



ACCORD RELATIF A LA QUALITE DE VIE ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

2022 – 2023 – 2024

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire, représentée par :

Anne VIAUD MURAT, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

.....Barbara BOUBENNECpour la CFDT,

.....Xavier GUILLEMET.....pour la SNE CGC,

..... Brigitte ECUYERpour le SU-UNSA-BPCE,

.....Fabien CLOIREC.....pour SUD SOLIDAIRES,

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

La QVCT constitue pour la CEBPL une composante à part entière de la performance sociale et économique de l'entreprise. Les parties signataires considèrent que les questions de santé, sécurité et de conditions de travail, notamment en matière de prévention, doivent être traitées de manière stratégique tout comme le sont les questions économiques.

L'enjeu de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail est ainsi d'assurer un juste équilibre entre la satisfaction de nos collaborateurs, la satisfaction de nos clients et la performance économique de la CEBPL. Elle est la clef d'une Responsabilité Sociale d'Entreprise assumée.

Cette conviction est d'autant plus forte dans un contexte d'évolution continue du secteur bancaire (concurrence accrue, nouvelles attentes du client et des collaborateurs, transformation continue de nos organisations et de nos métiers, le renforcement des enjeux réglementaires, digitalisation...).

Elle place l'expérience du salarié et son quotidien au cœur des préoccupations de la CEBPL par la mise en œuvre d'un environnement permettant à chacun la réalisation d'un travail de qualité, le bénéfice des meilleures pratiques managériales pour développer l'autonomie des équipes, réguler la charge de travail et favoriser l'expression des salariés.

Pour y parvenir, la Qualité de Vie et des Conditions de Travail doit s'inscrire dans une dynamique d'action collective et concertée des salariés, des managers, des dirigeants et des partenaires sociaux.

Les réflexions autour de la qualité de vie au travail ne sont pas nouvelles à la CEBPL, en témoignent de multiples actions menées de façon continue depuis de nombreuses années afin de favoriser les conditions de vie au travail des salariés.

Toutefois, les parties souhaitent marquer une étape supplémentaire dans cette ambition en signant un premier accord local relatif à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail. Le présent accord a pour objet d'engager plus encore la CEBPL, ses dirigeants et l'ensemble des acteurs de la Qualité de Vie au Travail afin d'amplifier et de compléter les actions déjà engagées.

Elle s'inscrit à travers l'engagement de tous, à tous les niveaux de l'entreprise et dans une cohérence globale avec les accords de branche au niveau du Groupe et les accords d'entreprise existants (accord QVCT de la branche CE du 1^{er} juillet 2022, accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE du 12 juillet 2022, accord en faveur de l'emploi et de l'égalité des chances des personnes en situation de handicap du 2 octobre 2019, accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 31 mai 2022, accord d'entreprise sur le travail distancié du 1^{er} décembre 2020...).

Dans ce cadre, les parties conviennent de décliner l'accord de Branche en définissant les actions concrètes adaptées aux spécificités de la CEBPL autour des axes suivants :

- ✓ La préservation de la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement ;
- ✓ Le management et les relations de travail ;
- ✓ La transformation de l'organisation et l'environnement de travail comme leviers de Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Ces axes ont vocation à fixer le cadre des ambitions et des engagements de la démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail au sein de la CEBPL. En effet, la Qualité de Vie et des Conditions de Travail est une démarche qui se concrétise et se vit sur le terrain, dans son environnement de travail, par chacun des salariés.

Aussi, la CEBPL prend des engagements dans les thématiques suivantes :

« FAIRE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL UN ENJEU ET UNE RESPONSABILITE COLLECTIVE »

« PRESERVER LA SANTE AU TRAVAIL PAR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'ACCOMPAGNEMENT

- Simplifier les processus et accompagner les salariés dans les nouveaux usages des outils numériques ;
- Apporter de la souplesse et accompagner les situations individuelles sensibles ;
- Développer les solidarités et le soutien aux aidants ;
- Evaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés ;
- Adapter les organisations aux situations exceptionnelles de crise ;
- Améliorer la mobilité des collaborateurs et favoriser la mobilité vertueuse en matière d'empreinte carbone.

« POSITIONNER LE MANAGEMENT ET L'ORGANISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL AU CŒUR DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL » :

- Promouvoir des relations de travail basées sur le respect, l'écoute et la confiance ;
- Réguler la charge de travail au plus près des situations de travail ;
- Valoriser le travail au quotidien par un retour objectif et bienveillant ;
- Accroître l'autonomie et la responsabilisation ;
- Développer un mode de management participatif et collaboratif ;
- Renforcer le soutien et l'accompagnement des managers.

« TRANSFORMER L'ORGANISATION ET L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL, UN LEVIER DE QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL » :

- Anticiper et accompagner les transformations en leur donnant du sens ;
- Promouvoir les nouveaux modes de travail basés sur la confiance et l'autonomie ;
- Adapter l'environnement physique de travail.

SOMMAIRE

Préambule.....	3
SOMMAIRE	5
CHAPITRE 1 : FAIRE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL UN ENJEU ET UNE RESPONSABILITE COLLECTIVE.....	6
CHAPITRE 2 : PRESERVER LA SANTE AU TRAVAIL PAR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'ACCOMPAGNEMENT	8
1. Simplifier les processus et accompagner les salariés dans l'appropriation des nouveaux usages des outils numériques	8
2. Apporter de la souplesse et accompagner les situations individuelles sensibles	8
3. Développer les solidarités et le soutien aux aidants.....	11
4. Evaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés	11
5. Adapter les organisations en situation exceptionnelle de crise (sanitaires, climatiques, techniques, sociales).....	12
6. Améliorer la mobilité des collaborateurs et favoriser la mobilité vertueuse en matière d'empreinte carbone	12
CHAPITRE 3 : POSITIONNER LE MANAGEMENT ET L'ORGANISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL AU CŒUR DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	16
1. Promouvoir des relations de travail basées sur le respect, l'écoute et la confiance	16
2. Réguler la charge de travail au plus près des situations de travail	16
3. Valoriser le travail par un retour objectif et bienveillant (feedback).....	18
4. Accroître l'autonomie et la responsabilisation	18
5. Développer un mode de management participatif et collaboratif	18
6. Renforcer le soutien et l'accompagnement des managers.....	19
CHAPITRE 4 : TRANSFORMER L'ORGANISATION ET L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL, UN LEVIER DE QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	20
1. Anticiper et accompagner les transformations en donnant du sens	20
2. Promouvoir les nouveaux modes de travail basés sur la confiance et l'autonomie	20
3. Adapter l'environnement physique de travail	22
CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES.....	23
1. Durée et entrée en vigueur de l'accord	23
2. Demande de révision	23
3. Bilan annuel de l'accord et commission de suivi.....	23
4. Dépôt et publicité de l'accord	23

CHAPITRE 1 : FAIRE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL UN ENJEU ET UNE RESPONSABILITE COLLECTIVE

En s'appuyant sur l'accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013, les parties s'accordent pour considérer que les définitions suivantes permettent d'identifier ce que recouvre la Qualité de Vie et des Conditions de Travail :

- ✓ La Qualité de Vie au Travail peut se concevoir comme une appréciation individuelle ou collective, qui englobe la culture d'entreprise, les conditions de travail, les relations de travail, l'intérêt au travail, le sentiment d'implication, d'autonomie et de responsabilisation ou encore la reconnaissance du travail effectué.
- ✓ Les conditions d'exercice du travail des salariés, leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la Qualité de Vie au Travail.

Ainsi, la Qualité de Vie et des Conditions de Travail désigne et regroupe les dispositions :

- ✓ Fluidifiant l'organisation du travail et les modes de travail, favorisant la régulation de la charge de travail, permettant ainsi un travail de qualité ;
- ✓ Préservant la santé physique et mentale des salariés ;
- ✓ Facilitant l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

En outre, la CEBPL souhaite rappeler les acteurs clés contribuant à la mise en œuvre et au suivi des actions relatives à la QVCT :

- **Les instances dirigeantes** incarnent cette politique sur son territoire en cohérence avec son socle culturel et son management. Elle fait vivre son accord avec des plans d'actions. Avec le concours des acteurs internes, elle donne du sens et assure la déclinaison du présent accord par la mise en œuvre d'actions concrètes favorisant l'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Elle épaulé chacun des acteurs et particulièrement le management par la mise à disposition de moyens.
- **La direction des ressources humaines de l'entreprise (DRH)** conseille et soutient les directions métiers, le management ainsi que les salariés. Elle promeut et anime la politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail dans l'entreprise et elle en est le garant, en assure la communication aux salariés, et veille à la mise en œuvre des actions. La DRH veille à la mise en place de formations ou de dispositifs d'accompagnement lors du déploiement de nouveaux outils ou nouveaux produits et services.
- **L'ensemble de la ligne managériale** est un acteur important de la politique Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Elle veille à des relations de travail sereines, porte le sens, clarifie le rôle de chacun. Elle assure une écoute quotidienne individuelle et collective propice au bien-vivre au travail. Elle développe l'autonomie du salarié, encourage la prise d'initiative et le responsabilise. Le manager est également un acteur de la prévention, par la détection de situations à risque et de l'accompagnement du salarié.
- **Le salarié** contribue à la Qualité de Vie au Travail tant pour lui-même que pour ses collègues. L'entreprise facilite les démarches participatives et de co-construction, visant le partage des pratiques, la remontée d'informations et la cohésion du collectif.

- **Le département Qualité de Vie au Travail et Diversité de la CEBPL** est chargé de l'animation, de la promotion au quotidien de la démarche Qualité de Vie et des Conditions de Travail dans l'entreprise ainsi que de la coordination des différents acteurs.
- **Les représentants du personnel** participent de l'écoute sociale et contribuent à diffuser à l'ensemble des salariés les dispositifs du présent accord.

Ils ont un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la démarche. Ils sont forces de propositions et contribuent activement à la promotion de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Ils sont régulièrement informés et/ou consultés par la direction sur les sujets Qualité Vie et Conditions de Travail, conformément aux prérogatives de leurs instances, et notamment à l'occasion de la consultation annuelle relative à la politique sociale.

- Les **services de sécurité des personnes et des biens, santé au travail** et d'**assistance sociale**, les **référents handicap, harcèlement sexuel** jouent un rôle important dans la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, chacun dans leur domaine spécifique.

CHAPITRE 2 : PRESERVER LA SANTE AU TRAVAIL PAR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'ACCOMPAGNEMENT

La santé et la sécurité au travail sont des composantes majeures de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail tel que rappelé par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Dans une démarche de prévention primaire, l'organisation du travail prend en compte le besoin de souplesse et d'individualisation du salarié, la dimension humaine et la prévention des risques professionnels.

1. Simplifier les processus et accompagner les salariés dans l'appropriation des nouveaux usages des outils numériques

- La simplification et l'adaptation des processus contribuent à l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'à la régulation de la charge de travail. La CEBPL poursuivra ses actions visant la simplification des processus de manière continue. Elle s'assurera de l'adéquation continue de leurs processus aux mutations des organisations et accompagnera leur évolution.

Dans ce cadre, la CEBPL s'engage en priorité à :

- ✓ Identifier et traiter les dysfonctionnements perçus comme des irritants, qu'il s'agisse d'irritants clients ou d'irritants collaborateurs qui impactent directement ou indirectement leurs conditions de travail (outils mis à disposition, espaces de travail, process...). L'identification sera faite via un outil mis à disposition des collaborateurs.
- ✓ Poursuivre le process de simplification et de transparence des schémas délégataires afin de permettre à chacun de connaître précisément le périmètre de ses délégations (délégation risque, crédit et remises tarifaires...).
- La CEBPL s'assurera de la maîtrise des outils de travail par les salariés grâce à la formation, au partage des pratiques et des usages liés aux outils numériques et collaboratifs professionnels (Teams, Yammer...) et aux outils digitaux clients (visio clients...).

Dans ce cadre, la CEBPL sera particulièrement attentive à la prise en main et à l'intégration des outils collaboratifs dans l'activité au quotidien. Elle aidera les salariés à s'approprier ces outils (nouveaux comme déjà existants) et à les utiliser à bon escient en poursuivant les actions déjà engagées : formations, webinaires, classes virtuelles Office 365, accompagnement à la transformation digitale...

2. Apporter de la souplesse et accompagner les situations individuelles sensibles

Tout en respectant les contraintes d'activité, il convient d'être attentif à la prise en compte des situations individuelles ou particulières nécessitant différentes mesures d'aménagement des temps de travail et d'organisation de l'activité en lien, si besoin, avec d'autres acteurs de la QVCT.

Ainsi la CEBPL prend en considération, dans le management quotidien, les situations telles que les maladies chroniques, la monoparentalité, les aidants familiaux, les violences conjugales, les addictions...

Plus spécifiquement, la CEBPL se montre particulièrement attentive aux situations sensibles que peut vivre chacun des collaborateurs, et a dédié un certain nombre de process à ces situations et notamment :

- **Dispositif de prévention et gestion des incivilités et des agressions**

Tous les collaborateurs nouveaux entrants sont formés aux incivilités lors de la formation sécurité. La CEBPL continuera, d'une part, à former tous les collaborateurs nouveaux entrants aux incivilités et à assurer une formation complémentaire pour tout collaborateur appartenant à une agence ayant subi un nombre d'incivilités et/ou d'agressions le plus élevé. En outre, une sensibilisation est faite par le Département Sécurité lors de ses visites en agence. Cette sensibilisation sera proposée à l'ensemble des collaborateurs présents dans l'agence. La CEBPL a de plus mis en place un dispositif de déclaration des incivilités ou des agressions par des clients ou prospects.

Ainsi, tout collaborateur a la possibilité de :

- ✓ Déclencher le bouton « agression » ;
- ✓ Demander à réaliser une déclaration d'accident du travail, étant précisé que cette déclaration sera faite automatiquement par l'employeur en cas d'agression (physique, menace de mort...) ou d'assistance psychologique demandée par le collaborateur.
- ✓ Débriefing avec un psychologue sur la situation vécue et son ressenti ;
- ✓ Solliciter le Département Sécurité pour la mise en place des mesures conservatoires (passage en mode contrôlé de la porte d'entrée, fermeture de l'agence, sollicitation d'un gardiennage...) ;
- ✓ Déposer plainte auprès des forces de l'ordre et être accompagné par un avocat pris en charge par la CEBPL.
- ✓ Solliciter la CSSCT

Par ailleurs, il est rappelé que tous les collaborateurs ayant déclaré une agression ou déclenché le soutien psychologique sont systématiquement rappelés dans les 8 jours par le département Qualité de Vie au Travail et Diversité.

- **Dispositif de retour longue absence**

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel, voire d'éventuels besoins d'aménagements du temps de travail, la DRH poursuivra la réalisation d'un entretien professionnel spécifique au retour de collaborateur ayant eu un arrêt de travail de 6 mois minimum.

Cet entretien doit permettre d'écouter le salarié sur ses attentes en matière de formation et définir une liste des actions de formations et/ou d'accompagnement/remise à niveau qui sont nécessaires afin d'intégrer les évolutions du métier intervenues durant la période d'absence. Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation.

Ce dispositif, ainsi que la sensibilisation des managers sur ce sujet, sont précisés dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément à la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, la CEBPL prévoit un suivi de la santé de l'ensemble des collaborateurs afin d'accompagner les salariés vulnérables et lutter contre la désinsertion professionnelle.

A ce titre, la CEBPL informe les salariés qu'ils peuvent bénéficier :

- D'un **rendez-vous de liaison** pendant leur arrêt de travail si ce dernier dépasse une certaine durée (à ce jour 30 jours). Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur et d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.
- D'une **visite de pré-reprise** (arrêt de plus de 30 jours selon dispositions législatives).

A ce jour, la CEBPL adresse aux collaborateurs concernés un flyer proposant ce rendez-vous avec un interlocuteur interne ou externe et la possibilité d'une visite de pré-reprise.

- **Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales (loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel chap. IV) ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise et dans la société dans son ensemble.

La CEBPL est engagée depuis plusieurs années au travers notamment de la nomination et la formation de référents harcèlement sexuel et agissements sexistes RH et CSE.

Par cet accord, la CEBPL réaffirme sa volonté de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

- ✓ Identification, formation et animation des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ;
- ✓ Rédaction et diffusion d'une procédure de remontée de situations ;
- ✓ Diffusion auprès des managers puis des collaborateurs dans le cadre d'un webinaire de la procédure de prévention et/ou de signalement du harcèlement et des agissements sexistes.

- **Accompagnement spécifique des collaborateurs**

A partir de 2023, la CEBPL proposera des formations de développement personnel répondant aux besoins spécifiques des salariés identifiés par le service QVT ou la DRH.

- **Accompagnement spécifique des collaborateurs à mi-carrière**

Conformément à la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, la CEBPL met en place une visite de mi-carrière auprès de la médecine du travail.

Elle intervient à l'âge de 45 ans ou en même temps qu'une autre visite médicale (visite d'information et de prévention, visite de reprise ou visite périodique) organisée dans les 2 ans précédant le 45e anniversaire du salarié.

Cette visite permet :

- D'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié,
- D'évaluer les risques de désinsertion professionnelle et la prévention des risques professionnels, en prenant en compte l'évolution de ses capacités, en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- De sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

3. Développer les solidarités et le soutien aux aidants

La CEBPL réitère son engagement à l'accompagnement des proches aidants. Dans ce cadre, elle poursuivra ses initiatives en matière d'information et d'accompagnement des salariés en besoin d'aide, de répit, de facilitation dans l'accès aux soins et de simplification des démarches administratives en :

- ✓ Informant les aidants des dispositifs internes existants (centre d'appel psychologique, assistante sociale...) et externes (mutuelle...)
- ✓ Sensibilisant le management et les équipes à ces situations ;
- ✓ Orientant les collaborateurs concernés vers le dispositif dédié via le prestataire retenu : conférence d'information, formation, accès à une Web Application sur laquelle ils peuvent retrouver toutes les informations utiles ainsi qu'un ensemble de ressources (infos, vidéos...)
- ✓ Mettant à disposition le guide politique aidants et le guide des salariés aidants ;
- ✓ Aménageant l'organisation du travail, lorsque cela est possible, notamment via le travail à distance pour les collaborateurs éligibles.
- ✓ La CEBPL rappelle, que conformément à l'article 60 des statuts de la Caisse d'Épargne, les collaborateurs bénéficient de 5 jours pour soigner un enfant, le conjoint ou un ascendant gravement malade. Ces jours peuvent être pris en journée ou demi-journées sous réserve du justificatif médical.

La CEBPL complètera ces mesures existantes, en faveur des proches aidants, en :

- ✓ Les faisant bénéficier d'un soutien dans la prise en charge **des formalités nécessaires** et dont ils auraient eu à s'occuper. L'objectif de cette solution est de libérer du temps au proche en vue d'alléger sa charge mentale ;
- ✓ Abondant les dons de jours au titre de la solidarité réalisés pour l'accompagnement d'un enfant, conjoint atteint d'une maladie grave ou un ascendant en perte d'autonomie d'une particulière gravité à hauteur d'une **journée** abondée pour **trois jours donnés par un même collaborateur** (hors dons de congés du CET) ;

Une campagne annuelle sera organisée pour communiquer sur l'ensemble de ces dispositifs.

4. Evaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés

Afin d'assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, la CEBPL organise l'évaluation des risques professionnels dans une démarche de prévention primaire. Elle cible les actions adaptées et les solutions à apporter face à des risques déterminés.

Au travers des visites règlementaires réalisées par les Services de Santé au Travail, la CEBPL s'engage à étudier toute préconisation initiée par le médecin du travail.

Par ailleurs, afin d'avoir une vision globale, la CEBPL poursuivra les réunions annuelles qu'elle a initiées depuis 2009 avec les médecins référents de son territoire.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) inventorie et hiérarchise les risques identifiés et constitue ainsi un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels. Son accessibilité à tous et sa mise à jour annuelle ou lors d'un événement ou d'une modification significative des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail (transformation humaine, technique ou organisationnelle) est un gage d'efficacité de la prévention des risques.

Ce diagnostic permet de planifier et mettre en œuvre les actions de prévention formalisées dans le Plan Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT). Ces actions sont présentées annuellement devant la CSSCT lors de l'examen du bilan HSCT.

La CEBPL restera vigilante aux risques psychosociaux, au harcèlement moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes. Elle s'appuiera sur les recommandations Groupe en la matière et les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes nommés par la direction de l'entreprise ou le CSE.

Plus spécifiquement, la CEBPL forme ses managers sur la prévention des RPS et s'engage à prendre des mesures complémentaires en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement moral et sexuel telles que citées à l'article 2 du présent accord.

Par ailleurs, le développement de la culture de prévention s'inscrit dans un dialogue social impliquant les salariés et la CSSCT au plus proche des réalités du travail.

5. Adapter les organisations en situation exceptionnelle de crise (sanitaires, climatiques, techniques, sociales)

Dès lors que la CEBPL sera contrainte d'activer le Plan de Continuité d'Activité (PCA) et de mettre en place de nouvelles modalités organisationnelles dérogatoires dans un cadre d'exception, la concertation et la régulation sociale seront privilégiées. Selon la nature et l'intensité de la crise, sans remettre en cause les prérogatives des instances représentatives du personnel, le cadre habituel sera adapté en conséquence afin de permettre une réactivité de décision, de mise en œuvre opérationnelle et de communication claire et explicite envers les salariés ainsi qu'attentive à leur vécu. Le travail à distance pourra être généralisé à l'initiative de l'employeur pour les collaborateurs qui y seraient éligibles.

6. Améliorer la mobilité des collaborateurs et favoriser la mobilité vertueuse en matière d'empreinte carbone

La réduction de la mobilité des collaborateurs, et de tout autre acteur qui participe au bilan carbone de l'entreprise (clients, fournisseurs...), et le développement des mobilités dites « douces » sont des objectifs inscrits dans le plan stratégique du Groupe et de la CEBPL.

Dans ce cadre, les parties conviennent que le volet mobilité du présent accord vise plusieurs objectifs :

- ✓ Limiter le risque routier et diminuer la fatigue inutile ;
- ✓ Favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle ;
- ✓ Réduire l'empreinte carbone de la CEBPL ;
- ✓ Réduire le coût de la mobilité pour le salarié.

6.1. Réduire la mobilité privée et professionnelle et la rendre plus vertueuse

6.1.1. La mobilité privée (domicile - lieu de travail)

La distance domicile-lieu de travail est un élément significatif de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, de fatigue potentielle et de pouvoir d'achat pour le collaborateur.

Afin de réduire la distance domicile/lieu de travail des collaborateurs, la DRH s'engage :

- Lors de ses recrutements : à limiter, autant que faire se peut, la distance domicile/travail du candidat en l'affectant au plus proche de son domicile, dès lors que les autres conditions sont remplies (poste disponible, pertinence du profil recruté au sein de l'équipe en place, souhait du candidat...);
- Lors des changements d'affectation et/ou d'emploi : à rechercher, autant que possible, une affectation la plus proche du domicile du collaborateur ;
- A analyser chaque année, toutes les demandes de rapprochement formulées par les collaborateurs respectant par ailleurs les conditions de la mobilité (ancienneté dans le poste, poste disponible, compétences requises validées par la DRH...), hors situations exceptionnelles qui seront analysées au cas par cas ;
- A étudier la possibilité de réaliser un diagnostic de la distance domicile/travail des collaborateurs dans l'objectif de rechercher et proposer une solution de rapprochement aux plus éloignés qui remplissent par ailleurs les conditions de la mobilité ;
- A favoriser le partage de trajet : la CEBPL mettra à disposition des collaborateurs de la CEBPL, l'application de covoiturage KLAXIT, permettant de proposer et de covoiturer pour les déplacements domicile – travail ;
- En complément, la CEBPL poursuivra ses discussions et négociations avec les villes du territoire afin de conclure de nouveaux Plans de Déplacement Entreprise (PDE) visant à optimiser et favoriser les déplacements des collaborateurs en transports en commun.

6.1.2. La mobilité professionnelle (hors trajet domicile/lieu de travail)

La mobilité professionnelle doit également faire l'objet d'une limitation aux trajets essentiels pour l'exercice du métier. Afin de sensibiliser chacun sur la limitation et l'optimisation des déplacements professionnels et répondre ainsi aux ambitions rappelées dans le préambule du paragraphe 6, la CEBPL :

- Diffusera une charte « de bonnes pratiques » pour inciter l'ensemble de l'entreprise à réduire ou optimiser les déplacements professionnels des collaborateurs, clients ou prestataires ;
- Continuera d'inciter à réaliser les RDV à distance avec les clients et les collaborateurs et à poursuivre la montée en compétences sur les rendez-vous à distance ;
- Fera évoluer sa flotte de véhicules de service vers des véhicules moins émissifs et installera des bornes supplémentaires sur les sites d'Orvault et Cesson pour le rechargement de ces véhicules ;

- Dotera les sites de Cesson et d'Orvault de 5 vélos à assistance électrique chacun en autopartage afin d'inciter les collaborateurs à une mobilité plus douce, notamment la mobilité domicile-lieu de travail. Leur réservation s'effectuera de la même manière que les autres véhicules disponibles via le site DALIS Utile. Ces vélos pourront également être utilisés pour les trajets professionnels de courte distance.
- Elargira la prise en charge de la nuitée lors de succession de journées de déplacement à **150 kms AR** au lieu de 200 kms dans la journée pour une nuit d'hôtel.

Par ailleurs, dans le cadre de l'organisation des formations, la CEBPL souhaite :

- Décentraliser, dans la mesure du possible, ses sites de formation afin de limiter les déplacements des collaborateurs ;
- Favoriser dans le cadre d'un cursus de formation, le regroupement des journées de formation consécutives sur un même site (Orvault principalement) ;
- Maintenir un équilibre de formation en distanciel versus présentiel (à ce jour, le présentiel représente 33% des inscriptions sur 2022 pour un prévisionnel à 35%).
- Encourager pour se rendre sur les lieux de formation l'utilisation de moyens de transport les moins émissifs possibles en utilisant :
 - La flotte automobile de la CEBPL ;
 - Les transports en commun les moins émissifs (ex : train versus avion) ;
 - Une solution de covoiturage ;
 - Un mode de déplacement vertueux lorsque cela est possible (vélo).
- Communiquer sur les mesures d'incitation mises en œuvre :
 - Rappel en début de cursus lors des conférences de lancement, des règles de transport/hébergement pour permettre d'identifier le covoiturage possible ;
 - Lors de l'envoi de la convocation en présentiel, intégration d'un message sur la politique de déplacement de covoiturage et du lien sur le site « Mon Impact Transport » pour sensibiliser sur l'impact du déplacement via le mode de transport utilisé.
- Mettre à disposition des assistants coordinateurs, un suivi PowerBi des formations en présentiel et en distanciel sur leur DC afin de faciliter l'organisation du co-voiturage ; dans un second temps, ce suivi pourrait être étendu aux managers.

6.2. Evolution de la prise en charge des frais de transport

Par ailleurs, afin d'accompagner au mieux la mobilité professionnelle ou personnelle des collaborateurs, la CEBPL s'engage à :

- **Pour les trajets domicile/travail :**

Porter le plafond de remboursement des **indemnités kilométriques vélo**, actuellement fixé à 200 euros par an, à **250 euros** par an soit 1000 kms par an.

Cette mesure vise à poursuivre l'incitation à l'utilisation du vélo ou du vélo à assistance électrique.

La valeur de l'indemnité kilométrique vélo est de 0.25 centime du kilomètre.

Cette mesure est rendue possible grâce à la Loi d'orientation des mobilités et s'applique pour tout collaborateur utilisant un vélo/vélo électrique fournissant une attestation sur l'honneur des kilomètres réalisés au cours de l'année et remboursés une fois par an.

- **Pour les trajets professionnels :**

- Porter la base du remboursement kilométrique à **0.48** centime du kilomètre.
- Porter **l'indemnité kilométrique covoiturage à 0.60 centimes** du kilomètre pour les trajets effectués sous cette modalité par le conducteur et propriétaire du véhicule utilisé – à ce titre, un justificatif de co-voiturage devra être joint à la demande de remboursement.

CHAPITRE 3 : POSITIONNER LE MANAGEMENT ET L'ORGANISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL AU CŒUR DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Au même titre que la Direction, le manager est un acteur clé de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, l'accompagnement des managers et le développement des pratiques managériales permettant de favoriser l'engagement et la fidélisation des salariés. En effet, le manager contribue à l'engagement des collaborateurs par la qualité des relations qu'il entretient au quotidien, la régulation de la charge de travail de chacun des collaborateurs de son équipe, l'écoute active, une posture collaborative, un travail de co-construction avec les équipes, la reconnaissance et le feed-back, le développement de l'autonomie...

Dans ce cadre, en complément des actions déjà lancées dans le cadre du dispositif « Culture Managériale », un dispositif complet d'accompagnement managérial sera déployé afin d'accompagner les managers à travailler ces différents points.

1. Promouvoir des relations de travail basées sur le respect, l'écoute et la confiance

La coopération est au cœur de la relation de travail. Elle permet de développer le « mieux travailler ensemble » pour plus d'efficacité collective, notamment en matière d'esprit d'équipe, de curiosité et d'attention portée à l'autre, de confiance réciproque et pour améliorer le bien-vivre au travail.

- Développer le « Mieux vivre ensemble » et donc le « Mieux travailler ensemble », c'est cultiver l'écoute, le respect mutuel, la bienveillance, le droit à la différence, en d'autres termes se donner des règles de fonctionnement et de vie en collectif qui permettent à chacun de trouver sa place et de s'exprimer
- Donner du sens au collectif : Chaque manager doit être attentif lors de ses entretiens managériaux individuels et collectifs à donner du sens aux activités et actions notamment en :
 - ✓ Partageant les enjeux, les informations majeures, les objectifs collectifs
 - ✓ Mettant en œuvre des modes de fonctionnement plus transversaux
 - ✓ Facilitant le soutien lors de difficultés,
 - ✓ Partageant les progrès ou réussites, les événements autour de moments de convivialité avec un budget dédié.
- Gérer des situations individuelles exceptionnelles : le manager, en lien avec la DRH, portera attention aux difficultés personnelles ponctuelles que peut rencontrer un membre de son équipe, en adaptant l'organisation de ses activités.

2. Réguler la charge de travail au plus près des situations de travail

La charge de travail est la résultante de l'organisation, des moyens mis en œuvre et des attentes de l'entreprise. A ce titre, le rôle de la Direction et du management du point de vue de la régulation de la charge de travail est essentiel. Le management sera attentif, de façon permanente, aux rythmes de l'activité lors d'échanges tels que les entretiens hebdomadaires, les entretiens professionnels et de bilan, les réunions d'équipe. La notion de charge de travail ne renvoie pas uniquement à une quantité de travail mais aussi aux conditions dans lesquelles elle se réalise et à la manière dont elle est ressentie par le salarié.

Il importe de faire de la charge de travail un objet d'échanges. Ces échanges permettront d'identifier les éléments qui concourent à la charge de travail, soit en l'accroissant, soit en la réduisant, afin de dégager des pistes d'actions contribuant à une meilleure régulation de ladite charge. Le manager prendra en compte, dans l'organisation du travail des équipes, des augmentations ponctuelles d'activité, des imprévus, notamment en revoyant les priorités ou en initiant des ajustements. Au besoin, le manager pourra solliciter sa hiérarchie pour mettre en œuvre des actions de régulation. En lien avec sa ligne managériale, il pourra, si nécessaire, prendre en compte ces situations particulières dans l'évaluation des résultats.

Dans ce cadre, chaque année, la CEBPL :

- Sensibilisera les managers sur le sujet au travers d'un webinaire relatif au temps de travail ;
- Communiquera auprès des salariés sur l'importance du respect des horaires et temps de travail ;
- Communiquera sur le système de déclaration d'heures en cas de dépassement à des fins de récupération ;
- Rappellera que les formations doivent impérativement s'effectuer sur le temps de travail (hors révisions personnelles) : en ce sens, un message a été intégré sur la page d'accueil de la plateforme de formation Click&Learn ainsi que dans chaque notification de formation ;
- Mettra à disposition des managers des capsules de formation sur les méthodes et outils de gestion du temps, des priorités... ;
- Intégrera dans les formations des nouveaux managers des éléments sur le management différencié et la prise en compte des situations individuelles sensibles ;
- Poursuivra les formations des nouveaux managers sur la prévention des RPS.

Par ailleurs :

- Les échanges managériaux, lors des différents entretiens individuels et collectifs, mis en place dans le cadre du dispositif de « Culture Managériale », doivent prendre en compte les situations particulières ou événements spécifiques (ex : formations, absences, situations particulières de fragilité...) afin d'intégrer les dimensions d'un management « différencié ».
- Le manager veillera à accorder au salarié le temps nécessaire pour se former individuellement et veillera, le cas échéant, à organiser du temps de formation au sein de son équipe.
- Pour les nouveaux entrants, l'accompagnement du manager prendra en compte les étapes de leur intégration en cohérence avec leur montée en compétence progressive et la validation de leurs habilitations réglementaires.
- Dans le cadre du dispositif de part variable mis en place unilatéralement et réexaminé chaque année par la CEBPL, seront prises en compte les absences d'un mois consécutif ou de deux mois non consécutifs sur l'année civile pour le calcul du taux de réalisation (taux d'atteinte) des objectifs individuels et collectifs de la part variable. A ce jour, seules les absences de deux mois consécutifs sont prises en compte. Cet engagement s'appliquera avec effet rétroactif pour le calcul de la part variable 2022 versée en 2023.

3. Valoriser le travail par un retour objectif et bienveillant (feedback)

La reconnaissance et la valorisation sont des moteurs d'engagement et de fidélisation des salariés. Au-delà de la prise en compte de l'équité de la rémunération, une attention égale sera portée par le management tant à l'investissement qu'aux résultats des salariés pour atteindre les objectifs et ceci quelle que soit l'activité. Les managers veilleront à mettre en œuvre un retour constructif en valorisant les efforts et les progrès réalisés, et encourager ceux attendus, tant collectifs qu'individuels.

4. Accroître l'autonomie et la responsabilisation

L'autonomie et la responsabilisation sont des attentes fortes des salariés. Tout en reconnaissant l'importance des normes et procédures régissant nos métiers, l'entreprise doit être attentive au maintien et au développement de l'autonomie de chacun dans son métier. La digitalisation croissante des métiers et des activités ainsi que l'émergence d'une plus grande diversité des situations de travail, sur site et hors site, développent l'autonomie. Toutefois, ces évolutions nécessitent un accompagnement de l'entreprise pour en cerner les avantages mais aussi les limites au regard des conditions de travail, notamment pour circonscrire d'éventuels excès d'usage.

- Mettre en place les conditions de la déconnexion et de la connexion choisies :
La CEBPL applique un droit à la déconnexion pour les salariés, préservant la santé ainsi que l'équilibre vie privée et vie professionnelle. Les modalités d'exercice de ce droit figurent dans la charte des « 15 Engagements pour l'équilibre des temps de vie »¹ signée et déclinée par la CEBPL. En application de ce droit, un salarié n'a aucune obligation de réponse, ni même de prendre connaissance des sollicitations qui lui parviendraient en dehors de ses heures de travail et ce, quel que soit le canal utilisé (mail, groupe Whats'App....). En cas d'urgence, notamment d'événements exceptionnels ou susceptibles de déclencher un Plan de Continuité des Activités, l'employeur prend contact avec le salarié par des moyens adaptés. En parallèle, l'entreprise doit laisser à chacun la possibilité d'une connexion choisie pour une plus grande autonomie et un bon équilibre vie privée et professionnelle. La CEBPL réalisera une charte pour réguler le bon usage des outils numériques et ainsi favoriser cet équilibre. Elle communiquera de nouveau la charte des « 15 Engagements pour l'équilibre des temps de vie » aux managers pour qu'ils soient également en vigilance.

La CEBPL mettra par ailleurs à disposition sur l'Intranet la charte d'utilisation des mails qui sera prochainement remise à jour.

- Favoriser l'initiative et faire-vivre le droit à l'erreur :
La CEBPL développera une organisation responsabilisante en valorisant la prise d'initiative, source d'innovation et d'apprentissage qui ne peut exister et grandir sans un droit à l'erreur.

5. Développer un mode de management participatif et collaboratif

Pour être au plus près des attentes des salariés, la CEBPL facilite leur expression et crée les conditions d'écoute, piliers du management participatif et collaboratif. Ainsi, elle facilite la contribution des salariés à la vie quotidienne des équipes et de l'entreprise, sources de Qualité de Vie et des Conditions de Travail et d'efficacité opérationnelle.

¹ Annexée au présent accord

- Renforcer l'écoute sociale :
Mettre en place par des dispositifs d'écoute sociale une approche directe pour identifier les attentes des salariés et ajuster les démarches mises en œuvre par l'entreprise. Ces dispositifs contribuent à l'engagement et à la fidélisation des salariés. La CEBPL poursuivra la mise en place des outils tels que :
 - ✓ Baromètres sociaux (Diapason...)
 - ✓ Enquêtes flash (dispositifs moments clé)
 - ✓ Outil de recueil des irritants clients et collaborateurs...

- Favoriser les espaces de partage :
Les espaces de partage se traduisent par des moments permettant aux salariés de s'exprimer sur leur travail, de trouver un soutien, une aide ou collectivement des réponses adaptées aux enjeux et difficultés rencontrées, notamment à réguler leur charge de travail. Ces espaces contribuent à la performance opérationnelle et sociale.

6. Renforcer le soutien et l'accompagnement des managers

L'ensemble des principes du présent accord implique le management dans ses modalités de mise en œuvre. Il est soutenu et accompagné dans cette mission par l'ensemble de la ligne managériale.

L'atteinte de nos ambitions repose en grande partie sur l'adhésion et sur l'implication active des managers. En effet, en développant encore leurs qualités d'écoute, de dialogue avec leurs équipes, en facilitant la coopération dans la résolution de problèmes et en privilégiant la co-construction des solutions opérationnelles, les managers contribuent de façon majeure à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail de leur équipe.

La CEBPL rappellera les pratiques attendues de ses managers et leur apportera les moyens et soutiens nécessaires. L'objectif est de coordonner les pratiques managériales, la Qualité de Vie et les Conditions de Travail et la performance pérenne de l'entreprise.

Au-delà des actions déjà engagées, la CEBPL lancera un dispositif complet d'accompagnement managérial concernant l'ensemble des managers et comportant les actions suivantes :

- ✓ Le développement des compétences autour d'un référentiel de pratiques managériales connu et partagé par tous, en cohérence avec les nouveaux modes d'organisation du travail (modules à la carte de perfectionnement, rencontres managériales, ateliers de co-développement) ou actions de développement personnel (coaching individuel, d'équipe)

- ✓ L'appui RH au quotidien au travers notamment d'échanges dédiés.

CHAPITRE 4 : TRANSFORMER L'ORGANISATION ET L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL, UN LEVIER DE QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'environnement de travail des salariés contribue directement à leur Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Sachant que les projets d'aujourd'hui construisent les environnements de travail de demain, la CEBPL sera particulièrement attentive à l'accompagnement des transformations, aux nouveaux modes de travail et moyens de communication et à la conception des lieux de travail.

1. Anticiper et accompagner les transformations en donnant du sens

Anticiper les impacts des transformations sur l'activité

L'adaptation de notre environnement aux profondes mutations nécessite d'être attentif aux effets sur les conditions d'exercice de l'activité des salariés et donc sur la Qualité de Vie au Travail. La CEBPL renforcera, en amont, notamment par des pilotes et des expérimentations, la prise en compte de l'ensemble des impacts humains, dont la charge de travail, des projets de transformation les plus structurants. Ainsi la CEBPL formalisera les éléments relatifs aux impacts humains, les retours d'expériences et l'accompagnement du changement. Ces éléments seront partagés avec les représentants du personnel dans le cadre du fonctionnement habituel des réunions.

En outre, la CEBPL poursuivra sa démarche de mesures d'Impacts Humains (MIH), mise en œuvre depuis 2020, après le déploiement de projets structurants et dans l'objectif de recueillir le retour des collaborateurs concernés par la transformation et élaborer un éventuel plan d'action et d'ajustements.

Donner du sens

Une forte adhésion des salariés, acteurs principaux de la réalisation des changements, est indispensable à la réussite des projets de transformation. Cette adhésion passe par une communication adaptée et des démarches participatives :

- ✓ Des échanges au sein des équipes sur les changements
- ✓ Une participation à la réflexion : dispositifs d'écoute sociale, intégration des salariés à des groupes projets...
- ✓ Une communication porteuse de sens

2. Promouvoir les nouveaux modes de travail basés sur la confiance et l'autonomie

Depuis ces dernières années, de nombreuses adaptations et expérimentations dans le domaine de l'organisation du travail sont conduites afin d'adapter les entreprises face aux enjeux concurrentiels, économiques, sociaux et environnementaux.

Il en résulte un changement progressif mais profond des modes de travail qui tend à reconsidérer, notamment, le principe d'unicité de lieu sur lequel était construite et structurée la relation de travail.

Dans ce cadre, la CEBPL se doit de poursuivre l'adaptation indispensable de son organisation tant à court terme qu'à plus long terme.

- Développer le travail à distance

Le travail à distance est devenu un mode d'organisation complémentaire au présentiel. Selon des modalités différentes, nomadisme, multisites, télétravail, il fait partie intégrante des conditions de travail dans l'entreprise. Il permet de faciliter l'équilibre entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle des salariés. Il porte également un enjeu de Responsabilité Sociale des Entreprises. Le travail à distance permet aussi à la CEBPL d'assurer, à son maximum, la continuité de l'activité en situations exceptionnelles. Pour ces raisons, la CEBPL s'engage à poursuivre le déploiement de ces différents modes de travail à distance, sources de souplesse des organisations, tout en préservant leur efficacité.

La CEBPL a conclu un accord relatif au travail distancié en date du 1^{er} décembre 2020. Ce dernier intègre les modalités d'organisation définies au plus près du terrain, tout en préservant la performance de la CEBPL. Ces modalités (périmètre, sites, modularités, rythmes, critères objectifs, conditions de réversibilité, conditions matérielles...) résultent d'un bon équilibre entre les besoins du métier ainsi que ceux de la clientèle, les nécessités de service et l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés. Le télétravail relève d'une volonté partagée.

Dans le cadre de cette mise en œuvre, la CEBPL a mis en place et déployé un kit télétravail à destination des managers et des salariés, en vue de construire un projet d'équipe sous forme d'ateliers.

La CEBPL mettra en place une campagne d'actualisation de ce projet d'équipe et à maintenir ainsi son accompagnement auprès des bénéficiaires, managers et collaborateurs, afin de s'assurer que le télétravail préserve et développe l'engagement, l'esprit d'équipe et la performance individuelle et collective.

S'agissant des projets menés en flex office, la CEBPL s'engage à mettre en place une méthode permettant d'accompagner au mieux, et dans la durée, les collaborateurs afin que cette organisation de travail soit source d'efficacité, de cohésion et de bien-être au travail. Dans ce cadre, il sera réalisé lors de la mise en place de ce type d'organisation, des ateliers d'écoute et de co-construction avec les collaborateurs concernés, un accompagnement au changement lors de la mise en œuvre, puis la réalisation d'un bilan.

Soucieuse d'anticiper les exigences de notre business et les évolutions sociales, économiques et environnementales à plus long terme, la CEBPL s'appuiera sur le bilan des expériences en cours dans le cadre du périmètre de son accord télétravail mais également au-delà (ex : télétravail au sein de quelques agences Reconquête) afin de nourrir sa réflexion sur l'évolution de ce mode de travail.

- Accroître la confiance et l'autonomie

La confiance et l'autonomie sont les deux piliers d'un travail à distance performant. La CEBPL veillera au travers de ses choix organisationnels à favoriser au mieux ces deux conditions. Par ailleurs, l'articulation du travail à distance et du travail sur site nécessite que la CEBPL, ainsi que l'ensemble de la chaîne managériale, et les équipes identifient leurs pratiques de travail à faire évoluer, expérimentent d'autres façons de faire afin d'allier souplesse et efficacité.

- Accompagner les équipes dans l'appropriation du travail à distance

La CEBPL poursuivra l'accompagnement des managers et de leurs équipes par de la formation, de la mise à disposition de guides, d'ateliers de partage de pratiques ... centrés sur l'articulation présentiel/distanciel... pour maintenir le collectif de travail. Ces dispositifs porteront par exemple sur les thèmes comme :

- ✓ Organiser des réunions

- ✓ Piloter une activité
- ✓ Réguler la charge de travail
- ✓ Assurer le droit à la déconnexion
- ✓ Manager le collectif et l'individuel
- ✓ Entretien le lien social dans les équipes
- ✓ Renforcer la visibilité des dispositifs de soutien social et psychologique
- ✓ Suivre la performance individuelle et collective...

3. Adapter l'environnement physique de travail

- Adapter les lieux à l'activité en fonction des moments

La CEBPL conciliera espace de travail, nouvelles organisations et nouveaux outils numériques. Elle adaptera les lieux de travail à la nature et à la variété de l'activité, espaces propices au partage et à la co-construction, espaces favorables à la concentration. Dans la mesure du possible et pour une meilleure prise en compte des situations de travail, les salariés et la CSSCT seront associés aux aménagements des espaces.

L'ergonomie des outils numériques au service des salariés doit être une préoccupation pour garantir les meilleures conditions d'exercice.

- Sécuriser les lieux au regard des conditions sanitaires

La CEBPL prendra en compte la « valeur sanitaire » de l'environnement physique de travail en :

- ✓ Identifiant les facteurs favorisant la propagation des agents biologiques (ex. bactéries, virus) dans les espaces de travail existants,
- ✓ Intégrant ces risques dans l'aménagement des futurs locaux et/ou lors de la rénovation d'espace de travail pour limiter la transmission par inhalation, ingestion, contacts ...

La CEBPL communiquera et sensibilisera les salariés aux comportements à adopter lors de risque de propagation d'agents biologiques (ex. grippe, coronavirus).

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

1. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord s'applique à compter du lendemain de son dépôt auprès des services du Ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes, soit au plus tard le pour la période du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2025.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 1^{er} novembre 2025.

2. Demande de révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

3. Bilan annuel de l'accord et commission de suivi

Un bilan annuel des actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord sera présenté au sein d'une **commission annuelle de suivi**.

Dans ce cadre, au-delà d'un bilan des actions menées, il sera fourni un certain nombre d'indicateurs clé et notamment :

- ✓ Présentation des actions menées suite aux irritants déclarés
- ✓ Nombre de collaborateurs ayant suivi la formation proche aidants et bénéficié du dispositif d'accompagnement administratif
- ✓ Nombre de salariés ayant bénéficié du don de jours, nombre total de jours donnés et abondement de l'entreprise
- ✓ Nombre de visites médicales de mi-carrière et de pré-reprise (selon information annuelle remontée par les médecins du travail)
- ✓ Suivi du taux de présentisme : bilan annuel du nombre de collaborateurs présents par entité
- ✓ Suivi de l'évolution du parc automobile (verdissement de la flotte)
- ✓ Suivi de l'évolution du nombre de kilomètres effectués dans les trajets professionnels
- ✓ Nombre de kilomètres réalisés en co-voiturage
- ✓ Nombre de trajets aériens réalisés
- ✓ Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un rapprochement domicile lieu de travail (dans la limite des données disponibles)

4. Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-1 du Code du Travail précisé par l'article D.2231-4 du même code, le présent accord fera l'objet d'une publicité ainsi que d'un dépôt électronique sur le site du Ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait en 7 exemplaires originaux à Orvault, le 7 octobre 2022

Pour la CEBPL, Anne VIAUD-MURAT

Pour la CFDT, représentée par Barbara BOUBENNEC

Pour le SNE-CGC, représenté par Xavier GUILLEMET

Pour le Syndicat Unifié-UNSA BPEC, représenté par Brigitte ECUYER

Pour Sud-Solidaires BPCE, représenté par Fabien CLOIREC

ANNEXE 1

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



Les Caisses d'Épargne reconnaissent l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Elles s'engagent, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoir dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Les réunions se déroulent entre 9h et 18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.



Secrétariat d'État en charge de
l'égalité entre les femmes et les hommes



15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

**CAISSE D'ÉPARGNE
ALSACE**

Président du directoire

**CAISSE D'ÉPARGNE
AQUITAINE
POITOU-CHARENTES**

Président du directoire

**CAISSE D'ÉPARGNE
D'Auvergne ET
DU LIMOUSIN**

Président du directoire

**CAISSE D'ÉPARGNE
DE BOURGOGNE
FRANCHE-COMTE**

Président du directoire

**CAISSE D'ÉPARGNE
BRETAGNE PAYS DE LOIRE**

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE CÔTE D'AZUR

Président du directoire

**CAISSE D'ÉPARGNE
HAUTS DE FRANCE**

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE ÎLE-DE-FRANCE

Président du directoire

**CAISSE D'ÉPARGNE
LANGUEDOC-ROUSSILLON**

Présidente du directoire

**CAISSE D'ÉPARGNE
LOIRE-CENTRE**

Présidente du directoire

**CAISSE D'ÉPARGNE
LOIRE DRÔME ARDÈCHE**

Président du directoire

**CAISSE D'ÉPARGNE
LORRAINE CHAMPAGNE-ARDENNE**

Président du directoire

**CAISSE D'ÉPARGNE
DE MIDI-PYRÉNÉES**

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

Président du directoire

**CAISSE D'ÉPARGNE
CEPAC**

Président du directoire

CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES

Président du directoire