



**ACCORD DE GESTION PREVISIONNELLE
DES DEPARTS EN RETRAITE**

Entre le Crédit Foncier de France, société anonyme dont le siège est à Paris 1^{er}, 19 rue des Capucines, représentée par M. Bruno DELETRE, Directeur Général et Mme Muriel COLLE, Directeur du pôle Ressources Humaines et Moyens Généraux

d' une part,

et les organisations syndicales suivantes :

- C.F.D.T. - Fédération des Syndicats banques et assurances (Commission Nationale d'Entreprise du CREDIT FONCIER DE FRANCE), représentée par les délégués syndicaux dont les noms figurent en page de signature
- le Syndicat National des Cadres et Techniciens DU CREDIT FONCIER DE FRANCE (C.F.E./C.G.C.), représentée par les délégués syndicaux dont les noms figurent en page de signature
- le Syndicat Chrétien des Cadres et Employés du CREDIT FONCIER DE FRANCE (C.F.T.C.), représentée par les délégués syndicaux dont les noms figurent en page de signature
- le Syndicat National des Cadres et Employés C.G.T. du CREDIT FONCIER DE FRANCE, représenté par les délégués syndicaux dont les noms figurent en page de signature
- le Syndicat Unifié – Section Syndicat National Autonome du Personnel du CREDIT FONCIER DE FRANCE (S.U.-S.N.A. UNSA), représentée par les délégués syndicaux dont les noms figurent en page de signature

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

PREAMBULE

Dans un contexte de crise généralisée, le Crédit Foncier afin de préparer au mieux l'avenir, se doit d'adapter sa stratégie. Pour ce faire, il a été envisagé un Plan à Moyen Terme portant sur les exercices 2012 à 2016.

Ce plan, qui vise entre autres à définir le nouveau périmètre d'activité du Crédit Foncier pour la période de 2012 à 2016 nécessite un certain nombre de mesures dans plusieurs domaines.

Ainsi, la politique Ressources Humaines durant cette période sera mise au service de la réalisation dudit plan.

A ce titre, le Crédit Foncier a souhaité proposer aux organisations syndicales représentatives et in fine aux collaborateurs, un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Départs en Retraite (GPDR).

Les principaux objectifs de cette gestion prévisionnelle sont les suivants :

- Disposer d'une visibilité le plus en amont possible des départs à la retraite,
- Réaliser une cartographie desdits départs,
- Réallouer les effectifs au mieux en fonction des départs et des nécessités des métiers tout en veillant au maintien du niveau de compétences élevé attendu du leader du crédit immobilier,
- Assurer la transmission des compétences des collaborateurs ayant opté pour ledit dispositif,
- Accompagner les collaborateurs qui souhaiteront bénéficier de ce dispositif.

TITRE I : PRINCIPES GENERAUX

Article 1 : Cadre général

Dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Départs à la Retraite (GPDR), la société souhaite identifier les salariés susceptibles de cesser leur activité par demande de départ volontaire à la retraite d'ici le 31 décembre 2016. Le dispositif proposé ci-après n'est nullement un dispositif de départ anticipé à la retraite. Par ailleurs, il est compatible avec l'accord relatif à l'emploi des seniors signé le 17/12/09.

Pour permettre aux collaborateurs désireux de s'inscrire dans cette perspective, le Crédit Foncier propose, à ceux remplissant les conditions ci-après définies, un dispositif incitatif qui comprend deux volets :

- un volet relatif au rachat de trimestres,
- un volet relatif à une majoration de l'indemnité de départ à la retraite (IDR).

Article 2 : Principe du volontariat

Le présent dispositif repose sur un principe de volontariat, ce qui signifie qu'il ne peut en aucun cas être imposé aux collaborateurs qui rempliraient les conditions d'éligibilité mentionnées ci-dessous.

Article 3 : Conditions d'éligibilité au dispositif GPDR

La loi permet aux collaborateurs ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite, celui-ci pouvant varier suivant la carrière réalisée, de bénéficier à leur demande d'un départ en retraite.

Pour se voir octroyer une retraite à taux plein, ces derniers doivent comptabiliser un certain nombre de trimestres, variable selon l'année de naissance.

Dans l'hypothèse où le nombre de trimestres requis n'est pas atteint mais que les collaborateurs remplissent le critère d'âge légal et souhaitent tout de même demander leur départ en retraite, ils sont éligibles au dispositif mais verront leur pension de retraite enregistrer une décote.

Dès lors, il ressort de ce qui précède que le critère d'âge est impératif mais pas celui du nombre de trimestres. Par ailleurs, il est précisé qu'il n'existe pas de condition d'ancienneté pour adhérer à GPDR.

Partant de là, pourront bénéficier du présent dispositif les salariés remplissant impérativement et cumulativement les conditions suivantes :

- avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite sur la période du PMT à savoir de 2012 à 2016,
- être actif rémunéré à la date de signature du présent accord et non en suspension de contrat de travail non rémunéré quel qu'en soit le motif. Ainsi, sans que cela ne constitue une liste limitative, ne sont pas éligibles les collaborateurs dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles au titre de l'article 41 de l'accord relatif au statut collectif de travail des salariés du Crédit Foncier du 11 juillet 2008, d'un congé parental d'éducation à temps plein, d'un congé sans solde ...

Sont également éligibles au présent dispositif dès lors qu'ils en remplissent les conditions :

- les collaborateurs bénéficiaires du régime de prévoyance
- les collaborateurs du CFF détachés auprès de filiales du CFF ou du groupe BPCE,
- les collaborateurs ayant déjà demandé leur départ en retraite mais n'ayant pas quitté physiquement l'entreprise à la date de signature du présent accord,
- les collaborateurs pouvant bénéficier légalement d'une retraite anticipée pour carrière longue ou en tant que travailleur handicapé.

Article 4 : Contreparties d'embauche

Les parties conviennent expressément que les départs volontaires en retraite réalisés dans le cadre du présent accord donneront lieu à contrepartie d'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée à raison d'une embauche pour 3 départs, ce ratio étant apprécié globalement pour l'entreprise. Seront prises en compte dans le cadre de cet engagement les embauches réalisées entre la date d'application du présent accord et le 31 décembre 2016.

Article 5 : Clause de revoyure

Dans l'hypothèse où une nouvelle réforme des retraites au niveau national interviendrait durant la période d'application du présent accord, celui-ci pourrait donner lieu à révision et ce, dans le respect des dispositions mentionnées à l'article 15 ci-après.

De la même manière, dans l'hypothèse, ce qui n'est pas d'actualité, où le Crédit Foncier se verrait contraint d'envisager un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) sur la période couverte par le présent accord, la procédure légale applicable en l'espèce serait mise en œuvre auprès des instances représentatives concernées.

TITRE II : Dispositif GPDR

Article 6 : Principes généraux du dispositif

Dès lors que les collaborateurs désireux de bénéficier du dispositif GPDR rempliront les conditions et se porteront volontaires dans le laps de temps imparti, le Crédit Foncier propose de les accompagner financièrement.

L'aide consentie par l'entreprise consistera, selon les hypothèses, alternativement ou cumulativement à :

- allouer une aide financière au rachat de trimestres dans la limite maximale de 12 trimestres
- majorer l'indemnité de départ à la retraite (IDR).

Article 7 : Rachat de trimestres

7-1 : Pour aider les salariés à compléter, le cas échéant, le nombre de trimestres nécessaires à l'obtention d'une pension du régime général de Sécurité Sociale à taux plein, le Crédit Foncier met en œuvre un dispositif particulier d'aide au rachat de trimestres.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 351 – 14 – 1 et D. 351 – 7 - 1° du code de la sécurité sociale. Par suite, l'aide au rachat de trimestres a pour objet exclusif d'atténuer le coefficient de minoration mentionné à l'article R.351 – 27 du même code, et n'est pas destinée à améliorer la durée d'assurance mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 351 – 1 du même code.

En d'autres termes, l'aide apportée par le Crédit Foncier vaut uniquement pour l'option au titre du taux seul et non pour l'option au titre du taux et de la durée d'assurance.

7-2 : L'aide consiste en une avance de trésorerie consentie par le Crédit Foncier à chaque salarié volontaire, éligible ayant confirmé son adhésion au présent dispositif et souhaitant racheter des trimestres dans la limite maximale légale de 12 trimestres.

La demande de rachat doit être formulée, par le collaborateur, pendant la période d'adhésion au présent dispositif, auprès de la caisse chargée de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale à laquelle il est affilié.

Le collaborateur devra attester de sa démarche auprès de la CNAV.

Une avance portant sur la totalité de la somme versée par le collaborateur au titre du rachat de trimestres, sera réalisée au vu du document « Notification d'admission à un versement pour la retraite du régime général ». Une fois le rachat effectué, le collaborateur adressera à la DRH-GPDR une copie de la « Notification de fin de versement pour la retraite – compte soldé ».

Cette avance sera reprise dans son intégralité lors du solde de tout compte et l'aide financière correspondant au rachat du nombre de trimestres sera versée.

Dans l'hypothèse où, au regard des éléments et informations fournis lors de l'entretien avec l'Espace GPDR le solde de tout compte à établir lors de la rupture du contrat de travail pourrait s'avérer négatif, il sera étudié et arrêté une solution permettant d'éviter ce type de situation. Si malgré tout le solde de tout compte définitif s'avérait négatif, le collaborateur s'engagera à rembourser au CFF le solde restant dû.

7-3 : L'aide financière accordée par l'entreprise au titre du rachat de trimestres est égale au cumul des montants déterminés pour chaque tranche et s'établit comme suit :

Nombre de trimestres rachetés	Taux de prise en charge par le Crédit Foncier
0	0%
1	100%
2	80%
3	80%
4	60%
5	60%
6	60%
7	40%
8	40%
9	40%
10	20%
11	20%
12	20%

Le pourcentage de l'aide , tel que défini ci-dessus, s'appliquera à la somme versée par le collaborateur pour racheter ses trimestres, au titre de l'option du taux seul. Dans l'hypothèse où celui-ci souhaiterait procéder au rachat de trimestres au titre de l'option du taux et de la durée d'assurance, le solde resterait à sa charge.

En effet, le collaborateur peut opter pour un versement :

- Soit uniquement pour le taux ; le versement contribue alors à atténuer le coefficient de minoration mais n'est pas pris en compte pour déterminer la durée d'assurance pour le calcul de la pension,
- Soit pour le taux et la durée ; dans ce cas, les trimestres ont la nature de trimestres cotisés. Le versement contribue à l'atténuation du coefficient de minoration mais est également retenu pour le calcul de la durée d'assurance.

Article 8 : Majoration de l'Indemnité de Départ en Retraite (IDR)

8-1 : Principe de majoration de l'IDR :

Selon le nombre de trimestres rachetés, l'aide consentie par le Crédit Foncier pourra également consister en une majoration de l'IDR. Ainsi, plus le nombre de trimestres rachetés sera important, plus la majoration de l'IDR sera réduite.



8-2 : Barème de majoration de l'IDR

Nombre de trimestres rachetés	Taux de prise en charge par le Crédit Foncier	Majoration IDR
0	0%	+40%
1	100%	+30%
2	80%	+25%
3	80%	+20%
4	60%	+15%
5	60%	+10%
6	60%	0
7	40%	0
8	40%	0
9	40%	0
10	20%	0
11	20%	0
12	20%	0

Titre IV : PROCEDURE ET FORMALITES

Article 9 : Conseil aux collaborateurs

Afin de permettre aux collaborateurs potentiellement éligibles au présent dispositif de prendre leur décision de manière totalement libre et éclairée, le Pôle Ressources Humaines et Moyens Généraux mettra à leur disposition un dispositif de conseil et d'entretiens interne et externe.

Ce dispositif opérationnel, dénommé Espace GPDR, sera dédié spécifiquement à l'information des salariés éligibles. Espace GPDR sera ouvert pendant les trois mois suivants la date d'entrée en application du présent accord.

Article 10 : Constitution préalable d'un dossier

Après la signature du présent accord, un courrier sera adressé aux collaborateurs leur indiquant la marche à suivre pour ce dispositif ainsi que des éléments concernant : leur date de rupture légale, leur date de départ physique au plus tard (fonction des compteurs CET et 48bis au 31 décembre 2011 et de l'ATTFC-article 42 du Socle social) et le montant de l'indemnité de départ à la retraite calculé en fonction de la date légale de rupture et selon l'article 49.3 du socle social.

Préalablement à l'expression de leur demande, les collaborateurs intéressés s'informeront sur le dispositif, auprès de l'Espace GPDR, dès qu'ils seront en possession d'un relevé de compte CNAV datant de moins de 6 mois. Ce relevé individuel leur a été fourni fin 2011 par l'Assurance Retraite au

nom de tous les organismes de retraite (CNAV, AGIRC, ARRCO). Toutefois, les salariés pourront faire une nouvelle demande auprès de la CNAV via le site internet (www.lassurance retraite.fr).

Pour préparer l'entretien avec l'Espace GPDR, le collaborateur constituera, 8 jours au minimum avant la date de rendez-vous, un dossier qu'il transmettra par tout moyen à sa convenance à l'Espace GPDR. Ce dossier devra contenir les éléments suivants :

- Les relevés de régime de retraite auxquels le collaborateur aura cotisé (régime de base : CNAV, MSA, ... - retraites complémentaires : ARRCO, AGIRC, IRCANTEC, ... - retraites supplémentaires : CRCFF, CGP, CNP, IPRICAS, ...)
- Le bulletin de paie du mois de décembre 2011
- Le questionnaire GPDR (Intranet RH < Retraite < GPDR)
- L'historique de carrière (Intranet RH < Retraite < GPDR)

En cas de dossier incomplet réceptionné dans ce délai, l'entretien ne pourra pas se tenir.

Cet entretien permettra notamment :

- d'informer le collaborateur sur les aspects financiers de la retraite,
- de déterminer le nombre de trimestres CNAV éventuellement nécessaires à l'obtention d'une retraite à taux plein ainsi que la démarche de rachat auprès de la CNAV,
- de confirmer la date de retraite.

Article 11 : Expression des salariés

Postérieurement à leur entretien avec l'Espace GPDR, les salariés remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif GPDR feront connaître par courrier adressé à DRH-GPDR leur décision de partir volontairement à la retraite.

L'expression des salariés sera formulée au cours des trois mois suivant l'entrée en application du présent accord.

Un accusé de réception sera adressé à chaque salarié. L'engagement pris par le collaborateur sera alors irrévocable, ferme et définitif sauf dans les cas limitatifs suivants sur présentation d'un justificatif :

- divorce, séparation ou dissolution d'un PACS,
- décès du conjoint ou de la personne liée au collaborateur par PACS,
- situation de surendettement,
- rejet de la demande de rachat de trimestres par la CNAV
- exercice de la clause de revoyure telle que prévue à l'article 5.

Aucune demande ne sera prise en compte si le salarié ne s'est pas préalablement informé dans les conditions énoncées aux articles 9 à 11 ci-dessus.

Article 12 : Date prévisionnelle de départ



Au terme de la période d'adhésion, la liste des bénéficiaires avec indication des dates de rupture de contrat et des dates prévisionnelles de départ physique au plus tard, sera transmise aux Directeurs COMEX pour prise en compte dans le schéma d'organisation de leur direction.

Par ailleurs, le calcul de la date de départ physique, tenant compte de l'ensemble des compteurs temps du collaborateur, sera réalisé par la Direction Paie & SIRH dans l'année précédant la rupture de contrat, voire dans les deux ans. Cette date sera communiquée par mail au salarié, à son manager et au responsable RH en charge de la direction afin qu'ils la valident d'un commun accord, dans un délai maximum d'un mois, et prenant en compte les impératifs de service.

Article 13 : Rupture du contrat de travail

Le contrat de travail des adhérents au présent dispositif sera rompu à la date à laquelle les conditions de départ volontaire seront remplies par le salarié, compte tenu, le cas échéant, de l'incidence de l'opération de rachat. A titre exceptionnel, la date de rupture du contrat de travail pourra être différée si l'organisation du service le justifie dans la limite de trois mois.

Le Crédit Foncier de France offre la possibilité aux collaborateurs qui ne comptabiliseraient pas la totalité des trimestres et qui souhaiteraient pouvoir les acquérir sans procéder à leur rachat, de poursuivre leur activité professionnelle dans la limite de trois trimestres (neuf mois) à compter du 1^{er} du mois suivant la date anniversaire de l'âge légal de départ à la retraite.

Les collaborateurs totalisant tous leurs trimestres pourront également bénéficier de cette possibilité de report de la date de rupture du contrat de travail en retraite à leur demande dans les mêmes limites.

En toute hypothèse, cette date ne pourra pas être postérieure au 31 décembre 2016.

Au terme de la période d'A.T.T.F.C. de 52 jours maximum telle que formulée dans l'article 42 de l'accord relatif au statut collectif de travail des salariés du Crédit Foncier du 11 juillet 2008, les collaborateurs partiront à la retraite conformément à leur demande. Ils percevront l'indemnité de départ à la retraite prévue par l'article 49-3 de l'accord relatif au statut collectif de travail des salariés du Crédit Foncier du 11 juillet 2008 à savoir pour mémoire :

- 1/12^{ème} du salaire de base annuel, tel que défini à l'article 8 de l'accord relatif au statut collectif de travail des salariés du Crédit Foncier du 11 juillet 2008 à l'exclusion de l'indemnité de transport, pour 10 ans d'ancienneté ou moins,
- Au-delà de 10 ans d'ancienneté, le montant de l'allocation s'accroît de 1/6^{ème} de mois de salaire de base défini ci-dessus par année d'ancienneté.

Celle-ci sera soumise à charges sociales et fiscales dès le 1^{er} euro.

Les soldes de congés et autres compteurs temps acquis et non exercés ainsi que la période d'ATTFC non appliquée seront payés si nécessaire selon les modalités en vigueur.

Titre IV : ENTREE EN VIGUEUR ET DEPOT DE L ACCORD

Article 14 : Durée et dates d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en application une fois les formalités de dépôt réalisées et cessera de produire effet au 31 décembre 2016. Aucune reconduction automatique ne pourra intervenir.

Article 15 : Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter les dispositions légales en vigueur (article L2261-9 du code du travail).

De même, il pourra être révisé à la demande de l'une des parties signataires dans les conditions prévues par la loi (article L 2261-7 du code du travail).

Article 16 : Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), et du Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de sa signature, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ce dépôt, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), interviendra, conformément aux dispositions des articles D2231-2, 4, 5 et 7 du code du travail, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique.

Fait à Charenton le Pont, le 24 janvier 2012 en 9 exemplaires

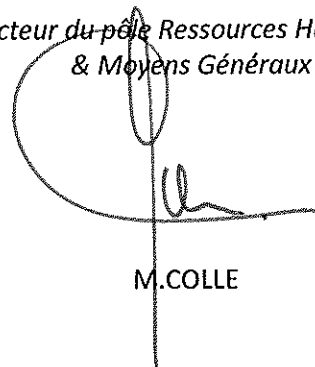
Pour le Crédit Foncier de France :

Le Directeur Général



B. DÉLETRE

*Le Directeur du pôle Ressources Humaines
& Moyens Généraux*



M. COLLE

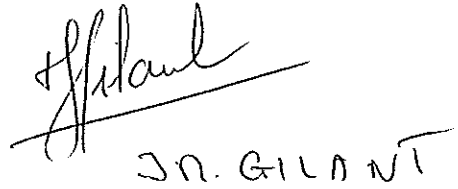
-C.F.D.T. - Fédération des Syndicats banques et assurances (Commission Nationale d'Entreprise du CREDIT FONCIER DE FRANCE)

DELEGUE SYNDICAL

DELEGUE SYNDICAL



- C. MELLET-GUEBOEN

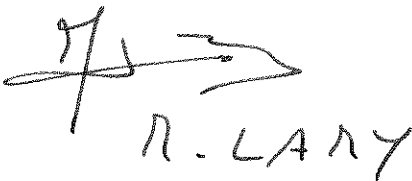


J.N. GILANT

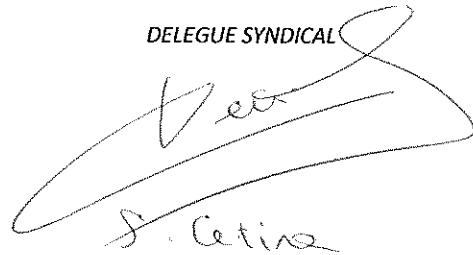
- le Syndicat National des Cadres et Techniciens DU CREDIT FONCIER DE FRANCE (C.F.E./C.G.C.)

DELEGUE SYNDICAL

DELEGUE SYNDICAL



R. LAMY



S. Cetina

- le Syndicat Chrétien des Cadres et Employés du CREDIT FONCIER DE FRANCE (C.F.T.C.)

DELEGUE SYNDICAL

DELEGUE SYNDICAL

- le Syndicat National des Cadres et Employés C.G.T. du CREDIT FONCIER DE FRANCE

DELEGUE SYNDICAL

DELEGUE SYNDICAL

- le Syndicat Unifié – Section Syndicat National Autonome du Personnel du CREDIT FONCIER DE FRANCE (S.U.-S.N.A. UNSA)

DELEGUE SYNDICAL

DELEGUE SYNDICAL



E. BENAS



U. FIX

