

Accord collectif national sur les conditions de vie au travail du 25.11.16

ARTICLES	SOMMAIRE
Préambule	
CHAPITRE 1 : Champ d'application	
CHAPITRE 2 : Accompagnement des transformations et anticipation des impacts sur les conditions de travail	
Article 2.1.	Modalités de conduite des transformations et impacts humains
Article 2.2.	Adhésion et sens
Article 2.3.	Information des organisations syndicales sur les grands projets nationaux
CHAPITRE 3 : Environnement de travail et conciliation vie professionnelle/vie privée	
Article 3.1.	Accompagnement des salariés dans l'utilisation des nouveaux outils
Article 3.2.	Aménagement des espaces de travail
Article 3.3.	Bon usage des mails et des outils à distance
CHAPITRE 4 : Organisation du travail	
Article 4.1.	Adéquation des référentiels
Article 4.2.	Nouvelles formes d'organisation du travail
Article 4.3.	Adaptation des processus
Article 4.4.	Maîtrise des sources et flux d'informations
Article 4.5.	Développement de l'autonomie
CHAPITRE 5 : Management et relations de travail	
Article 5.1.	Formation : Management et développement des expertises
Article 5.2.	Espaces de partage
CHAPITRE 6 : Observatoire et animation de la démarche qualité de vie au travail	
Article 6.1.	Mise en place d'un observatoire au niveau de la Branche
Article 6.2.	Animation de la démarche qualité de vie au travail
CHAPITRE 7 : Dispositions finales	
Article 7.1.	Durée et entrée en vigueur de l'accord
Article 7.2.	Demandes de révision
Article 7.3.	Dépôt et publicité de l'accord

Préambule

La transformation digitale est un enjeu majeur pour l'ensemble des secteurs économiques, tout particulièrement pour le secteur bancaire et les entreprises de la Branche Caisse d'Epargne.

Les effets du digital se diffusent à un rythme qui s'intensifie : l'évolution du comportement des clients s'accélère, les canaux numériques se multiplient et leurs usages se développent fortement auprès des clients comme au sein des entreprises.

Le digital produit une très large variété de transformations qui touchent la relation clients, les produits et services, les opérations, les modes de management et de travail des salariés et qui peuvent avoir un impact sur les conditions de travail.

Ces transformations sont complexes car elles couvrent simultanément plusieurs de ces volets et sont au carrefour des technologies, de la réglementation, des attentes des clients et des salariés. Par ailleurs, elles nécessitent d'être réalisées dans des délais de plus en plus contraints.

Dans ce contexte, les parties signataires soulignent l'importance majeure qu'elles accordent à l'équilibre entre la réussite dans la mise en œuvre de ces transformations, essentielle à la pérennité des entreprises, la performance économique, la satisfaction des clients et la qualité de vie au travail des salariés.

Les entreprises de la Branche, conscientes de cet enjeu, mènent depuis plusieurs années des actions constantes d'amélioration des conditions de travail, au plus près du terrain et en cohérence avec leurs propres enjeux.

Toutefois, l'accélération de ces transformations nécessite un renforcement de l'accompagnement des salariés et une vigilance particulière sur l'anticipation des changements et leurs effets sur les conditions de travail.

Ainsi, la Branche Caisse d'Epargne souhaite appuyer et accompagner les entreprises :

- en promouvant une approche préventive, complémentaire aux nombreuses actions déjà menées au niveau des entreprises,
- en dynamisant le partage des pratiques en matière de qualité de vie au travail entre les entreprises de la Branche.

Dans ce cadre, quatre axes majeurs pour renforcer et développer la conciliation entre la performance économique, la satisfaction clients et le bien-être au travail des salariés, ont retenu l'attention de la Branche Caisse d'Epargne :

- l'accompagnement des transformations et l'anticipation des impacts sur les conditions de travail
- l'environnement de travail et la conciliation vie professionnelle/vie privée
- l'organisation du travail
- le management et les relations de travail

Les orientations impulsées sur ces quatre axes par le présent accord, contribuent, en complément des actions menées localement par les entreprises, à réguler la charge de travail et son impact sur le temps de travail, facteurs constitutifs de la qualité des conditions de vie au travail.

Par ailleurs, convaincue que l'expérimentation, le partage des expériences et l'action commune sont la source d'une transformation réussie, la Branche Caisse d'Epargne se dote d'un Observatoire des Conditions de Vie au Travail pour soutenir les orientations retenues.

Dans le prolongement de cet accord, les entreprises de la Branche Caisses d'Epargne s'engagent à :

- poursuivre ou ouvrir des discussions avec leurs partenaires sociaux portant sur tout ou partie des quatre axes majeurs repris dans le présent accord. Ces discussions prendront la forme prioritairement de négociations, d'échanges spécifiques en CHSCT, ou en groupes de travail paritaires.
- signer la charte des quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie présentée par le Ministère des Droits des Femmes. Cette charte vise notamment à promouvoir des comportements constructifs dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre manager et salariés.

Le présent accord fera l'objet d'une présentation auprès des instances représentatives du personnel des entreprises concernées (CHSCT et/ou Comité d'Entreprise) dans les six mois suivant sa signature.

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Caisses d'Epargne mentionné à l'article L 12-86 du Code monétaire et financier et à leurs organismes communs.

CHAPITRE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS ET ANTICIPATION DES IMPACTS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les entreprises de la Branche ont toujours eu la volonté de s'adapter aux profondes mutations de l'environnement bancaire. L'accélération du développement du digital et les nouvelles attentes des clients ne font que renforcer cette nécessité.

Ces transformations impactent à la fois les modalités d'exercice des différents métiers, et notamment la relation avec le client, le rôle de la ligne managériale dans sa dimension d'accompagnement, et plus largement, les conditions de travail des salariés.

Elles sont aussi une opportunité pour réfléchir aux organisations de travail et rechercher un équilibre entre la bonne marche de l'entreprise, la satisfaction client et

la qualité de vie au travail, en prenant en compte les impacts humains dans la conduite de ces transformations.

Les parties signataires au présent accord entendent ainsi rappeler la nécessité d'anticiper, dans les grands projets de transformation, les impacts sur les conditions de vie au travail des salariés, pour faciliter l'appropriation des changements et contribuer tant à l'amélioration de la qualité de vie au travail qu'à la réussite de ces projets.

➤ **ARTICLE 2.1. MODALITES DE CONDUITE DES TRANSFORMATIONS ET IMPACTS HUMAINS**

Conscientes que les changements d'organisation et leur rythme peuvent avoir une incidence sur la qualité de vie et les conditions d'exercice du travail des salariés, les parties signataires souhaitent renforcer, par la mise en place de cet accord, la prise en compte des impacts humains à la fois dans les grands projets structurants mis en œuvre au niveau national, mais également dans le cadre de transformations impactantes au niveau des entreprises :

- au niveau national, la DRH Groupe s'associera aux grands projets de transformation structurants initiés par le Groupe ou le Réseau concernant l'ensemble des entreprises de la Branche.

A ce titre, la DRH Groupe s'appuiera sur les pilotes mis en place, selon les projets, pour faciliter la prise en compte des effets potentiels sur les conditions de travail, percevoir les conséquences opérationnelles de la transformation visée, le degré d'adhésion, les éventuels ajustements à opérer et le dispositif d'accompagnement à mettre en place.

- au niveau local, à l'occasion des projets nationaux ayant des effets significatifs sur les conditions de travail, les entreprises veilleront à analyser et anticiper les conséquences sur les salariés concernés pour mettre en œuvre les dispositifs nécessaires d'accompagnement. Elles associeront les Instances Représentatives du Personnel dans le respect de leurs prérogatives.

➤ **ARTICLE 2.2. ADHESION ET SENS**

Afin de renforcer la qualité de la conduite du changement et donner la visibilité nécessaire aux salariés pour faciliter leur compréhension du projet, ses impacts et sa finalité, les entreprises attacheront une attention particulière à la communication à travers :

- le relai managérial, pour la bonne appropriation du changement lié au projet et sa mise en œuvre, sur la base d'un support partagé,
- l'organisation de temps d'échanges, incluant les salariés concernés, pour suivre l'évolution du projet, recueillir leur degré d'adhésion et lever les éventuels doutes subsistants,
- la communication régulière auprès de l'ensemble des salariés portant sur le projet et son point d'avancement,

- l'information des instances représentatives du personnel locales dans le respect de leurs prérogatives.

➤ **ARTICLE 2.3. INFORMATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES SUR LES GRANDS PROJETS NATIONAUX**

Afin de faciliter le partage d'informations sur les grands projets de transformation nationaux structurants, et concernant l'ensemble des entreprises, une information spécifique sera dispensée au niveau de la Branche.

Ainsi, en fonction de l'actualité, la DRH Groupe prendra l'initiative d'organiser une réunion d'information dédiée avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche, en sollicitant, si nécessaire, la participation d'experts métiers.

CHAPITRE 3 : ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE

L'environnement de travail des salariés (locaux, poste de travail, outils de communication...) contribue directement à leur qualité de vie au travail. Dans un contexte d'évolution de l'accès à l'information, de développement du digital, de multiplication des points de contacts entre le client et la banque, il apparaît clairement que l'environnement de travail subit de profondes mutations par :

- la multiplication des nouveaux outils (ordinateurs portables, téléphones mobiles, smartphones, tablettes,...) qui peut nécessiter un accompagnement des salariés à leur bonne utilisation,
- l'utilisation de ces outils et la messagerie électronique qui induisent une plus grande porosité entre les sphères professionnelles et personnelles,
- un aménagement des espaces de travail si nécessaire.

La maîtrise de ce temps digital nécessite de définir des règles de bonnes pratiques partagées entre l'employeur, les salariés et la ligne managériale.

➤ **ARTICLE 3.1. ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DANS L'UTILISATION DES NOUVEAUX OUTILS**

Une bonne appropriation des outils par les salariés permet d'en optimiser l'usage, de faciliter leurs conditions d'utilisation et d'améliorer, sur ce point, les conditions de travail.

En complément de la formation technique de mise en main de ces nouveaux outils déployée si nécessaire, les entreprises auront recours aux actions suivantes :

- s'appuyer sur l'offre proposée par la DRH Groupe relative aux bonnes pratiques d'utilisation des outils à distance,

- développer l'appropriation des outils en situation de travail au travers par exemple de la désignation de référents « outils » ou de l'accompagnement par des salariés déjà utilisateurs,
- favoriser les échanges entre salariés permettant ainsi une mise en commun de bonnes pratiques (à titre d'exemple : via une FAQ ou un forum).

➤ **ARTICLE 3.2. AMENAGEMENT DES ESPACES DE TRAVAIL**

L'introduction de nouveaux outils peut avoir un impact sur la configuration des lieux de travail et nécessiter des adaptations ou des aménagements. Les entreprises accorderont une attention particulière pour concilier espaces de travail, nouvelles organisations et nouveaux outils, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail de leurs salariés. Les éventuels aménagements mis en place feront l'objet d'une présentation en CHSCT dans le respect de ses prérogatives.

Dans ce contexte, elles pourront notamment :

- partager leurs expérimentations sur l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail et l'aménagement des espaces,
- recourir aux services d'un ergonomiste lorsqu'elles l'estiment utile et approprié en fonction de la nature des projets déployés.

➤ **ARTICLE 3.3. BON USAGE DES MAILS ET DES OUTILS A DISTANCE**

Les parties signataires au présent accord conviennent de la nécessité de partager des modalités en matière d'utilisation des mails et outils à distance. Celles-ci veilleront au respect des règles de fonctionnement en vigueur au sein de chaque entreprise et intégreront les attentes des salariés en terme d'autonomie et de fluidité dans l'articulation entre les temps privés et professionnels.

Une attention particulière sera portée aux sollicitations liées à ces nouveaux modes de communication afin qu'ils n'empiètent pas sur les temps de vie privée, ainsi qu'aux actions de sensibilisation à mettre en place.

3.3.1. Règles de bonnes pratiques relatives à l'utilisation de la messagerie et des outils à distance – Droit individuel à la déconnexion

Les entreprises entendent partager les règles de bonnes pratiques de la messagerie et des outils à distance suivantes. Elles reconnaissent un droit individuel à la déconnexion pour tous, qui se traduit notamment par l'absence d'obligation, pour le receveur, de répondre aux mails en dehors de son temps de travail ; une mention automatique pourra être intégrée dans la signature électronique de la messagerie précisant ce point.

Par ailleurs, les pratiques suivantes seront mises en œuvre :

- éviter les envois de mails hors du temps de travail,

- ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie,
- s'interroger sur le moment le plus opportun d'envoi d'un mail afin de ne pas créer de sentiment d'urgence, et avoir recours aux fonctions d'envoi différé,
- favoriser les échanges directs,
- rester courtois, écrire et parler intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées,
- alerter sa hiérarchie en cas de débordements récurrents.

Les parties signataires rappellent que ces règles de bonnes pratiques doivent être partagées entre les salariés, la ligne managériale et l'employeur.

3.3.2. Actions de sensibilisation

Afin de faciliter l'appropriation des bonnes pratiques définies à l'article 3.3.1, les entreprises veilleront :

- à la réalisation d'actions d'accompagnement, de formation ou de sensibilisation des salariés et des managers concernés par l'utilisation des outils technologiques d'information et de communication (cf. notamment l'offre proposée par la DRH Groupe),
- à partager les règles de bonnes pratiques ainsi définies dans le présent accord.

CHAPITRE 4 : ORGANISATION DU TRAVAIL

Pour favoriser la recherche d'un équilibre entre l'évolution des attentes clients d'une part et l'impact des transformations sur les conditions et l'organisation du travail d'autre part, les parties signataires ont identifié notamment les pistes d'actions et/ou de réflexions suivantes :

- l'adéquation des référentiels,
- le développement de nouvelles formes d'organisation du travail,
- l'adaptation des processus,
- la maîtrise des sources et flux d'informations,
- le développement de l'autonomie.

Au niveau des entreprises, une veille constante doit être assurée sur l'adéquation des moyens et des ressources disponibles avec l'activité.

L'impact de ces démarches sur la charge de travail est de nature à favoriser la maîtrise du temps de travail.

➤ **ARTICLE 4.1. ADEQUATION DES REFERENTIELS**

Les évolutions de la relation avec le client tant au travers de ses attentes qu'aux nouvelles façons de les traiter et d'y répondre, supposent de s'assurer que les référentiels utilisés dans les entreprises prennent bien en compte ces changements.

Ainsi, les entreprises adapteront leurs référentiels aux nouveaux modes de relation dans un contexte omni canal tout en intégrant les contraintes réglementaires.

➤ **ARTICLE 4.2. NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL**

L'organisation du travail repose traditionnellement sur le principe de réalisation de l'activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise sur un site dédié. Néanmoins, l'évolution des outils informatiques peut permettre de recourir à des modalités de fonctionnement différentes ne nécessitant pas d'être en permanence physiquement présent dans les locaux habituels et en limitant les déplacements.

Dans ce contexte, les parties signataires souhaitent encadrer les nouvelles formes d'organisation dans lesquelles un travail peut être effectué hors du site d'affectation de façon régulière ou occasionnelle (à titre d'exemple : affectation un ou deux jours par semaine sur un autre site de l'entreprise, télétravail).

Elles conviennent que ces modes d'organisation peuvent contribuer à améliorer la qualité des conditions de travail en réduisant le temps de trajet et en favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

La Branche acte, par cet accord, de l'intérêt porté à ces modalités d'organisation du travail et incite les entreprises à accélérer leur développement. Afin d'accompagner les initiatives et de les coordonner, la DRH Groupe concevra un guide sur le télétravail décrivant les modalités de mise en place et de fonctionnement et le présentera aux entreprises. Ce guide sera également présenté lors d'une réunion de l'Observatoire mis en place au niveau de la Branche.

Les entreprises initiant ce type de démarche aborderont dans leurs réflexions, et conformément aux dispositions légales en vigueur, les axes suivants : motivations, définition, conditions d'éligibilité, rythme, détermination des lieux, équipement fourni par l'entreprise, conformité des lieux, accompagnement du salarié et de son manager, modalité de mise en œuvre et suivi, mise en place d'une période d'expérimentation, modalités de suivi par le CHSCT.

Un bilan des accords mis en place par les entreprises sera réalisé chaque année dans le cadre de l'Observatoire mis en place au niveau de la Branche.

➤ **ARTICLE 4.3. ADAPTATION DES PROCESSUS**

Les parties signataires soulignent que la simplification et l'adaptation des processus doivent contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Pour ce faire, les entreprises de la Branche s'assurent :

- de l'adéquation continue de leurs processus aux mutations des organisations notamment en anticipant la transformation des métiers (middle office par exemple),

- du renforcement du traitement des « irritants » relatifs aux dysfonctionnements qui ont pu être identifiés (à titre d'exemple : mise en place de dispositifs d'expression des collaborateurs,...). Il s'agit de manière générique de problèmes laissés en suspens et qui viennent polluer l'activité au quotidien. Ce traitement s'inscrit dans une recherche d'amélioration des processus et de simplification des tâches en tenant compte des contraintes de l'outil informatique. Dans le cadre des expérimentations qui pourront être menées par les entreprises, la DRH Groupe apportera son appui méthodologique.

➤ **ARTICLE 4.4. MAITRISE DES SOURCES ET FLUX D'INFORMATIONS**

Les nouvelles technologies facilitent l'accès à l'information des salariés dans l'exercice de leur activité mais accroissent en parallèle le volume d'informations diffusées. L'effet potentiel sur les conditions de travail des salariés implique une plus forte vigilance des entreprises quant à la maîtrise de ce flux d'informations.

Des actions ont d'ores et déjà été menées par certaines entreprises (exemples : bibliothèque de mails types, outil de recherche, communication interne et structurée...). Le Groupe facilitera le partage de ces expérimentations et de ces bonnes pratiques au niveau de la Branche et viendra également en appui de ces initiatives par la mise à disposition d'outils complémentaires (par exemple : analyse sémantique des mails).

Par ailleurs, les entreprises accompagneront leurs salariés dans la prise en main des outils, dans la gestion des priorités et le choix du canal de communication approprié pour faciliter la maîtrise des sources d'informations.

Pour ce faire, la DRH Groupe, dans le cadre des parcours de formation pour les métiers commerciaux, propose un focus sur le multicanal. Il s'agit par exemple de la capacité à détecter l'appétence d'un client pour un canal de relation afin de lui proposer des services en lien avec ses attentes et renforcer la maîtrise des postures propres à chaque canal.

➤ **ARTICLE 4.5. DÉVELOPPEMENT DE L'AUTONOMIE**

Les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur l'importance d'intégrer la préservation de l'autonomie des salariés à l'occasion de leur revue des référentiels et des processus.

En effet, si l'importance de normes et de procédures est reconnue, il convient d'être attentif à ce que le salarié conserve une certaine autonomie pour lui permettre de faire face aux aléas de son activité et contribuer à donner du sens au travail.

Les entreprises reconnaissent ainsi le rôle d'acteur responsable des salariés, en leur donnant les moyens de se réaliser dans leur travail.

CHAPITRE 5 : MANAGEMENT ET RELATIONS DE TRAVAIL

Les parties signataires du présent accord entendent rappeler que la qualité des conditions de vie au travail contribue à la motivation des salariés dans l'exercice de leur emploi, à leur efficacité, et donc au développement de l'entreprise. A ce titre, le

rôle du manager, comme facteur clé de motivation des équipes, mais aussi en tant que relai et régulateur des éventuels dysfonctionnements constatés, est fondamental.

A cette fin, le manager s'appuiera sur l'écoute active, les échanges et la régulation pour aider à la réalisation de l'activité et faciliter l'appropriation des situations nouvelles par les équipes.

Le manager privilégiera un accompagnement de proximité attentif au développement des connaissances et compétences de chacun dans son emploi, à la capacité de chaque salarié de son équipe à réaliser des arbitrages pertinents, à hiérarchiser les priorités, à titre individuel mais également collectif. En d'autres termes, le manager cherchera, en concertation avec chaque membre de son équipe, à favoriser l'autonomie de chacun dans le cadre de sa mission.

➤ **ARTICLE 5.1. FORMATION : MANAGEMENT ET DEVELOPPEMENT DES EXPERTISES**

La formation doit être envisagée comme partie intégrante d'un processus continu de professionnalisation du manager. A ce titre les entreprises veilleront à intégrer dans les formations destinées aux managers :

- une dimension d'accompagnement et de soutien des salariés. Il peut s'agir d'aborder par exemple les modalités de pilotage de l'activité, de communication, d'apport de ressources, de reconnaissance, d'ajustement, de mise en priorité, d'appropriation du travail par les membres de l'équipe.
- une dimension de pilotage omni-canal de l'activité commerciale induite par le digital. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur l'offre de formation de la DRH Groupe à destination des managers sur la mise en œuvre du multicanal et la conduite du changement multicanal.

Par ailleurs, face à une clientèle plus informée et exigeante, il convient de s'assurer que les salariés puissent disposer en permanence de l'expertise nécessaire pour répondre avec aisance aux attentes des clients.

Les entreprises veilleront donc à renforcer l'expertise de leurs salariés en poursuivant les formations en particulier sur les produits spécialisés. A ce titre, la ligne managériale en lien avec la filière d'animation commerciale et la DRH a un rôle majeur dans l'accompagnement des salariés au maintien de leur expertise.

➤ **ARTICLE 5.2. ESPACES DE PARTAGE**

Les espaces de partage se traduisent par des moments permettant aux acteurs impliqués de s'exprimer sur leur travail pour trouver des réponses adaptées aux enjeux et aux difficultés rencontrées.

A ce titre, ces espaces de partage peuvent contribuer à l'amélioration de l'efficacité du travail mais aussi au bien-être des salariés.

Il peut s'agir d'échanger :

- en particulier entre pairs, sur l'expérience du travail, les savoir-faire ou bonnes pratiques mobilisés pour faire face aux exigences du travail (exemple : ateliers de co-développement entre managers),
- au sein d'une ou plusieurs unités de travail pour trouver des réponses à des dysfonctionnements techniques ou organisationnels qui ont un impact sur l'activité et les conditions de travail.

Ainsi, les entreprises sont invitées à organiser ces temps d'échanges propices à l'expression de chacun et à la formulation le cas échéant de propositions d'amélioration.

Par ailleurs, la réalisation de baromètres sociaux (par exemple : DIAPASON proposé au niveau du Groupe) est encouragée pour ouvrir et compléter le champ d'expression des salariés.

Ces baromètres sociaux permettent notamment aux entreprises de s'assurer de la compréhension des enjeux stratégiques et d'évaluer la satisfaction des salariés en particulier sur leur travail et sur l'accompagnement au changement. A la suite de ces enquêtes et autres dispositifs d'expressions, les entreprises mettent en place, si nécessaire, des plans d'actions notamment sur les conditions de vie au travail.

CHAPITRE 6 : OBSERVATOIRE ET ANIMATION DE LA DEMARCHE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Dans un contexte de transformations récurrentes, d'évolution des organisations du travail, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'être en veille sur les effets relatifs aux conditions de travail. Pour ce faire, elles souhaitent :

- d'une part, disposer au sein de la Branche d'un lieu d'échanges récurrents sur les conditions de travail,
- d'autre part, inviter les entreprises à renforcer la coordination de leurs actions sur la qualité de vie au travail.

➤ ARTICLE 6.1. MISE EN PLACE D'UN OBSERVATOIRE AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Par le présent accord, les parties signataires constituent un Observatoire National des Conditions de Vie au Travail (ci-après, nommé « l'Observatoire »), qui aura pour vocation d'impulser une dynamique autour de l'amélioration des conditions de travail, au travers, notamment :

- du suivi de l'application du présent accord
- d'actions de veille et de réflexions,
- de partage des expérimentations menées au sein des entreprises et du retour d'expériences,
- du suivi des actions mises en place au sein des entreprises dans le cadre d'accords locaux,
- de suivi d'indicateurs au niveau de la Branche.

L'Observatoire, animé par la Direction des Ressources Humaines Groupe BPCE, réunira :

- deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord,
- des représentants des entreprises de la Branche et de la DRH Groupe,
- des experts internes ou externes au Groupe, qui pourront être invités afin d'enrichir la réflexion collective.

L'observatoire se réunira deux fois par an et pour la première fois dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord.

➤ **ARTICLE 6.2. ANIMATION DE LA DEMARCHE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Les questions de conditions de travail relèvent de facteurs multiples et sont du ressort de nombreux acteurs : ressources humaines, organisation, développement commercial, marketing, CHSCT, services de santé au travail, ligne managériale... De ce fait, afin de coordonner les actions menées, les entreprises sont invitées à confier à un « référent Qualité de Vie au Travail » l'animation des démarches sur l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail au sein de leur entité.

Afin d'accompagner les « référents Qualité de Vie au Travail » dans leurs missions et dans le développement de leurs expertises, la DRH Groupe animera ces référents au travers, notamment, de rencontres annuelles ainsi que par le biais d'un site collaboratif qui leur sera dédié.

CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS FINALES

➤ **ARTICLE 7.1. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord six mois avant son échéance avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche Caisse d'Épargne dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

➤ **ARTICLE 7.2. DEMANDES DE REVISION**

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

A l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

➤ **ARTICLE 7.3. DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD**

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives dans la Branche Caisse d'Epargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

D'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat SNE-CGC
le syndicat Unifié-UNSA