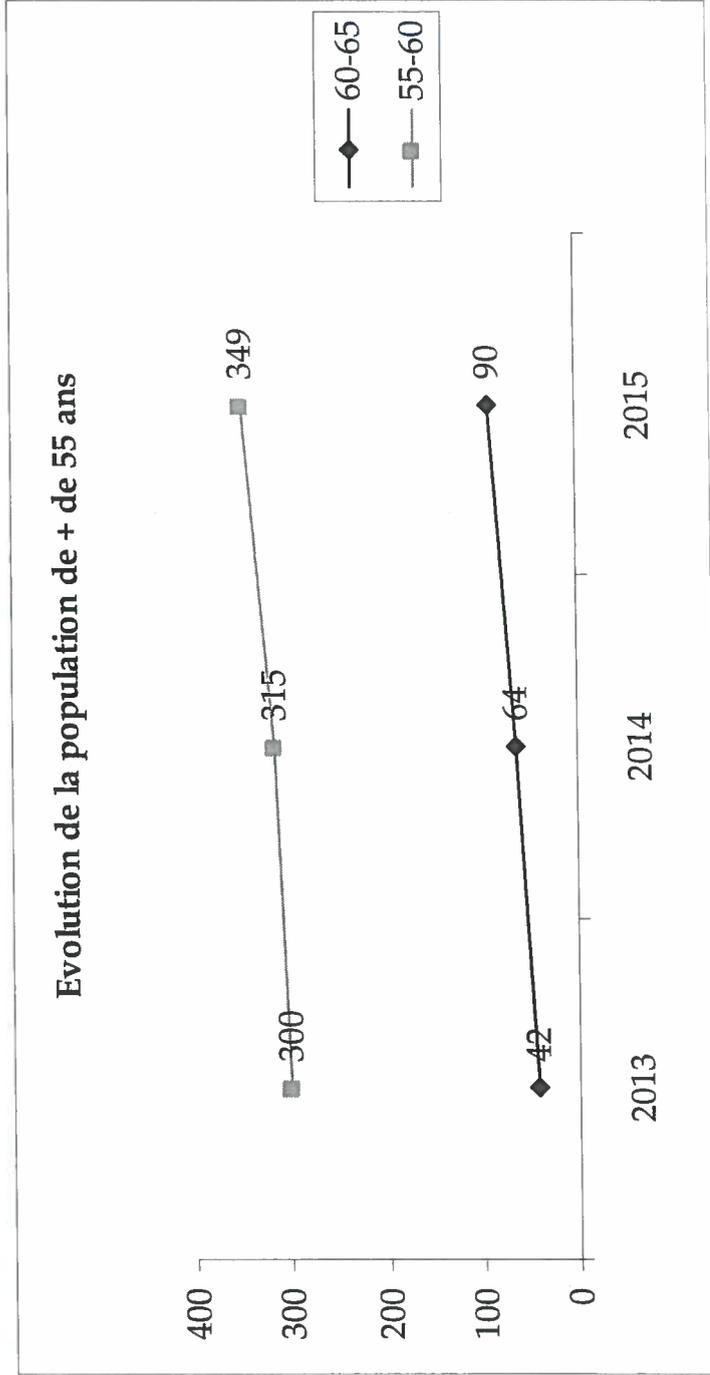
Prévisions de départ à la retraite (2/4)

ANNEE	DIRECTION (Cible ISEO)						TOTAL
	Corporate center	Crédit France	Organisation, Opération, Finance, Système France	Distribution et Marketing	Satisfaction Client	TOTAL	
2013	7	2	7	10	0	26	
2014	1	4	2	7	0	14	
2015	2	2	7	5	0	16	
2016	3	0	8	13	1	25	
TOTAL	13	8	24	35	1	81	

A noter que les collaborateurs ayant déjà aujourd'hui atteint l'âge légal de départ à la retraite ont été pris en compte pour un départ en 2013 (13 collaborateurs nés avant 1952)

DB BC TB KS

Prévisions de départ à la retraite (3/4)



Le nombre de seniors augmenterait de 28,4% entre 2013 et 2015, soit 97 collaborateurs de plus

On remarque cette progression notamment chez les 60-65 ans où le nombre de collaborateurs serait doublé

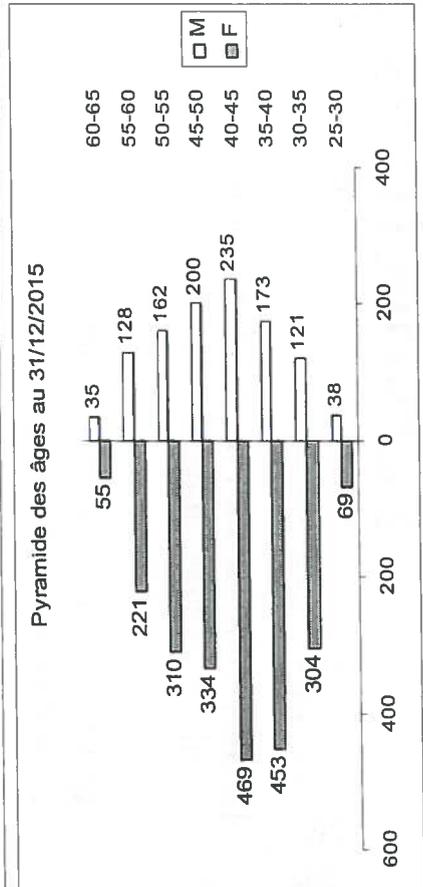
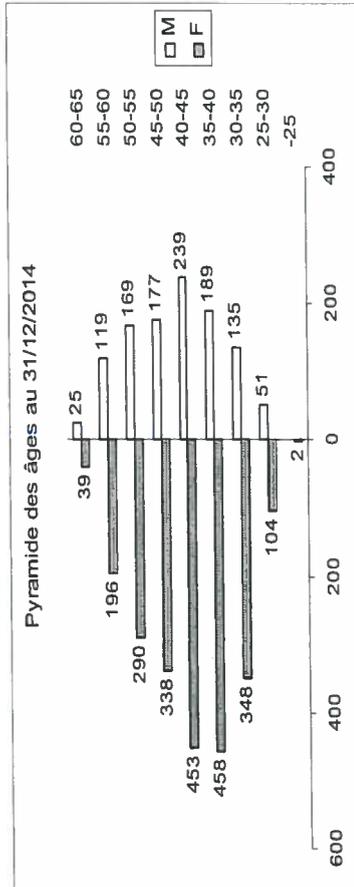
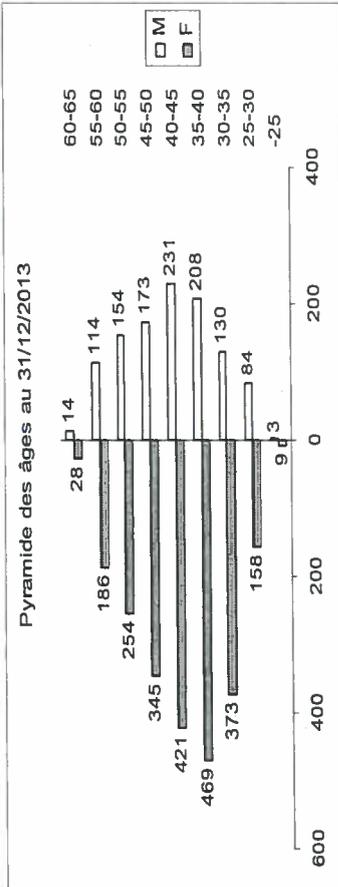
FM KSBC DB

Prévisions de départ à la retraite (4/4)

Pyramide des âges projetée sur 3 ans

Méthodologie : Âge des collaborateurs au 31/12/12 + 1 an = Âge au 31/12/13

- Cette population a été uniquement diminuée :
- des collaborateurs ayant atteint l'âge légal de la retraite
 - des collaborateurs partant dans le cadre du PSE



JB BC TB KS

Perspectives de recrutement (1/2)

La mise en place du Plan de Transformation France / ISEO a impliqué la création de nouveaux profils de postes, dont une partie a été pourvue dans le cadre des deux phases de la réorganisation

Au 1^{er} juin 2013, sur 255 postes vacants, au moins 194 postes (intégrant les 46 postes liés au projet de modification de l'organisation du Corporate Center), restant à pourvoir, ont été identifiés comme prioritaires et qui, à ce jour, sont repartis de la façon suivante :

DIRECTIONS							
	Corporate center	Crédit France	Organisation, Opération, Finance, Système France	Distribution et Marketing	Ressources Humaines	Satisfaction Client	TOTAL
Nombre de poste à pourvoir au 01/06/13 (Priorité 1)	50	25	44	69	4	2	194

Les perspectives de recrutement de CA Consumer Finance pour les années 2014 à 2016 sont principalement déterminées au regard du turnover naturel (c'est-à-dire départ à l'initiative des salariés hors départs à la retraite) constatés sur les 2 dernières années (2011 : 130 départs naturels et 2012 : 90 départs naturels) soit environ 100 postes par an

47 TB KS BC DB

Compétences clés (1/2)

Compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise [...] dites « compétences clés »

Il est rappelé que l'accord GPEC Groupe du 6 juillet 2012 définit les métiers sensibles tels que :

- 1° - Les métiers en développement : métiers pour lesquels il est constaté un déficit de compétences en interne (absence ou perte de compétences du fait de la pyramide des âges) ou qui sont en tension sur le marché de l'emploi et qui nécessitent de développer les compétences ou bien de recruter à l'extérieur du Groupe.
- 2° - Les métiers en mutation : métiers dont le contenu, et par conséquent les compétences attendues des salariés, sont appelés à évoluer de façon importante, ce qui implique un accompagnement renforcé en terme de formation.
- 3° - Les métiers en décroissance : métiers dont les besoins en effectif sont appelés à évoluer à la baisse, soit globalement, soit en répartition géographique ce qui peut conduire à des transferts ou des mobilités géographiques, ou bien à des actions de formation.

DB BC TB KS

Compétences clés (2/2)

Compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise [...] dites « compétences clés »

Au regard de la mise en place du contrat de génération, les « compétences clés » s'entendent des compétences dites en « tension » telles qu'elles sont identifiées parmi les métiers en développement

Dans ce cadre, compte tenu du Rapport d'ensemble établi fin 2011 et des objectifs visés par le Plan de transformation France, les compétences clés au sein CA Consumer Finance sont les compétences :

- Statistiques / Gestion des risques
- Financières
- Marketing
- Projet MOA
- Architecture / sécurité informatique

Ces données pourront faire l'objet d'une étude plus précise dans le cadre de la mise en place de l'accord GPEC Groupe au sein de CA Consumer Finance

Conditions de travail (1/2)

Conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées le cas échéant dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité lorsqu'ils existent

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a prévu l'obligation pour les entreprises de négocier sur le thème de la pénibilité au travail dès lors qu'au moins 50 % de l'effectif est exposé aux facteurs de risques suivants (article L 4121-3-1 du Code du travail) :

- au titre des contraintes physiques marquées :
 - les manutentions manuelles de charges
 - les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
 - les vibrations mécaniques
- au titre de l'environnement physique agressif :
 - les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées
 - les activités exercées en milieu hyperbare
 - les températures extrêmes
 - le bruit
- au titre des rythmes de travail :
 - Le travail de nuit
 - Le travail en équipes successives alternantes
 - le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini

DB BC TB KS

Conditions de travail (2/2)

Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité, telles qu'identifiées le cas échéant dans les accords ou plans d'action en faveur de la pénibilité lorsqu'ils existent

CA Consumer Finance n'est pas soumise à l'obligation de négocier sur le thème de la pénibilité dès que définie par la loi du 9 novembre 2010.

Au regard du Document Unique, les situations suivantes, pouvant être sources de difficultés, ont été identifiées :

Conditions matérielles de travail : (analyse des risques physiques)

- Exposition au bruit et sollicitations téléphoniques élevées, risque n°18 (activités de plate-forme)
- Eclairement, risque n°20 (en particulier environnement Arcueil, activité de bureau/administrative, call center Roubaix)
- Posture de travail assise, risque n° 29 (activités de plate-forme et activité de bureau/administrative)
- Travail sur écran générant de la fatigue oculaire, risque n°36 (activités de plate-forme et activité de bureau/administrative)

Autres conditions de travail : (selon les définitions de la grille d'analyse des risques par métiers du DUE, risques à cotation élevée > ou = 9 concernant un nombre important de collaborateurs et hors risques liés au projet de réorganisation/PSE)

- Tensions émotionnelles : Tensions avec la clientèle, maîtrise des émotions, sentiment de peur pour le métier de relations clientèle à distance (Recouvrement-Contentieux)
- Autonomie au travail pour le métier de relations clientèle à distance
 - Autonomie dans les tâches et monotonie des tâches (Commerce)
 - Compétences nécessaires (Difficultés à acquérir de nouvelles compétences) (Commerce et Recouvrement-Contentieux)

TB KS BC DB

Données issues du Bilan intermédiaire de l'accord égalité professionnelle (1/2)

Un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes a été signé au sein de CA Consumer Finance le 6 juillet 2012

1° - CA Consumer Finance s'est engagé pour les métiers dans lesquels un important déséquilibre entre la proportion d'hommes et de femmes pourrait être constaté à :

- Analyser ce déséquilibre,
- Communiquer auprès des différents acteurs,
- Privilégier, à profil équivalent, les candidatures permettant de corriger le déséquilibre constaté dans le métier concerné.

Les métiers de Chargé de vente et acceptation, Chargé d'acceptation et de conseil ainsi que Chargé de recouvrement et Chargé de portefeuille font actuellement l'objet d'une analyse

Les actions visant à corriger les éventuels écarts seront mises en place à l'issue de la restitution de ces analyses (ex : favoriser l'accueil de stagiaire hommes ou femmes dans les métiers où ils sont sous-représentés, communiquer en vue de faire évoluer les mentalités stéréotypées attachées à certains métiers, poursuivre une communication importante dans les filières de formation liées à ces métiers sur la démarche mixité développée par l'entreprise...).

⇒ Mise en place du processus d'analyse en 2013

DBBC TO KS

Données issues du Bilan intermédiaire de l'accord égalité professionnelle (2/2)

*Un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes a été signé au sein de CA
Consumer Finance le 6 juillet 2012*

2° - CA Consumer Finance réalise une étude aux fins de déterminer la nature des freins à l'évolution professionnelle des femmes (cadres encadrant ou non encadrant) sur des postes à responsabilité classés au-delà du niveau I.
Sur la base du constat résultant de ces travaux, différentes démarches seront alors menées afin de favoriser une représentation professionnelle plus équilibrée sur ce type de poste.

⇒ Etude en cours sur la base d'entretiens individuels et atelier collectif
Une restitution du constat qui sera réalisé et des pistes de réflexion sera présentée à la Commission de suivi au 2nd semestre 2013

TB KS BC DB

Données issues de l'accord GPEC Groupe

*Indicateurs issus de l'accord GPEC Groupe pour l'année 2012 portant sur les thèmes du Contrat de
génération*

Taux de transformations en CDI des contrats d'alternance : 2,5 %
(2 transformations de contrats d'alternance en CDI sur 80 contrats d'alternance qui se sont terminés sur
l'année)

Taux de transformations en CDI des VIE : 100 %
(1 transformations en CDI)

Taux de transformation en CDI des conventions de stage : 0 %
(0 stagiaire recruté en CDI)

DP BC TB KS

