

Accord professionnel

**CAISSE D'ÉPARGNE
(Conditions de travail)**

ACCORD DU 5 JUIN 2012
RELATIF AUX CONDITIONS DE TRAVAIL
NOR : ASET1251009M

Dans un contexte sociétal et économique général de transformation des organisations, l'activité bancaire a été, pour sa part, marquée ces dernières années par l'augmentation des exigences réglementaires et le renforcement de la maîtrise des risques. Ce phénomène s'est accompagné de la standardisation croissante des processus renforcée par la prégnance des systèmes d'information. Ces changements ont également concerné les dispositifs de pilotage des activités. Ces évolutions ont eu des conséquences cumulatives sur l'organisation du travail tant pour les salariés que pour le management.

Dans ce contexte, les parties signataires s'entendent sur l'importance à agir en vue de l'amélioration continue des conditions de travail au sein des entreprises de la branche Caisse d'épargne pour contribuer à l'équilibre entre le bien-être et la santé au travail des salariés, la satisfaction des clients et la performance durable des entreprises.

Elles ont décidé d'ouvrir une négociation sur l'amélioration des conditions de travail en abordant successivement les thématiques listées au paragraphe 1.2 du présent accord. Ces thématiques peuvent être en interdépendance, ce qui peut induire qu'elles soient traitées, sous différents aspects, dans plusieurs accords. De même, ces thématiques peuvent être en lien avec les politiques RH telles que la rémunération, les gestions prévisionnelles des emplois et des compétences, qui sont abordées de manières spécifiques. Les parties signataires s'assurent que la segmentation par thématiques n'exclut pas des sujets qui mériteraient d'être traités dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail.

Les parties signataires expriment leur volonté que les travaux et les textes auxquels ils aboutiront soient régis par les principes structurants suivants :

- protéger la santé physique et mentale des salariés. La santé selon l'OMS se définissant comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, et (qui) ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » ;
- placer le travail (donc le salarié dans l'exercice de son activité professionnelle) et les collectifs de travail au cœur de la performance globale de l'entreprise ;
- optimiser la qualité de service aux clients.

Pour ce faire, les parties signataires souhaitent, pour chaque thématique, s'appuyer sur une réflexion préalable approfondie. Elles confient ces travaux préparatoires à la négociation en commission paritaire nationale (CPN) à un groupe de travail nommé : atelier sur les conditions de travail. Cet atelier s'inscrit dans la poursuite des travaux conduits en 2012 sur l'« évaluation de la charge de travail » par le groupe de travail paritaire, constitué par la CPN du 25 octobre 2011.

Le présent accord s'inscrit dans la démarche globale des négociations des conditions de travail au sein de la branche Caisse d'épargne telle que précisée ci-dessus, dont il constitue la première étape.

1. Atelier sur les conditions de travail

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt de mettre en place un atelier sur les conditions de travail (nommé, ci-après l'atelier) qui impulse une dynamique de réflexion, dans un cadre partagé, d'amélioration des conditions d'exercice des activités des salariés des entreprises de la branche Caisse d'épargne. En effet, le partage des pratiques et des contributions concourt à la réflexion en matière de conditions de travail au sein des entreprises de la branche Caisse d'épargne.

1.1. Rôles et missions de l'atelier

L'atelier constitue ce cadre privilégié pour mener les réflexions relatives aux conditions de travail.

Le résultat de ses travaux, formalisés sous forme de « documents blancs » sont à destination exclusive de la CPN qui décide de la suite à leur donner.

Les productions de l'atelier pourront prendre la forme :

- d'études et synthèses à caractère prospectif et/ou opérationnel ;
- de retours d'expérience formalisés (points positifs et d'amélioration, facteurs clés de succès, points de vigilance, bonnes pratiques identifiées...) ;
- de méthodologies types et modèles d'outils permettant leur application.

Ces missions sont réalisées en interaction et en partenariat avec les entreprises de la branche. L'atelier, sur propositions des participants, contactera des entreprises de la branche afin de mettre en place un partenariat qui :

- s'appuiera sur les bonnes pratiques des entreprises et leur analyse sur le terrain ;
- intégrera un retour d'expériences de la mise en œuvre par les entreprises des méthodologies qu'il aura proposées.

1.2. Programme de l'atelier

Les thématiques successivement traitées par l'atelier porteront sur :

1. Organisation du travail.
2. Management du travail.
3. Relations dans le travail.
4. Changement et évolution du travail.
5. Conciliation vie personnelle et vie au travail.

L'atelier définit le nombre de séances qu'il souhaite *a priori* consacrer à chacune des thématiques et au sein d'une thématique les sujets qu'il souhaite plus particulièrement approfondir. Afin de préserver une dynamique aux travaux, l'atelier dispose de 18 mois maximum pour mener à bien les différentes réflexions qu'il prend en charge. Les parties conviennent du rythme minimal des échanges en CPN au cours de cette période de 18 mois. Ainsi, une de ses réunions programmées sur deux est l'occasion de présentations ou de négociations d'un projet d'accord sur la thématique traitée en atelier.

1.3. Composition de l'atelier

L'atelier, animé par la direction des ressources humaines groupe BPCE, rassemble :

- deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;
- des représentants qualifiés de la DRH groupe ;
- éventuellement, des personnes qualifiées, invitées par l'atelier, selon les sujets traités, afin d'apporter leur éclairage et de coopérer aux travaux de l'atelier : représentants de services de santé du

travail, sociologues, psychologues, ergonomes, préventeurs, témoins d'entreprises de la branche ou externes à la branche...

Les travaux de l'atelier nécessitent de la part de tous ses participants une contribution active et une présence régulière afin d'élaborer et de diffuser des propositions porteuses sur les conditions de travail. La permanence des participants pour la durée d'une thématique constitue un gage de bon fonctionnement de l'atelier.

2. Dispositions finales

2.1. Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 18 mois à compter du 5 juin 2012. Le présent dispositif cesse de produire effet le 4 décembre 2013. En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.

2.2. Révision

Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

2.3. Dépôt

Le texte de l'accord sera déposé par BPCE conformément aux dispositions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

SNP FO ;

SNE CFE-CGC ;

UNSA.