

|                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------|
| <b>Accord d'entreprise n° 2025 - 03<br/>sur les fins de carrière</b> |
|----------------------------------------------------------------------|

Entre :

- Crédit Mutuel Arkéa – 1, rue Louis Lichou – 29480 LE RELECQ-KERHUON (775 577 018)
- Caisse Régionale du Crédit Mutuel Sud Ouest – Avenue Antoine Becquerel – 33600 – PESSAC (691 820 385)
- Arkéa Banque Entreprises et Institutionnels – 1, allée Louis Lichou – 29480 LE RELECQ-KERHUON (378 398 911)
- Federal Finance – 1, allée Louis Lichou – 29480 LE RELECQ-KERHUON (318 502 747)
- Arkéa Crédit Bail – 3, avenue de Alphasis – 35760 SAINT GREGOIRE (384 288 684)
- Arkéa Capital – 1, allée Louis Lichou – 29480 LE RELECQ-KERHUON (420 761 512)

composant l'UES ARKADE, représentées par

Ci-après dénommée "l'Entreprise"

Et

Les organisations syndicales représentatives

ASISA, représentée par :

CFDT, représentée par :

CGT, représentée par :

UNSA Crédit Mutuel Arkéa, représentée par :

SNB/CFE-CGC, représenté par :

Ci-après dénommées collectivement les « Parties »,

## **Preamble**

L'accord d'entreprise n°2021-08 sur les dispositifs d'anticipation retraite au sein de l'UES Arkade et ses avenants de prorogation répondent en partie aux attentes des salariés de l'entreprise en leur proposant des dispositifs de transition en douceur vers la retraite.

Force est de constater qu'au-delà, les salariés souhaitent aujourd'hui bénéficier d'une politique senior personnalisable selon leurs aspirations et moments de vie et ce, tout au long de leur carrière, qui permette de favoriser leur employabilité jusqu'à leur départ en retraite, et qui réponde aux enjeux de l'intergénérationnel.

C'est dans ce contexte que la Direction et les Organisations syndicales représentatives ont décidé, d'une part, de mettre en œuvre une politique senior prenant en compte la pluralité des profils, entre ceux souhaitant renforcer leur employabilité en fin de carrière et ceux désirant réduire leur activité pour une transition en douceur vers la retraite et, d'autre part, de donner de la visibilité sur les dispositifs d'anticipation retraite existants dans l'entreprise.

Cet accord s'articule autour de deux grands axes visant à répondre aux objectifs précédemment énoncés :

- Mettre en place une politique senior qui prépare de façon individualisée la dernière partie de carrière, enrichit l'employabilité des salariés en encadrant et valorisant leurs compétences et qui favorise l'intergénérationnel ;
- Repenser les outils de transition vers la retraite afin de donner aux salariés qui le souhaitent les moyens d'appréhender au mieux la transition vers la retraite.

Par ailleurs, ces ambitions doivent permettre à l'entreprise de maintenir l'engagement des salariés tant qu'ils occupent un poste au sein de l'entreprise et en ont envie, et une meilleure anticipation des départs afin de réduire le risque de perte des savoirs de l'entreprise.

Les différents dispositifs prévus par cet accord sont ouverts à l'ensemble des salariés, dans les conditions décrites au présent accord, en offrant des possibilités de modulation et d'articulation de ces différents dispositifs.

Pour autant, considérant l'intérêt d'anticiper l'évolution des carrières des salariés de l'entreprise, certaines dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés dits "expérimentés".

Le présent accord a été discuté et négocié par les Parties au cours des réunions des 6 mars, 20 mars, 3 avril, 17 avril et 22 mai 2025.

## SOMMAIRE

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| PARTIE 1 - POLITIQUE SENIOR                                      | 4  |
| Article I - Le maintien de l'employabilité                       | 4  |
| 1. Mise en place du tutorat, mentorat et mentorat inversé        | 4  |
| 1.1 Principes communs                                            | 4  |
| 1.2 Tutorat                                                      | 5  |
| 1.3 Mentorat                                                     | 5  |
| 1.4 Mentorat inversé                                             | 5  |
| 2. Entretiens RH/manager                                         | 6  |
| 2.1 Rendez-vous autour de 50 ans                                 | 6  |
| 2.2 Entretien pour les salariés de 59 ans                        | 6  |
| 3. Autres mesures en faveur de l'employabilité                   | 7  |
| 3.1 Formation                                                    | 7  |
| 3.2 Mobilité                                                     | 7  |
| 3.3 Mécénat de compétences de fin de carrière                    | 7  |
| 3.4 Promotions                                                   | 8  |
| Article II - Une préparation personnalisée vers la retraite      | 8  |
| Article III - Des mesures en faveur de l'intergénérationnel      | 9  |
| Article IV - Modalités de mise en oeuvre de la politique sénior  | 9  |
| PARTIE 2 - OUTILS DE TRANSITION VERS LA RETRAITE                 | 10 |
| Article I – Le compte épargne temps retraite (CETR)              | 10 |
| 1.1. Conditions d'ouverture                                      | 11 |
| 1.2. Alimentation                                                | 11 |
| 1.3. Fonctionnement                                              | 11 |
| Article II - Le temps partiel sénior                             | 12 |
| 1. Définition                                                    | 12 |
| 2. Bénéficiaires                                                 | 12 |
| 3. Modalités d'application et d'organisation du temps de travail | 12 |
| 3.1. Demande du salarié                                          | 12 |
| 3.2. Affectation dans l'emploi à temps partiel senior            | 13 |
| 3.3. Demandes concomitantes au sein de l'unité de travail        | 13 |
| 3.4. Interruption de la période de travail à temps partiel       | 13 |
| 3.5. Organisation du travail à temps partiel                     | 13 |
| 3.6. Temps partiel et rémunération                               | 13 |
| 4. Renforcement de la communication                              | 13 |
| Article III – La retraite progressive                            | 14 |
| Article IV - Le congé de fin de carrière                         | 14 |
| Article V – Un abondement de l'indemnité de fin de carrière      | 15 |
| PARTIE 3 - DISPOSITIONS FINALES                                  | 17 |
| Article I – Durée et entrée en vigueur de l'accord               | 17 |
| Article II - Révision de l'accord                                | 17 |
| Article III - Suivi et bilan de l'accord                         | 17 |
| Article IV - Dépôts légaux                                       | 18 |

## **PARTIE 1 - POLITIQUE SENIOR**

L'entreprise se doit de capitaliser sur l'ensemble de ses salariés quel que soit leur âge. C'est pourquoi, les Parties conviennent d'agir en faveur de leur maintien dans l'emploi et de leur épanouissement, tout au long de leur carrière : formation, prévention, qualité de vie au travail, lutte contre les discriminations...

### **Article I - Le maintien de l'employabilité**

Il est essentiel de veiller à ce que les salariés de tout âge aient les mêmes opportunités de développement professionnel, de progression de carrière et que leur expérience soit valorisée.

À ce titre, l'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi et à accompagner les salariés dans l'élaboration de leurs parcours professionnels, et en particulier ceux de plus de 50 ans, âge qui peut être perçu comme un âge pivot.

Les trois dispositifs présentés dans cet article participent à la reconnaissance et à la valorisation des compétences détenues par les salariés les plus expérimentés et peuvent, en outre, assurer le transfert de compétences entre les salariés de l'entreprise en amont de leur départ.

#### **1. Mise en place du tutorat, mentorat et mentorat inversé**

##### **1.1 Principes communs**

Consciente de la nécessité d'accélérer les déploiements sur ces sujets au regard des bénéfices apportés pour l'ensemble des salariés concernés et l'entreprise, cette dernière s'engage à mettre en place un groupe de travail qui définira le cadre et les modalités du tutorat, du mentorat et du mentorat inversé.

Ce groupe de travail se réunira 1 fois par mois et ce, dès l'entrée en vigueur du présent accord avec une fin escomptée au 31 décembre 2025. Il sera composé d'experts RH en la matière représentant les différentes entités de l'UES ainsi que du coordinateur de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCTC).

Les modalités des trois dispositifs visés (missions et qualités des parties prenantes, nombre de tutorés par tuteur, durée du tutorat, etc.) seront communiquées sur l'intranet et tout autre canal de communication adapté et ce, en début d'année 2026.

En tout état de cause, s'appuyant sur les expérimentations menées au sein de certaines entités sur le sujet, les Parties conviennent d'ores et déjà des grands principes suivants :

- le volontariat du salarié et l'accord de son manager et de la RH qui s'assurent de l'éligibilité du candidat au tutorat (compétences, qualités pédagogiques...) ;
- la mise en place d'une formation adaptée afin d'accompagner le salarié tuteur ou

mentor dans l'exercice de sa mission ;

- l'accessibilité à ces dispositifs en priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus, détenant des compétences spécifiques et identifiées et des qualités pédagogiques leur permettant de mener à bien cette mission ;
- la valorisation de la fonction de tuteur ou de mentor lors de l'entretien annuel d'évaluation au travers de la fixation des objectifs et du contenu de la fiche de mission.

## **1.2 Tutorat**

Les Parties reconnaissent que les salariés de plus de 50 ans, disposant souvent d'une expérience opérationnelle avérée et de la légitimité professionnelle adéquate, peuvent être des acteurs prédominants de la transmission des compétences, notamment vis-à-vis des salariés nouvellement embauchés.

Les Parties conviennent que le recours au tutorat, entendu comme « toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un salarié récemment embauché, pendant une période déterminée afin de favoriser l'intégration professionnelle de ce dernier », participe pleinement à la politique de transmission des savoirs.

Indépendamment du transfert de compétences qu'il opère, le tutorat est de surcroît de nature à faciliter les coopérations entre générations et à permettre l'assimilation de la culture d'entreprise.

La mission primordiale d'un tuteur est de protéger, de partager, de développer et de pérenniser tous les savoir-faire au sein de la société.

## **1.3 Mentorat**

Le mentorat se caractérise par une relation à long terme entre un mentor, une personne expérimentée, et un mentoré, souvent moins expérimenté.

Le mentorat est un outil permettant au salarié mentoré d'accélérer le développement de sa carrière via des conseils personnalisés.

Le mentorat peut aussi permettre au mentoré d'élargir son réseau professionnel et d'acquérir une vision plus stratégique des défis professionnels.

Le mentorat permet également au mentor de :

- développer ses compétences en leadership,
- de donner un sens à son propre parcours professionnel en partageant son savoir,
- de développer ses connaissances grâce aux interactions avec le mentoré.

## **1.4 Mentorat inversé**

Le reverse mentoring (mentorat inversé) est un dispositif par lequel les salariés les plus jeunes initient les salariés plus expérimentés à l'usage des nouvelles technologies.

Le reverse mentoring est utilisé afin d'assurer la connaissance et la maîtrise plus ou moins

poussée des outils numériques (réseaux sociaux, intelligence artificielle, etc.). Ce principe s'inscrit dans la continuité de la transformation digitale des entreprises.

## **2. Entretiens RH/manager**

L'entreprise porte une attention particulière au suivi et à l'accompagnement RH des salariés les plus expérimentés, dans le cadre de la poursuite de leur projet professionnel, en leur proposant des temps d'échange privilégiés autour de leur seconde partie de carrière.

Conscient que chaque salarié peut aspirer à des besoins variés (certains souhaitent une évolution fonctionnelle ou géographique, une prise de responsabilités, tandis que d'autres désirent réduire leur activité), ces échanges ont pour ambition de faire le point sur leur situation et leur donner les clés pour atteindre leurs aspirations.

Ils devront également être l'occasion pour les deux parties d'aborder les conditions de travail du salarié et la préservation de sa santé.

Un support d'information sera transmis au salarié à chacune de ces occasions.

### **2.1 Rendez-vous autour de 50 ans**

Il est proposé systématiquement au salarié un temps dédié pour échanger sur son parcours professionnel et les suites pouvant être données à sa carrière.

Cet échange a pour objectif de permettre au salarié (et à l'employeur) de maintenir son employabilité et son engagement en :

- réalisant une rétrospective de son parcours professionnel ;
- se projetant et anticipant sa seconde partie de carrière ;
- et définissant un potentiel plan d'action à mettre en œuvre (échange autour des dispositifs existants tels que le tutorat/mentorat/mentorat inversé, une formation ou encore une mobilité, par exemple).
- l'informant sur le CETR.

Par cet entretien, l'entreprise souhaite valoriser les salariés expérimentés en rappelant l'importance de leurs compétences et expériences accumulées tout au long de leur carrière.

### **2.2 Entretien pour les salariés de 59 ans**

Un entretien avec un référent Ressources Humaines est programmé dans la 59ème année du salarié pour échanger avec lui sur sa trajectoire au regard des choix qu'il aura à opérer concernant sa situation (volonté ou non d'activer un dispositif lui permettant une transition en douceur vers la retraite).

Cet entretien est aussi l'occasion pour les salariés de partager leur souhait de bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail concernant leur dernière partie de carrière (temps partiel sénior, retraite progressive).

### **3. Autres mesures en faveur de l'employabilité**

#### **3.1 Formation**

Améliorer le maintien dans l'emploi des salariés "expérimentés" suppose de garantir un parcours professionnel évolutif et un accès constant à la formation (obligatoire ou non obligatoire), afin que chaque salarié, quel que soit son âge, puisse continuer à évoluer et à développer ses compétences tout au long de sa carrière.

Il est ainsi rappelé que les salariés bénéficient de l'accès à la formation tout au long de leur carrière et ce, quel que soit leur âge. L'entreprise met par ailleurs à leur disposition un catalogue de formations riche et complet, comprenant notamment des formations en matière de développement individuel, culture et méthodes d'entreprise, etc.

Afin de porter une attention à l'évolution des taux de formation des salariés "expérimentés", les Parties conviennent de fixer les indicateurs suivants :

- Nombre de formations obligatoires suivies par tranche d'âge de 5 ans et ce, tout au long de la carrière,
- Nombre de formations non obligatoires suivies par tranche d'âge de 5 ans et ce, tout au long de la carrière.

#### **3.2 Mobilité**

Il est rappelé que l'âge n'est pas un frein à la mobilité. L'entreprise accompagne les salariés dans le cadre de leur mobilité et ce, quel que soit leur âge.

Les sensibilisations citées à l'article III du présent accord participent à ce titre à lever la censure et/ou l'auto censure des salariés plus âgés en termes de formation et de mobilité.

Afin de suivre les mobilités des salariés "expérimentés", les Parties conviennent de fixer l'indicateur suivant :

- Taux de mobilité des salariés âgés de plus de 50 ans par rapport au reste de la population.

#### **3.3 Mécénat de compétences de fin de carrière**

Dans le cadre de son engagement sociétal, l'entreprise permet à ses salariés de bénéficier d'un mécénat de compétences de fin de carrière leur permettant notamment de valoriser et capitaliser leurs compétences et bénéficier d'une transition progressive entre le travail et la retraite.

Le mécénat de compétences de fin de carrière est une mise à disposition gracieuse, ponctuelle ou régulière, d'un salarié volontaire auprès d'un organisme d'intérêt général ou d'utilité publique, durant son temps de travail.

Les critères d'éligibilité et modalités d'application sont définis sur l'intranet de l'entreprise.

### **3.4 Promotions**

L'entreprise prend en compte les performances individuelles, l'expérience et les qualifications professionnelles de tous les salariés, y compris les plus expérimentés tels que définis dans le présent accord, pour leur assurer une poursuite de carrière motivante.

L'entreprise s'engage à sensibiliser les acteurs du processus des révisions salariales sur le sujet de l'égal accès aux promotions, en leur demandant notamment d'analyser la situation de l'ensemble des salariés sur la base des montées en compétences et des réalisations écoulées, sans que l'âge ne soit pris en compte.

Afin de suivre les promotions des salariés "expérimentés", les Parties conviennent de produire les indicateurs suivants :

- Nombre et part des salariés par tranche d'âge de 5 ans à partir de 50 ans ayant bénéficié d'une prime au regard de leur proportion dans la population globale.
- Nombre et part des salariés par tranche d'âge de 5 ans à partir de 50 ans ayant bénéficié d'une promotion au regard de leur proportion dans la population globale.

## **Article II - Une préparation personnalisée vers la retraite**

Il apparaît qu'une préparation personnalisée vers la retraite constitue une attente forte des salariés.

Le départ en retraite doit s'anticiper. Aussi, l'entreprise met à disposition des salariés et ce, tout au long de leur carrière, des dispositifs d'informations afin de leur permettre :

- d'avoir une vue exhaustive des dispositifs internes actionnables en termes d'accompagnement de fin de carrière (exemple : temps partiel senior) ;
- d'optimiser leur épargne ;
- de faire des choix éclairés au sujet de leur fin de carrière ;
- de préparer leur nouvelle étape de vie.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à travailler sur la mise en place de communications personnalisées et ciblées à destination des salariés afin de les informer sur leurs droits en matière d'optimisation et de préparation à la retraite aux moments clés de leur parcours professionnel (exemples : retour de congé maternité/paternité/second parent).

## **Article III - Des mesures en faveur de l'intergénérationnel**



Engagée dans la diversité et l'inclusion, l'entreprise s'engage à lutter contre les stéréotypes liés à l'âge dans la continuité des actions déjà mises en place. L'âgisme en entreprise est une discrimination par l'âge qui pénalise notamment les salariés les plus expérimentés, il est par conséquent important de prévenir toute forme de discrimination en la matière.

La lutte contre la discrimination passe inévitablement par la sensibilisation.

A ce titre, une communication spécifique sera réalisée à destination des salariés et en particulier des managers pour briser les mythes et stéréotypes et lever les tabous liés à l'âgisme et l'autoâgisme.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à accompagner les managers sur la gestion des âges (comment communiquer entre générations...) afin de faciliter le dialogue pour aborder, d'une part, les dispositifs de transition en douceur existants dans l'entreprise et, d'autre part, les aspirations des salariés qui souhaitent poursuivre leur parcours professionnel au sein de la société.

#### **Article IV - Modalités de mise en oeuvre de la politique sénior**

L'ensemble des dispositifs de la présente Partie seront déployés progressivement, entre le second semestre 2025 et le 31 décembre 2026.

## **PARTIE 2 - OUTILS DE TRANSITION VERS LA RETRAITE**

Conscientes de la pluralité des profils et des aspirations des salariés en ce qui concerne la fin de carrière, les Parties souhaitent proposer une expérience personnalisée qui permet aux salariés qui le souhaitent, d'effectuer une transition en douceur vers leur future étape de vie via des dispositifs de transition.

Les différents dispositifs prévus par cet accord sont ouverts aux salariés qui le souhaitent, dans les conditions décrites au présent accord, en offrant des possibilités de modulation et d'articulation de ces différents dispositifs.

A travers cet accord, l'entreprise affirme sa volonté d'encourager le recours au temps partiel sénior ou au dispositif de retraite progressive pour les salariés désireux de réduire leur activité avant le départ effectif de l'entreprise. En ce sens, elle veillera à circonscrire les refus aux seules situations où l'activité de l'entité ne le permet pas, et uniquement lorsque d'autres pistes d'affectation du salarié sur un poste qui le permettrait auront été explorées.

Convaincue de leur bénéfice pour préparer au mieux les salariés à la fin de leur activité professionnelle, l'entreprise s'engage à promouvoir le recours à ces dispositifs, notamment en communiquant sur leurs modalités d'accès, mais également en encadrant les cas de refus possibles.

Par exception, les salariés ayant déjà signé un engagement de départ à la retraite et/ou de congé de fin de carrière ne sont pas concernés par les dispositions prévues ci-après et continuent de bénéficier des dispositions de l'accord Dispositif d'Anticipation Retraite 2021-08.

### **Article I – Le compte épargne temps retraite (CETR)**

Le CETR permet aux salariés qui le souhaitent d'optimiser, avec l'aide de l'entreprise, la date de cessation de leur activité professionnelle.

Ce dispositif est construit autour de la constitution, dans des outils adaptés, d'une épargne temps permettant d'anticiper, par une période de congés supplémentaires, le départ effectif de l'entreprise.

Il est ainsi possible de cette manière, pour le salarié, en plus de l'épargne congés figurant au Compte Épargne Temps (CET) :

- de transformer, en partie, la réduction du temps de travail (repos ARTT ou repos du forfait jours) en réduction de la durée d'activité ;
- de transformer des éléments de rémunération en temps affecté à l'anticipation de la fin de carrière.

Les salariés ayant signé un engagement de départ à la retraite et/ou de congé de fin de carrière régi par l'accord Dispositif d'Anticipation Retraite 2021-08 conservent leurs droits épargnés sur leur CETR à cette date.

Il est par ailleurs rappelé qu'à compter de l'entrée en vigueur des présentes dispositions, les salariés de l'UES Arkade peuvent épargner sur leur CETR uniquement dans les conditions prévues ci-dessous.

### **1.1. Conditions d'ouverture**

Tout salarié, dès lors qu'il a atteint l'âge minimal de départ légal à la retraite applicable à sa génération, diminué de 12 ans, se voit ouvrir, de manière automatique, un CETR.

### **1.2. Alimentation**

Le CETR peut être alimenté par :

- des jours de repos ARTT ou des jours de repos forfait-jours, dans la limite de 12 jours par an.
- la conversion en équivalents jours des éléments de rémunération suivants :
  - les compléments de salaires trimestriels ;
  - tout ou partie de la prime d'intéressement et du supplément d'intéressement ;
  - tout ou partie de la prime de médaille du travail ;
  - tout ou partie de l'indemnité de fin de carrière, y compris, le cas échéant, l'abondement fixé à l'article V de la partie 2. Si le salarié à qui est attribué cet abondement, travaille dans une structure dont l'organisation prévoit des horaires d'ouverture sur 4,5 jours par semaine (jours de repos fixés par l'employeur) et ne dispose pas, de ce fait, de la possibilité d'épargner des jours de repos, il bénéficie d'un abondement supplémentaire tel que défini à l'article V de la présente Partie.

### **1.3. Fonctionnement**

Le CETR a pour seule finalité de capitaliser de l'épargne temps en vue d'anticiper la date de cessation d'activité.

Cependant, durant la période d'épargne, les jours affectés sur le CETR peuvent être utilisés à sa demande par le salarié selon les modalités applicables au CET, à l'exception d'une éventuelle monétisation.

Les jours épargnés sur le CETR ne peuvent donner lieu à paiement, sauf en cas de départ de l'entreprise avant la retraite.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié peut demander la conversion des jours épargnés sur le CETR en unités monétaires et leur consignation auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Cette demande doit se faire auprès de la DD&RH.

## **Article II - Le temps partiel sénior**

Les présentes dispositions offrent la possibilité aux salariés définis ci-dessous de bénéficier d'un temps partiel senior qui leur permet de cesser progressivement leur activité.

Ce temps partiel sénior constitue un régime particulier de temps partiel justifiant que les bénéficiaires se trouvent exclus du dispositif de temps partiel choisi en vigueur dans l'entreprise.

## **1. Définition**

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée conventionnelle à temps plein fixée actuellement à 1.521 heures de travail effectif sur l'année, ce qui correspond à une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif, eu égard au nombre de semaines de congés payés.

## **2. Bénéficiaires**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES Arkade respectant les 2 conditions suivantes :

- Avoir atteint l'âge minimal de départ légal à la retraite applicable à leur génération, diminué de 5 ans ;
- S'engager, par écrit, à partir à la retraite dès l'obtention du nombre suffisant de trimestres lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein ou à l'âge légal.

Sont exclus de ce dispositif les salariés à temps partiel à durée indéterminée et ceux bénéficiant d'un motif légal de temps partiel (temps partiel thérapeutique, congé de proche aidant à date de signature du temps partiel senior par exemple).

Le passage en temps partiel sénior est formalisé par un avenant au contrat de travail.

## **3. Modalités d'application et d'organisation du temps de travail**

### **3.1. Demande du salarié**

Les salariés souhaitant travailler à temps partiel doivent en faire la demande via un formulaire dédié auprès du responsable hiérarchique et de la DD&RH

Cette dernière informe, par écrit, le salarié de la suite donnée à sa demande, dans un délai maximum de deux mois à compter de la date de sa réception, en considérant les souhaits du salarié et les contraintes de service.

En cas de refus d'accéder à la demande du salarié, la DD&RH lui motive par écrit les raisons qui conduisent à ne pas donner suite à cette demande. Le salarié peut solliciter un recours conformément aux dispositions de la convention collective.

Pour rappel, le temps partiel sénior peut être refusé lorsque l'activité de l'entité ne permet pas sa mise en place, et uniquement lorsque d'autres pistes d'affectation du salarié sur un poste qui le permettrait auront été explorées.

### **3.2. Affectation dans l'emploi à temps partiel senior**

L'affectation du salarié est recherchée dans le poste tenu à temps plein.

Lorsque sur l'emploi tenu à temps plein par le salarié, le travail à temps partiel est incompatible du fait des contraintes de service, de l'organisation du poste ou la nature de la fonction occupée, lesquelles raisons doivent être objectivées, le responsable RH d'établissement doit, après recherche de solutions avec le responsable hiérarchique et le salarié, proposer à ce dernier les postes disponibles conformes à sa qualification et compatibles avec un horaire à temps partiel au sein du même secteur géographique.

### **3.3. Demandes concomitantes au sein de l'unité de travail**

Si plusieurs demandes de temps partiel sont formulées de manière concomitante au sein d'une même unité de travail, et qu'il ne peut y être répondu favorablement sans remettre en cause l'organisation ou le fonctionnement de ladite unité, un ordre de priorité est établi par la RH d'établissement qui tient compte de la situation personnelle des salariés demandeurs.

### **3.4. Interruption de la période de travail à temps partiel**

En cas d'événement grave personnel ou familial affectant les ressources du foyer, la période de travail à temps partiel peut être arrêtée à la demande du salarié. La reprise à temps complet s'effectue alors dans un délai maximum de deux mois.

### **3.5. Organisation du travail à temps partiel**

Les horaires de travail peuvent être organisés sur une base :

- Journalière
- Hebdomadaire
- Mensuelle

### **3.6. Temps partiel et rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés à temps partiel est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen de référence.

## **4. Renforcement de la communication**

L'entreprise s'engage à promouvoir par des actions de communications, le dispositif de temps partiel senior afin d'informer plus largement les salariés de son existence pour une transition en douceur vers la retraite.

### **Article III – La retraite progressive**

La retraite progressive permet à un salarié de maintenir une activité salariée à temps partiel en cumulant le versement d'une fraction de la ou des pensions de retraite auxquelles il peut prétendre au moment de sa demande.

A titre informatif, en application de la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord, le droit à la retraite progressive est ouvert à condition :

- d'exercer une seule activité salariée à temps partiel décomptée en heures d'au moins 40% et d'au plus 80% de la durée du travail à temps plein ;
- d'avoir atteint l'âge minimal de départ légal à la retraite applicable à sa génération, diminué de 2 ans, sans pouvoir être inférieur à 60 ans ;
- et de justifier d'une durée a minima de 150 trimestres d'assurance vieillesse et de périodes reconnues équivalentes au régime général et le cas échéant auprès d'un ou plusieurs autres régimes obligatoires.

En cas d'acceptation par l'employeur d'une activité à temps partiel, dans les conditions décrites ci-dessus, l'ensemble des dispositions du 3. et du 4. de l'article II de la partie 2 du présent accord s'appliquent.

Des informations sur le dispositif de retraite progressive sont disponibles sur l'intranet.

Conformément à l'article II de la Partie 1, les salariés seront informés sur leur possibilité de bénéficier de la retraite progressive sous réserve du respect des conditions légales et réglementaires.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à promouvoir par des actions de communications, le dispositif de retraite progressive afin d'informer plus largement les salariés de son existence pour une transition en douceur vers la retraite.

### **Article IV - Le congé de fin de carrière**

Le congé de fin de carrière est un dispositif qui permet aux salariés d'anticiper leur départ de l'entreprise en prenant des congés financés par leurs comptes épargne temps (CET + CETR). Il peut être total ou partiel voire combiné avec un autre dispositif tel que le mécénat de fin de carrière.

La date de début du congé de fin de carrière est définie, conjointement par le salarié et la DD&RH, en fonction des paramètres suivants (confer Annexe 1 - date du début du Congé Fin de Carrière) :

- la date initiale à laquelle le salarié peut liquider ses droits à la retraite (taux plein ou réduit) précisée par le relevé de carrière à jour établi par les organismes de retraite de base, relevé détenu par le salarié ;
- l'épargne heures ;
- les congés acquis, en cours d'acquisition et à acquérir ;
- l'épargne jours constituée et à constituer pendant la durée du CFC ;
- les congés prévisionnels.

En présentant sa demande de congé de fin de carrière, le salarié certifie qu'il a arrêté définitivement sa date de départ de l'entreprise pour motif de retraite.

Pendant son congé de fin de carrière, le salarié reste dans les effectifs de la Société. Son absence est considérée comme du temps de travail effectif.

En tout état de cause, le congé de fin de carrière ne doit pas avoir pour effet de dépasser la date à laquelle le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein.

## **Article V – Un abondement de l'indemnité de fin de carrière**

Si le salarié présente sa demande de congé de fin de carrière ou de départ en retraite (en cas d'absence de congé de fin de carrière), au moins 10 mois avant le début de celui-ci, il bénéficie d'un abondement de son indemnité de fin de carrière telle que prévue par la convention collective.

- Départ dès obtention du taux plein ou âge légal

Un abondement de 1 mois de salaire de base défini par la convention collective est accordé si le salarié a acquis le nombre de trimestres permettant le départ en retraite à taux plein (sans majoration) ou l'âge légal de départ en retraite au moment du départ en retraite.

Si le salarié à qui est attribué cet abondement, travaille dans une structure dont l'organisation prévoit des horaires d'ouverture sur 4,5 jours par semaine (jours de repos/RTT fixés par l'employeur) et ne dispose pas, de ce fait, de la possibilité d'épargner des jours de repos/RTT, il bénéficie d'un abondement supplémentaire de 1 mois de salaire de base défini à l'article 4-6 de la convention collective (pour un salarié à temps plein), au prorata du temps passé dans ce type d'organisation depuis la date d'ouverture du CETR jusqu'à la date de début du congé de fin de carrière.

- Départ au-delà du taux plein

En cas de départ à une date au-delà de celle susmentionnée, l'abondement sera de 0,5 mois de salaire de base.

Si le salarié à qui est attribué cet abondement, travaille dans une structure dont l'organisation prévoit des horaires d'ouverture sur 4,5 jours par semaine (jours de repos/RTT fixés par l'employeur) et ne dispose pas, de ce fait, de la possibilité d'épargner des jours de repos/RTT, il bénéficie d'un abondement supplémentaire de 0,5 mois de salaire de base défini à l'article 4-6 de la convention collective (pour un salarié à temps plein), au prorata du temps passé dans ce type d'organisation depuis la date d'ouverture du CETR jusqu'à la date de début du congé de fin de carrière.

L'abondement, tout comme l'IFC, est calculé sur le salaire à temps plein si l'ancienneté groupe du salarié est d'au moins 10 ans à temps plein. Dans le cas contraire, elle est calculée au prorata du temps de travail le plus élevé sur 10 ans.

Cet abondement, tout comme l'indemnité de fin de carrière, peut être converti pour tout ou en partie en jours de congés.



## **PARTIE 3 - DISPOSITIONS FINALES**

### **Article I – Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans, à compter du 1er juillet 2025.

Toutefois les Parties pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord.

A cet effet, elles conviennent de se réunir au plus tard au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2030, pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives ou réglementaires ultérieures.

### **Article II - Révision de l'accord**

Le présent accord peut faire l'objet, à tout moment, d'une révision dans les conditions fixées par la loi (et notamment les dispositions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail à la date de signature du présent accord). La révision peut porter sur tout ou partie du présent accord.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chacune des Parties au présent accord. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions de révision écrites.

A réception de la demande de révision, les Parties se réunissent dans un délai de trois (3) mois afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. Le cas échéant, l'avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

### **Article III - Suivi et bilan de l'accord**

Le bilan de l'accord est présenté chaque année lors de la commission retraite et prévoyance. Il fait l'objet d'une transmission simultanée par mail aux délégués syndicaux centraux.

Ce bilan mentionne :

- le taux de salariés CDI de moins de 30 ans et de 50 ans et plus,
- le nombre de mobilités des salariés par tranche d'âge de 5 ans,
- le nombre de promotions des salariés par tranche d'âge de 5 ans,
- le nombre de salariés en temps partiel senior (au 31/12/N-1),
- le nombre de salariés en retraite progressive (au 31/12/N-1),
- le taux de formation des salariés par tranche d'âge de 5 ans,
- le nombre de refus effectués aux salariés concernant les dispositifs de transition vers la retraite par rapport au nombre de demandes effectuées,
- le nombre de salariés ayant bénéficié de la formation de préparation à la retraite.

#### **Article IV - Dépôts légaux**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, de texte de l'Accord est notifié à l'ensemble des OSR et déposé par le représentant légal de l'Entreprise, accompagné de ses pièces, en deux exemplaires, auprès de l'Unité Territoriale du Finistère de la DREETS sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)), et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Brest. Il sera également publié sur la base de données nationale une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et signataires.

Fait au Relecq-Kerhuon, en trois (3) exemplaires.

Le 10 juin 2025

Pour les sociétés de l'UES Arkade,

Pour ASISA

Pour la CGT

Pour la CFDT

Pour le SNB/CFE-CGC

*NB : Le SNB regrette que le mécénat de compétence soit sorti de tout accord d'entreprise. Le SNB demande d'un rapport soit présenté partiellement en CSEC comme cela était fait lorsqu'il était encadré par le précédent accord sur les fins de carrières.*

Pour l'UNSA Crédit Mutuel Arkéa

## Définition de la date de début de Congé de Fin de Carrière (CFC)

