

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**
(Personnel)

ACCORD DU 2 MARS 2017
RELATIF À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

NOR : ASET1750461M

IDCC : 1794

Entre

AEGPIRC

D'une part, et

PSTE CFDT

IPRC CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux affirment, par le présent accord, leur engagement à favoriser la qualité de vie au travail dans un environnement économique de plus en plus contraint, dans un environnement technique et réglementaire en grande évolution, dans un environnement social complexe et exigeant, à la fois pour les entreprises adhérentes, pour les clients et pour les salariés des entreprises de la branche.

La qualité de vie au travail constitue un facteur de développement du bien-être des salariés, tant individuel que collectif, au service de la performance globale et durable de l'entreprise et de la satisfaction de sa clientèle.

Dans ce contexte, il est essentiel que la branche impulse une dynamique autour de la thématique de la qualité de vie au travail dans les entreprises qui la composent.

L'adoption d'une définition partagée de la qualité de vie au travail étant nécessaire à la structuration des actions à mener, celle de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 est retenue.

Ainsi :

« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de

travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social.

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte. »

Conscients du large champ que revêt la thématique de la qualité de vie au travail, les partenaires sociaux entendent articuler le présent accord autour de trois axes prioritaires :

- l'organisation, les conditions de travail et son contenu ;
- la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle ;
- la qualité du dialogue social.

Les partenaires sociaux estiment indispensable la réalisation d'un diagnostic préalable partagé dans le cadre de la négociation d'entreprise.

Certains sujets entrant dans le champ de la qualité de vie au travail font l'objet d'accords dédiés ou de dispositions conventionnelles déjà existants.

Article 1^{er}

Objectif de l'accord

L'objectif du présent accord est de favoriser les démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail ce qui inclut de :

- de placer la qualité de vie au travail au cœur d'un dialogue social organisé, structurant, respectueux et loyal ;
- de donner aux entreprises un cadre méthodologique commun destiné à faciliter la mise en œuvre d'actions considérées comme prioritaires, d'en mesurer les effets en vue d'en tirer des axes d'amélioration à décliner dans la négociation d'entreprise ;
- d'impulser la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer la qualité de vie au travail des salariés en termes de :
 - qualité de l'information donnée aux salariés ;
 - développement de démarches participatives offrant des temps d'expression et d'échange lors de la mise en œuvre de nouveaux projets ;
 - modes de fonctionnement collectifs et transversaux ;
 - qualité de la relation managériale et entre collègues fondée sur le respect de chacun, la bienveillance, la confiance, la tolérance à l'erreur, la reconnaissance ;
 - ergonomie et environnement physique du travail ;
 - prévention des situations difficiles par la mise en œuvre de dispositif d'alerte et de veille ;
 - articulation entre les temps de la vie professionnelle et de la vie personnelle, notamment par l'encadrement des modalités particulières d'organisation du télétravail et des tiers lieux et l'élaboration de chartes du temps de travail et de régulation de l'usage des outils numériques ;
 - garanties sur une charge de travail, mesurée régulièrement et compatible avec les moyens donnés ;
 - clarification de l'utilisation du forfait annuel en jours.

Article 2

Élaborer une démarche de qualité de vie au travail

2.1. Au niveau de la branche

Les parties signataires renforcent les missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) en y intégrant une dimension sur la qualité de vie au travail.

Dans le cadre des réunions de la CPNEF, l'ordre du jour comportera un point spécifique permettant de :

- suivre la mise en œuvre du présent accord et les modalités de déclinaison dans les entreprises ;
- partager des pratiques et repérer les innovations sociales menées au sein des entreprises de la branche, en faveur de l'amélioration des organisations et des conditions de travail, et du développement de la qualité de vie au travail ;
- préconiser les bonnes pratiques auprès des entreprises de la branche ;
- suivre, faire évoluer et enrichir les indicateurs établis ci-après.

Un bilan d'étape identifiant les écarts et préconisant les actions correctrices sera présenté à mi-parcours à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les indicateurs suivants seront présentés au cours de ces réunions. Ils devront être déclinés par classe, tranche d'âge et genre :

- taux d'absentéisme ;
- nombre de jours d'absentéisme par motifs (maladie, accident du travail, maternité, paternité, congés pour événements familiaux) et spécifiant le nombre d'arrêt inférieur ou supérieur à 3 mois ;
- taux de salariés à temps partiel ;
- typologie des horaires individualisés : plages mobiles ou non... ;
- nombre de forfaits jours par catégorie (agent de maîtrise, cadre) ;
- nombre de salariés en télétravail ;
- nombre de salariés couverts par un accord télétravail ;
- turnover : entrées et sorties ;
- nombre et motifs des départs : licenciements, rupture conventionnelle, démission... ;
- nombre de mobilités internes ou intergroupes ;
- nombre de salariés promus ;
- nombre de réunions avec les IRP ;
- nombre de mises en demeure et PV de l'inspection du travail ;
- existence d'entretiens annuels ;
- nombre de salariés occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit ;
- nombre de réunions d'expression des salariés.

Ces indicateurs constitueront la base du diagnostic préalable à la négociation d'entreprise sur la QVT et seront intégrés à la BDES d'entreprise.

Afin de faciliter la présentation de ces données aux membres de la CPNEF, les entreprises de la branche adressent chaque année à l'association d'employeurs les données afférentes aux conditions de travail, santé et sécurité au travail contenues dans la BDES.

Dans le domaine de la retraite complémentaire, les projets communautaires, outre le volet GPEC prévu par l'accord de branche du 30 septembre 2014, intégreront une analyse d'impact sur la qualité de vie au travail.

2.2. Au niveau des entreprises de la branche

En vue de donner sa pleine efficacité à l'amélioration de la qualité de vie au travail, et le cas échéant à la négociation prévue à l'article L. 2242-8 du code du travail, chaque entreprise de la branche établit un diagnostic préalable destiné à permettre de définir ses enjeux propres à partir des éléments déjà existants : accord égalité professionnelle, accord sur la GPEC, accord seniors, accord temps de travail, informations transmises dans le cadre de la base de données définie par l'article L. 2323-8 du code du travail, avis des CHSCT et CE...

Le diagnostic préalable permettra d'orienter utilement le contenu de la négociation prévue à l'article L. 2242-8 du code du travail. Cette négociation permettra de spécifier les thèmes prioritaires et en cas d'accord de définir les indicateurs de suivi.

Les entreprises désignent un référent QVT chargé de suivre et mettre en œuvre la démarche.

Les grands projets structurants et ayant des conséquences significatives sur les conditions de travail des salariés de la branche devront prendre en compte les impacts humains.

Article 3

Mobilisation des acteurs des entreprises de la branche

3.1. Direction

L'engagement des membres de la direction est indispensable pour que la déclinaison opérationnelle de sa politique et l'atteinte de la performance économique et sociale prennent en compte le facteur humain et les questions de la santé au travail.

Les dirigeants s'assurent de l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, dans son rôle d'employeur, la direction prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

3.2. Ensemble de la ligne managériale

Les managers, entendus comme l'ensemble de la ligne managériale, de par leur mission d'encadrement notamment, sont au cœur de la démarche et leur action au quotidien est essentielle en ce qui concerne la qualité des conditions de vie au travail des salariés.

Plusieurs attributions et missions des managers à leur niveau de responsabilité peuvent favoriser le bien-être au travail et notamment celles relatives à :

- l'organisation du travail et du collectif de travail, en recherchant l'adéquation entre le temps de travail des salariés et leur charge de travail ;
- l'accompagnement et l'écoute des salariés au quotidien, dans le respect de chacun et des différences riches en diversité ;
- le développement des compétences et l'appui technique de l'équipe en favorisant l'initiative et l'autonomie ;
- les échanges sur les missions, les priorités en donnant du sens aux actions ;
- la communication au sein et entre les membres de l'équipe : l'information descendante et ascendante ;
- l'identification et la régulation des tensions et des conflits ;
- l'évaluation et la reconnaissance du travail réalisé.

À ce titre, les managers bénéficient d'un accompagnement spécifique, notamment des formations dédiées sur le thème de la prévention des risques psychosociaux, et du « burn-out » et l'identification de leurs premiers signes.

3.3. Ensemble des salariés

Chaque salarié a un rôle à jouer en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail et de construction du collectif de travail.

La contribution bienveillante de chaque salarié dans le « travailler et agir ensemble », le soutien et la cohésion sociale, la prévention et l'identification des situations sensibles individuelles et/ou collectives, la remontée d'informations, sont essentiels.

Ces éléments s'inscrivent dans un mode organisationnel respectueux de l'humain, laissant place au droit d'expression de chacun.

Les entreprises doivent mettre en œuvre des actions de communication pour sensibiliser les salariés au rôle qu'ils ont à jouer et promouvoir la bienveillance entre collègues.

3.4. Ressources humaines

La fonction ressources humaines, dans son rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des collaborateurs, constitue un interlocuteur privilégié, un lien central et indispensable avec les différents acteurs œuvrant dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les acteurs de la fonction ressources humaines de proximité ont un rôle de veille, d'alerte et de remontée d'informations sur la qualité des conditions de vie au travail.

Leur mission est par ailleurs essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles. Dans ces cas, ils peuvent conseiller utilement les salariés et, si nécessaire, les orienter vers d'autres intervenants ou dispositifs appropriés (médecins du travail, acteurs sociaux, dispositif d'écoute psychologique...).

La fonction ressources humaines, de façon plus générale, apporte aux salariés conseil et accompagnement, notamment en matière de parcours professionnels, de développement des compétences et de formation.

3.5. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La proximité de cette instance avec le terrain et sa connaissance des situations de travail, au plus près des préoccupations des salariés, font des CHSCT des contributeurs essentiels dans la mise en œuvre des dispositions des accords relatifs à la QVT.

Sa mission, telle que définie par la loi et la réglementation, est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en la matière.

Acteurs fondamentaux en matière de remontée d'informations et d'alerte, le CHSCT est un espace privilégié de dialogue, de consultation et de suivi des actions en matière de prévention des risques professionnels et ils constituent en ce sens une réelle force de proposition.

Article 4

Organisation et conditions de travail

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent largement la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte.

4.1. Garantir une information régulière et transparente des salariés

Afin de donner du sens au travail de chacun et faciliter la compréhension du positionnement de son travail dans le collectif de l'entreprise, les collaborateurs sont régulièrement informés de la stratégie de l'entreprise, des projets en cours et de leurs impacts sur leur vie professionnelle. Par-delà les informations nécessaires à la bonne tenue de l'emploi, chaque entreprise de la branche s'assure de la bonne connaissance par ses salariés de l'environnement réglementaire, économique et social.

4.2. Développer les démarches participatives et des modes de fonctionnement collectifs et transversaux

Afin de mieux mobiliser l'intelligence collective, les entreprises de la branche développent des dispositifs internes d'échanges, de dialogue et de recueil d'expression et de besoins.

Elles veillent à associer leurs collaborateurs dans la recherche de solutions d'amélioration et d'innovation.

4.3 Donner du sens au travail

Chaque salarié doit avoir une bonne appréhension de son rôle, de son périmètre de responsabilité et connaître ses objectifs.

Une attention particulière doit être portée au niveau d'autonomie accordé, à la diversité des tâches et à l'enrichissement de leur contenu, pour que chacun puisse trouver du sens à son travail. Ces éléments doivent être abordés par le manager lors de la prise de fonction puis, *a minima*, lors de l'entretien annuel d'évaluation. À cette occasion, sont évoqués les écarts éventuels entre le travail prescrit, le travail réalisé et le travail perçu.

4.4. Garantir la qualité de l'environnement physique de travail

Chaque entreprise de la branche veille à intégrer la dimension de la qualité de vie au travail dans les projets d'aménagement des locaux (acoustique, luminosité, chauffage, équilibre entre espace individuel et espace collectif).

Dans ce cadre, elle recourt aux services d'ergonomes lorsqu'elle l'estime utile et approprié.

4.5. Prévenir les situations difficiles

Les entreprises de la branche mettent en œuvre des dispositifs d'alerte, de veille, d'écoute et d'aide à l'accompagnement des situations difficiles de travail, individuelles et/ou collectives.

4.6. Assurer un suivi régulier de la charge de travail du salarié

La qualité de vie au travail passe par une charge de travail adaptée au temps de travail du salarié, tel que régi par les accords et conventions en vigueur et par l'adéquation des objectifs fixés aux salariés avec les compétences, les qualifications et les moyens permettant de remplir leur mission.

Cette bonne adéquation doit faire l'objet d'un suivi régulier par le manager.

Au cours de l'entretien annuel d'évaluation, un point spécifique sur la compatibilité des objectifs avec la charge de travail réelle est réalisé. Les objectifs pour l'année à venir doivent tenir compte d'un nécessaire équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les entreprises de la branche adaptent la charge de travail au temps de travail notamment pour les salariés à temps partiel, ceux bénéficiant de réductions horaires ainsi que les salariés élus ou mandatés.

4.7. Temps de déplacement professionnel

L'article L. 3121-4 du code du travail précise que « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. »

Les entreprises de la branche veillent à la bonne application de ces dispositions pour tous les salariés sans discrimination. En l'absence d'accord ou de décision, la contrepartie s'opère sous forme de repos.

Conformément à l'article L. 3121-5 du code du travail, si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut alors faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

Les entreprises facilitent le recours aux nouvelles technologies dans l'organisation des réunions et de la transmission du savoir. Elles favorisent le développement de la coopération territoriale en matière de réalisation d'actions de formation.

4.8. Veiller au développement personnel et à la reconnaissance des salariés

Les parties signataires conviennent que le bien-être au travail passe par une reconnaissance du travail accompli et des perspectives de développement au sein de l'entreprise.

La valorisation du travail doit être perçue comme une source de développement personnel.

Les entreprises développent des dispositifs de reconnaissance individuels formalisés transparents et, s'appuyant sur des critères objectifs d'appréciation.

À cet égard, les démarches, outils et dispositions figurant dans les accords du 30 septembre 2014 relatif à la GPEC et du 3 mai 2016 relatif à la formation professionnelle doivent être déployés et activés.

Article 5

Dispositions concernant les salariés bénéficiant d'un forfait annuel en jour

Cet article se substitue à l'article 2.3 *b* « Dispositions concernant les cadres en forfait jours » de l'annexe VII sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les salariés au forfait jours doivent disposer d'une liberté dans la fixation de leur horaire de travail, dans le mode d'organisation de leur travail et dans la gestion de leur emploi du temps, dans le respect de la mission qui est confiée au salarié et dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

L'accord d'entreprise organisant la mise en place des conventions individuelles de forfait doit, notamment, définir les salariés susceptibles de bénéficier de cette organisation du temps de travail ainsi que les modalités permettant à l'employeur d'assurer un suivi de la charge de travail des salariés.

Les employeurs communiquent périodiquement avec les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'articulation entre leur activité professionnelle et leur vie personnelle, sur leur rémunération, ainsi que sur l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Ils mettent en place des dispositifs permettant d'évaluer régulièrement et de suivre la charge de travail du salarié et le respect des temps de repos prévus par la loi et le cas échéant par accord d'entreprise.

Article 6

Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les entreprises s'engagent à favoriser le « bien-être au travail » en s'inscrivant dans une démarche générale d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Des actions de sensibilisation et de formation devront être organisées pour inciter les managers à s'assurer de la bonne conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés.

6.1. Assurer la promotion des dispositifs et comportements concourant à l'équilibre des temps de vie au sein des entreprises de la branche

Les parties signataires encouragent les entreprises à engager des réflexions visant à la mise en œuvre de dispositifs facilitant la recherche d'une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (aides à la recherche de modes de garde d'enfants, crèches interentreprises, services à la personne...).

Les entreprises veillent tout particulièrement à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels.

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à signer la charte des quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie présentée par le ministère en charge des droits des femmes.

6.2. Promouvoir une bonne utilisation des technologies de l'information et de la communication

Les technologies de l'information et de la communication (utilisation de la messagerie électronique, des ordinateurs portables, des téléphones mobiles, « smartphones » et tablettes) font aujourd'hui partie intégrante de l'environnement de travail.

Les parties signataires réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue de respecter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche :

- reconnaissent et organisent un droit à la déconnexion permettant de concilier vie professionnelle et vie privée ;
- élaborent une charte sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication et la gestion du temps de travail ;
- mettent en œuvre des actions de sensibilisation auprès des acteurs dans le cadre de l'utilisation des outils technologiques.

Les parties signataires estiment que la mise à disposition des outils nomades doit s'accompagner d'une particulière vigilance de la part de l'entreprise et de chaque utilisateur, afin de s'assurer du respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Il est ainsi rappelé que les outils nomades n'ont pas vocation à être utilisés pendant les périodes de repos du salarié.

Les salariés doivent veiller à un usage raisonnable et modéré de leurs outils numériques personnels pendant le temps de travail.

De même, les outils numériques personnels n'ont pas vocation à être utilisés dans un but professionnel.

Quelle qu'en soit leur nature, les périodes de suspension du contrat de travail (congrés, arrêt maladie...) doivent être respectées par l'ensemble des acteurs.

Les entreprises de la branche 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.

Aucune réponse ou traitement immédiat ne peut être exigé, sauf en cas de situation d'astreinte ou d'atteinte à l'intégrité des personnes et des biens.

Ainsi, il ne pourra être fait grief au destinataire de ne pas avoir pris connaissance des éventuels courriels envoyés, ces courriels ne sont pas présumés être lus.

Ces règles doivent être partagées entre les salariés, la ligne managériale et l'employeur. Une mention automatique pourra ainsi être intégrée dans la signature automatique de la messagerie pour les préciser.

Par ailleurs, les parties signataires encouragent la mise en œuvre d'une charte d'utilisation de la messagerie et des outils à distance intégrant les pratiques suivantes :

- 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 entreprises favoriseront le recours à des outils permettant d'assurer la coupure numérique pendant les plages quotidiennes de fin de journée et celles de fin de semaine.

Article 7

Nouvelles formes d'organisation du travail

Dans un contexte où l'évolution des outils informatiques permet de recourir à des modalités d'organisation du travail différentes ne nécessitant pas d'être en permanence physiquement dans les locaux de l'entreprise sur un site dédié, les parties signataires souhaitent promouvoir les nouvelles formes d'organisation dans lesquelles un travail peut être effectué hors du site habituel (espaces de cotravail, travail à distance, télétravail...).

Le recours au télétravail qui constitue pour les entreprises un levier de performance économique et pour les salariés une opportunité de meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi qu'un levier d'amélioration de la qualité de vie est encouragé.

Le télétravail désigne, au sens de l'article L. 1222-9 du code du travail, « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la mise en place de tiers lieux (*coworking*) interentreprises et à ouvrir une négociation sur le télétravail, afin de développer ce mode d'organisation du travail, conformément aux dispositions légales en vigueur et suivant les axes définis ci-après :

- principe d'éligibilité : le télétravail est fondé sur la capacité du salarié à exercer ses fonctions de façon autonome et implique que l'activité du salarié puisse être exercée à distance, indépendamment de sa catégorie professionnelle.

Les entreprises devront définir les conditions d'éligibilité requises pour exercer en télétravail (type d'activités, exigences techniques, type de contrats de travail...);

- principe du volontariat : le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et pour le responsable hiérarchique ;
- principe de réversibilité ;
- principe de conclusion d'un avenant au contrat de travail : la mise en œuvre du télétravail fait l'objet d'un avenant au contrat de travail dont la durée et les conditions de renouvellement seront indiquées.

L'avenant au contrat de travail précise notamment :

- le lieu d'exercice du télétravail ;
- les modalités d'exécution du télétravail (le/les jour[s] convenu[s], plages horaires pendant lesquelles le salarié pourra être contacté...);
- la durée de la période d'adaptation ;

- les conditions de réversibilité c'est-à-dire la possibilité de mettre fin au télétravail à tout moment sur demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance ;
- le matériel mis à disposition du salarié ;
- les restrictions d'utilisation des équipements informatiques et leur sanction ;
- principe d'un télétravail pendulaire alternant les périodes de travail dans les locaux de l'entreprise et à domicile ;
- principe d'égalité de traitement avec les autres salariés : les salariés en télétravail doivent bénéficier des mêmes droits collectifs et individuels que les salariés sédentaires.

L'accord d'entreprise devra définir les finalités espérées, les conditions d'éligibilité au télétravail, les processus de candidature et de sélection des futurs télétravailleurs, les modalités d'organisation de l'activité ainsi que la durée hebdomadaire du télétravail (contrôle et gestion du temps de travail, nombre de jours en télétravail par semaine), les exigences techniques, l'environnement et l'équipement de travail, en s'assurant de la compatibilité de l'installation avec un fonctionnement en télétravail, et de la conformité de l'installation électrique du lieu de travail à la réglementation en vigueur.

Il devra prévoir les montants minimaux de prise en charge des frais inhérents à la mise en œuvre du télétravail.

Il devra inclure une période de test et une échéance pour le bilan permettant une analyse avant toute généralisation.

Article 8

Qualité du dialogue social

Les parties signataires considèrent que la qualité du dialogue social concourt à la construction de l'environnement statutaire impactant la qualité de vie au travail.

Dans ce cadre les entreprises de la branche s'engagent à :

- informer leurs salariés des dispositions contenues dans les accords signés ;
- communiquer à leurs instances de représentation du personnel les études réalisées par les outils de branche ;
- tenir compte de l'agenda social de branche pour établir le planning des réunions de négociations collectives et des instances représentatives du personnel.

8.1. Conforter le rôle de la base de données économiques et sociales (BDES)

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la base de données économiques et sociales réunit un ensemble d'informations destinées aux membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Les parties signataires considèrent qu'elle constitue un outil apte à renforcer l'information propice à l'amélioration de la qualité du dialogue social au sein des entreprises de la branche, et à faciliter le développement d'échanges constructifs avec l'employeur.

Dans cette perspective, elles préconisent des modalités de mise en place et de contenu de cette base de données, afin que soit constitué un socle commun d'informations dans les entreprises de la branche.

8.1.1. Forme et mise en place de la base de données de l'entreprise

La base de données est constituée sur un support informatique téléchargeable sur les outils bureautiques ou les logiciels les plus courants, permettant leur exploitation.

L'accès est déterminé de manière nominative et sécurisée, et selon le(s) type(s) de mandat de représentation du personnel ou de mandat syndical.

L'employeur assure la mise à jour des accès à la base.

Les utilisateurs sont informés par courriel des mises à jour de la base.

8.1.2. Accès à la base de données. – Confidentialité

La BDES est accessible aux membres :

- du comité d'entreprise ou comité central d'entreprise (membres élus, titulaires et suppléants, et représentants syndicaux) ou à défaut aux délégués du personnel ;
- du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (membres désignés et représentants syndicaux) ;
- aux délégués syndicaux d'entreprise et aux délégués centraux en cas d'entreprise à établissements multiples ;
- aux représentants de section syndicale.

L'accès est retiré en cas de perte du mandat, quel qu'en soit le motif.

Les informations figurant dans la BDES qui revêtent un caractère confidentiel sont présentées comme telles par la direction. La durée du caractère confidentiel est précisée sur le document. Les bénéficiaires de la BDES sont tenus à une obligation stricte de discrétion et de respect de la confidentialité dudit document.

8.1.3. Contenu de la base de données

La base de données contient les données définies selon la réglementation en vigueur. Elle comporte également les éléments d'information et rapports transmis de manière récurrente au comité d'entreprise et/ou au comité central d'entreprise.

Elle intègre les informations économiques et sociales de l'année en cours, des 2 années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, des 3 années suivantes.

En ce qui concerne les 3 années suivantes, en l'absence de données chiffrées fiables, il peut s'agir d'orientations.

L'employeur précise les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent faire l'objet de données chiffrées, ni d'orientations.

L'entreprise définit la forme des informations mises à disposition en les répartissant dans les différents thèmes prévus par la réglementation en vigueur. Lorsque les informations sont mises à disposition dans la BDES, elles ne sont alors pas transmises sous d'autres formes.

Cependant, les informations et rapports servant de support à une information-consultation dans le cadre du titre IV de l'annexe II-A de la CCN (fusion, cession ou absorption) sont également envoyés avec la convocation à la réunion, cette convocation constituant le point de départ du délai de consultation.

En cas de fusion d'entreprises au sein de la branche, les données de chaque entité antérieure à celle-ci sont basculées automatiquement dans une rubrique historique de la base.

8.2. Information-consultation des IRP

Les parties signataires conviennent que tout projet d'évolution de l'organisation de l'entreprise impliquant un aménagement important et significatif des conditions de travail des salariés et tout projet important d'introduction d'une nouvelle technologie doivent prendre en compte deux dimensions : une dimension GPEC et une dimension QVT.

Article 9

Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise.

Fait à Paris, le 2 mars 2017.

(Suivent les signatures.)