




©rcfotostock - stock.adobe.com

  
**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE LA SANTÉ,  
DES SOLIDARITÉS  
ET DES FAMILLES**

**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légal et administrative

**2025-35**  
30 août 2025



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE LA SANTÉ,  
DES SOLIDARITÉS  
ET DES FAMILLES

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-35 du 30 août 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2025-35.

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2025-35 du 30 août 2025

### Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 573   Commerce de gros</b> : avenant n° 4 du 12 juin 2025 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) .....	4
<b>IDCC 1404   Tracteurs-matériels agricoles</b> : accord du 10 juillet 2025 relatif à la participation aux résultats conclu dans le cadre de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 .....	7
<b>IDCC 1790   Espaces-loisirs</b> : avenant n° 74 du 26 juin 2025 relatif au régime de frais de santé .....	20
<b>IDCC 2328-3144   Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe)</b> : avenant du 13 novembre 2024 relatif à l'extension du régime de prévoyance des ouvriers et des ETAM .....	22
Accord(s) professionnel(s)	
<b>Caisse d'épargne</b> : accord du 30 juin 2025 relatif à la qualité de vie et des conditions de travail .....	24

**Avenant n° 4 du 12 juin 2025**

à l'accord du 21 janvier 2020  
relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion  
ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2550762M

IDCC : 573

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de gros réaffirment leur attachement au dispositif Pro-A, prévu par les articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, qui permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle via l'obtention d'une certification professionnelle acquise après une formation en alternance.

Le présent avenant de révision s'inscrit dans la continuité des accords précédents, notamment l'avenant n° 3 du 18 mars 2024 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et vient actualiser la liste des certifications éligibles, afin de mieux répondre aux évolutions des métiers, aux besoins en compétences des entreprises, et aux aspirations professionnelles des salariés.

Les parties signataires rappellent que cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ de la convention collective, sans distinction de taille, et qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Certifications professionnelles visées**

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> « Certifications professionnelles visées » de l'avenant n° 3 du 18 mars 2024 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») dans la convention collective des commerces de gros (brochure n° 3044), sont modifiées de la manière suivante :

■ Pour les métiers de la force de vente :

CQP « Commercial itinérant clientèle professionnelle » (RNCP 38445) ;

■ Pour les métiers du management commercial :

- CQP « Manager d'équipe commerciale en commerces de gros » (RNCP 38446) ;
- titre professionnel manager d'unité marchande (RNCP 38676) ;

■ Pour les métiers de la logistique :

- titre professionnel conducteur du transport routier de marchandises sur porteur (RNCP 39796) ;
- titre professionnel conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger (RNCP 39186) ;
- titre professionnel technicien en logistique d'entreposage (RNCP 36237) ;
- titre professionnel technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique (RNCP 37277) ;
- responsable logistique (RNCP 37080) ;
- responsable logistique (RNCP 38945) ;

■ Pour les métiers supports :

- titre professionnel gestionnaire comptable et fiscal (RNCP 37949) ;
- titre professionnel assistant ressources humaines (RNCP 35030).

## **Article 2 | Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »**

Les parties signataires conviennent de maintenir les dispositions prévues à l'article 2 de l'avenant n° 3 du 18 mars 2024, relatif à la liste des certifications éligibles à la Pro A.

Ainsi, elles affirment leur engagement à se réunir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser cette liste.

Par ailleurs, elles rappellent que, par exception, lorsque la date d'enregistrement d'une certification professionnelle figurant sur cette liste arrive à échéance et que cette même certification est remplacée par une nouvelle, cette dernière est automatiquement considérée comme étant éligible à la « Pro-A », avant d'y être inscrite lors de la prochaine révision de l'accord.

## **Article 3 | Durée. Révision. Dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## **Article 4 | Publicité et date d'effet**

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Les signataires demandent au ministère l'extension sans délai du présent avenant.

*Fait à Paris, le 12 juin 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 10 juillet 2025**

relatif à la participation aux résultats  
conclu dans le cadre de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023

NOR : ASET2550765M

IDCC : 1404

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SEDIMA ;**

**DLR ;**

**FNAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FO métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord est conclu sur le fondement des dispositions issues de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur.

Il vise à mettre à la disposition des entreprises un outil supplémentaire de partage de la valeur dans la continuité du dispositif d'intéressement conventionnel signé par les partenaires sociaux le 29 mars 2018.

L'article 4 de cette loi introduit la possibilité, pour les entreprises non assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation, de mettre en place un tel régime sur la base d'une formule de calcul dérogatoire pouvant être moins favorable que la formule légale de droit commun. Le présent accord a vocation à s'appliquer aux entreprises et aux unités économiques et sociales de moins de 50 salariés. Il peut aussi s'appliquer aux entreprises de plus de

50 salariés qui n'ont pas encore atteint cet effectif supérieur à 50 salariés pendant 5 exercices consécutifs.

Ce dispositif présente un caractère expérimental et est actuellement prévu pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la loi.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Les parties conviennent du présent accord destiné à permettre aux entreprises souhaitant mettre en place un dispositif de participation de disposer d'un texte applicable en l'état.

Le présent accord contient en annexe l'accord-type permettant la mise en place d'un tel dispositif.

## **Article 2 | Entreprises bénéficiaires**

Les entreprises bénéficiaires sont celles citées dans le préambule.

Conformément aux dispositions issues de l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023 sus rappelée, la faculté de mettre en place un dispositif de participation dérogatoire moins favorable que la formule légale est réservée aux entreprises qui ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation.

## **Article 3 | Principes directeurs**

Le présent accord a été adopté à l'aune des objectifs suivants.

**Caractère facultatif :** le présent accord revêt un caractère facultatif pour les entreprises visées.

**Adaptation :** le présent accord peut s'adresser aux entreprises bénéficiaires telles que définies à l'article 2. Les parties, conscientes que ce dispositif s'adresse à un grand nombre d'entreprises et de salariés de la branche, ont souhaité laisser aux entreprises la possibilité de choisir entre les différentes « options » proposées afin de retenir celles qui lui conviennent le mieux au regard de leur activité et de leur situation.

**Simplicité :** le dispositif proposé peut être déployé dans les entreprises selon des modalités simplifiées et explicitées à l'article 4.

## **Article 4 | Mise en place dans l'entreprise**

Le dispositif de participation issu du présent accord est mis en place dans l'entreprise par l'adoption du document figurant en annexe B.

Cette annexe peut être adoptée selon l'une des formalités suivantes :

- dans le cadre d'une décision unilatérale d'adhésion, après information du comité social et économique le cas échéant ainsi que des salariés ;
- par voie d'accord selon les modalités prévues par le code du travail : accord avec les délégués syndicaux, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives, accord avec le comité social et économique, ou par ratification à la majorité des deux tiers du personnel en cas de demande conjointe de l'employeur et s'ils existent des organisations syndicales représentatives ou du comité social et économique.

L'accord ou le document unilatéral est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et est adressé au secrétariat de la branche SDLM par mail (secretariats-ccn3131@sedima.fr).

Un modèle de courrier d'accompagnement est proposé en annexe A.

## **Article 5 | Champ d'application**

Les entreprises susceptibles d'être concernées sont celles qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale.

## **Article 6 | Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt**

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée à compter de sa signature jusqu'au 31 décembre 2027.

Il peut être révisé dans les conditions prévues par la réglementation.

La dénonciation du présent accord avant son terme supposera un accord unanime de l'ensemble des signataires.

Le présent accord est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

À ce titre et conformément à cette réglementation, il comporte par définition des clauses spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, leur permettant notamment d'adhérer au dispositif de la branche par voie de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation applicable, notamment en matière d'épargne salariale, s'intégrera automatiquement et de plein droit au présent accord. Ainsi, dans l'hypothèse où les dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 cesseraient de s'appliquer sans être remplacées par des dispositions équivalentes, le présent accord prendrait fin de plein droit.

Le présent accord signé par voie dématérialisée sera notifié à chacune des organisations représentatives pour permettre le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension et l'agrément du présent accord et de ses annexes le plus rapidement possible au ministre en charge du travail.

Il appartiendra à l'entreprise, si elle décide de faire application du présent accord et de ses annexes, de les diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon les modalités habituelles.

*Fait à Paris, le 10 juillet 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexes**

### **Annexe A** Modèle de courrier d'accompagnement pour le dépôt

#### **Plateforme de téléprocédure**

Fait à....., le.....

Madame, Monsieur le directeur,

Notre entreprise applique la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (IDCC 1404).

Au sein de celle-ci figure un accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de participation et ce conformément aux dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023.

Nous avons décidé d'adhérer et d'appliquer cet accord collectif.

En conséquence, nous vous notifions, ci-joint, le dispositif de participation applicable à notre entreprise à compter du .....

Il est également communiqué au secrétariat de la branche SDLM.

Nous vous remercions de bien vouloir nous en accuser réception.

Dans l'attente,

Soyez assuré, Madame, Monsieur le directeur, de notre respectueuse considération.

## Annexe B Accord de participation aux résultats

Entre :

L'entreprise....., dont le siège social est situé....., représentée par..... agissant en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose,

Ci-après dénommée la société ou l'entreprise

*(Sélectionner l'option retenue.)*

☐ Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

D'une part,

☐ Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ....., représentées respectivement par leur délégué syndical, Mme/M....., Mme/M....., Mme/M..... ou représentées par Mme/M..... représentant l'organisation syndicale..... mandaté(e) à cet effet.

☐ Et le comité social et économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. .... en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du.....

☐ Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

D'autre part.

### Préambule

Le personnel, par son engagement, est un acteur déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dispositif de participation est adopté sur le fondement de l'accord de branche relatif à la participation aux résultats. Il est rappelé que cet accord a été conclu sur le fondement des dispositions issues de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur.

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire et que le montant susceptible d'être versé ne constitue pas un élément de salaire au sens du droit du travail et au sens du droit de la sécurité sociale.

### Article 1<sup>er</sup> | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- les bénéficiaires ;
- la formule servant de base au calcul de la réserve de participation ;
- les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- la nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
- la durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
- la nature et la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties ;
- les modalités d'information individuelle et collective.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord est régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

## Article 2 | Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des droits nés du présent accord, les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté continue ou discontinue dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Le présent accord bénéficie également aux mandataires sociaux de la société, au dirigeant non-salarié, à son conjoint ou à son partenaire de pacte civil de solidarité dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, le tout dans les conditions définies par la réglementation.

Les personnes effectuant un stage dans l'entreprise, en application d'une convention conclue avec un établissement d'enseignement ou de formation, ne sont pas éligibles au bénéfice du présent accord.

## Article 3 | Détermination de la réserve spéciale de participation

Le présent accord propose plusieurs formules de calcul de la réserve spéciale de participation. Il appartient à l'entreprise d'indiquer la formule de calcul qu'elle choisit.

### 3.1. Première proposition

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice sur la base d'une formule de calcul définie comme suit : (sélectionner l'option retenue) :

☐  $RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$

☐  $RSP = 1/6 (B - 5 \% C) \times S/VA$

Formule dans laquelle :

- B représente le bénéfice net, c'est à dire le bénéfice réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant et augmenté du montant de la provision pour investissement dans les conditions prévues par la réglementation ;
- C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte au *pro rata temporis* ;
- S représente les salaires, correspondant aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- VA représente la valeur ajoutée, c'est à dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

### 3.2. Deuxième proposition

☐ Le montant de la réserve spéciale de participation est égal à..... % du bénéfice net comptable, après impôt, tel qu'il apparaît dans les comptes de l'entreprise. (indiquer le pourcentage choisi).

### 3.3. Troisième proposition

☐ Le montant de la réserve spéciale de participation est égal à 10 % du bénéfice comptable avant impôt sur les sociétés.

### 3.4. Plafonnement de la réserve spéciale de participation

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'année précédente.

Le montant de la réserve spéciale est, en tout état de cause, plafonné au montant suivant :

- ☐ La moitié du bénéfice net comptable ;
- ☐ Le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
- ☐ Le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
- ☐ La moitié du bénéfice net fiscal.

*(Sélectionner l'option retenue.)*

## Article 4 | Droits individuels

### 4.1. Formules de répartition

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon la formule retenue ci-dessous :

*(Sélectionner l'option retenue.)*

#### ☐ 1<sup>re</sup> formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré, dans les conditions suivantes :

- le salaire s'entend du total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale. Ce plafond est réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'exercice ;
- il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), des périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés de développement des compétences, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de tout autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, pour les mandataires sociaux de la société (ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint ou son partenaire de pacte civil de solidarité dès lors qu'il a le statut de conjoint col-

laborateur ou de conjoint associé), la répartition tient compte de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond visé au paragraphe précédent.

#### □ 2<sup>e</sup> formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il est rappelé que sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), les périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de participation est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{RSP} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilé du salarié}}{\text{total des heures de travail effectif ou assimilé de l'entreprise}}$$

#### □ 3<sup>e</sup> formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée dans les conditions suivantes :  
(Sélectionner l'option retenue.)

□

Pour 50 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

Pour 50 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

□

Pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

Pour 40 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

□

Pour 40 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

Pour 60 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

## 4.2. Plafonnement

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

### Article 5 | *Abondement*

L'entreprise dans le cadre du ou des plan(s) d'épargne qu'elle doit mettre en place peut prévoir un abondement.

### Article 6 | *Perception immédiate des fonds*

La participation est attribuée aux bénéficiaires au plus tard à la fin du cinquième mois suivant l'exercice de calcul.

Lorsque le versement au salarié ou l'affectation de ses droits à participation à un plan d'épargne salariale est effectué au-delà du 5<sup>e</sup> mois suivant l'exercice de calcul, les articles D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du code du travail disposent respectivement du versement d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les bénéficiaires de droits au titre du présent accord peuvent demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, ou décider de les affecter sur le plan d'épargne existant au niveau de l'entreprise.

Chaque année, les salariés seront informés du montant des sommes attribuées au titre de la participation, du montant dont ils peuvent demander, en tout ou partie, le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours, les sommes attribuées seront bloquées sur le ou les plan(s) d'épargne mis en place dans l'entreprise sauf cas de déblocage anticipé.

### Article 7 | *Indisponibilité*

Sauf pour les salariés qui demandent le versement immédiat de la totalité ou partie des sommes correspondantes, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Ces droits peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
  - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
  - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- cessation du contrat de travail ainsi que, le cas échéant, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel ; fin du mandat social ; perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une Scop ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale dans les conditions prévues par le 8° bis de l'article R. 3324-22 du code du travail ;
- activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche dans les conditions définies par le 10° de l'article R. 3324-22 du code du travail ;
- achat d'un véhicule dans les conditions fixées par le 11° de l'article R. 3324-22 du code du travail.

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté (80 € à la date de signature du présent accord) sont payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité, de violences conjugales, de surendettement et d'activité de proche aidant pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès il appartient aux ayants droits de demander la liquidation des droits.

## Article 8 | *Gestion des fonds*

Les sommes correspondant aux droits issus de la réserve spéciale de participation au profit des bénéficiaires, dont ils ne demandent pas le versement en totalité, sont versées à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre d'un ou des plan(s) d'épargne d'entreprise mis en place par l'entreprise.

Les sommes recueillies dans le plan d'épargne sont affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la somme est affectée dans le fonds par défaut désigné dans le règlement du plan d'épargne applicable.

Le cas échéant, sous réserves des limites qui peuvent être prévues par la réglementation, la quote-part de participation est affectée pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO), s'il a été mis en place dans l'entreprise et pour l'autre moitié dans les conditions prévues ci-dessus.

Dans cette hypothèse le salarié est informé des cas et des délais dans lesquels il peut demander une liquidation anticipée des sommes investies dans le PERCO ou le PERECO, les documents à l'origine du PERCO ou du PERECO apportant ces informations.

## Article 9 | *Information collective*

L'application du présent dispositif est suivie par le comité social économique ou par une commission spécialisée créée par lui ou à défaut de comité social et économique, par une commission *ad hoc* comprenant au moins un salarié.

Dans les cinq mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la direction présente un rapport comportant notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité social et économique est appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées font l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de cinq mois suivant la clôture de l'exercice.

## Article 10 | *Information individuelle*

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

Conformément à la loi, la société établit tous les documents nécessaires pour l'information des salariés, tant sur le plan du calcul de la réserve spéciale de participation que sur le plan de leurs créances individuelles.

Pour les salariés déjà présents à la date de signature du présent accord, et pour ceux embauchés ultérieurement, le texte intégral de l'accord est communiqué au personnel par voie d'affichage ou par voie de transmission électronique.

Lors de la répartition entre les bénéficiaires, il est remis à chacun d'eux une fiche distincte du bulletin de paye indiquant notamment :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS ;

- l’organisme auquel est confié la gestion des droits ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l’expiration du délai d’indisponibilité ;
- les modalités d’affectation par défaut au plan d’épargne, au plan d’épargne pour la retraite collectif ou dans un plan d’épargne retraite d’entreprise collectif lorsqu’un tel plan a été mis en place, des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l’article L. 3324-12.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique à l’adresse communiquée.

Dans les cinq mois qui suivent la clôture de l’exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu’il détient au titre de la participation.

Lorsqu’un salarié quitte l’entreprise, il lui est remis un état récapitulatif de ses avoirs, ainsi qu’un avis lui indiquant qu’il devra faire connaître à la direction de l’entreprise l’adresse à laquelle il pourra être contacté.

En cas de changement d’adresse, il appartient au bénéficiaire d’en aviser la direction de l’Entreprise en temps utile.

Enfin, il est rappelé que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu’il détient au titre de la participation dans un plan d’épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu’il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l’adresse de son nouvel employeur et l’identité de l’établissement teneur des montants attribués au titre de la participation.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours, les sommes attribuées seront bloquées pendant 5 ans sur le plan d’épargne, sauf cas de déblocage anticipé.

## Article 11 | *Règlement des différends*

Les contestations pouvant naître de l’application du présent dispositif et d’une manière générale tous les problèmes relatifs à la participation sont réglés suivant des procédures appropriées à la nature du litige :

- **bénéfices nets et capitaux propres** : ces montants font l’objet d’une attestation de l’inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes, qui ne peut être remise en cause ; si cependant, il apparaissait qu’une erreur matérielle ait été commise dans son établissement, les parties pourraient en demander une nouvelle à l’inspecteur concerné ou au commissaire aux comptes ;
- **salaires et valeur ajoutée** : les litiges portant sur les salaires et la valeur ajoutée relèvent des juridictions compétentes en matière d’impôts directs à savoir le tribunal administratif en premier ressort et le Conseil d’État en appel ;
- **autres litiges individuels ou collectifs** : tous les autres litiges, qu’ils soient d’ordre individuel ou collectif sont de la compétence des tribunaux judiciaires.

Toutefois, afin d’éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur ces éléments lors de la réunion prévue à l’article 9 du présent accord, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable. Ainsi, le différend concernant l’application du présent dispositif est d’abord soumis à l’examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d’interprétation de l’accord, la CPPNI pourra être saisie.

## Article 12 | *Durée et dénonciation*

La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis(e) en place pour une durée déterminée de..... exercice(s) social(aux) et s'appliquera pour la première fois à compter de celui ouvert le..... Elle/Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction et par période d'un exercice social, sauf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, au plus tard 3 mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant.

## Article 13 | *Révision*

Le présent dispositif ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent dispositif, se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenues non conformes.

En outre, chaque partie peut demander, par écrit, la révision de tout ou partie du présent dispositif, en indiquant les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne peut concerner l'exercice en cours que si l'acte de révision est signé avant le 1<sup>er</sup> jour du 7<sup>e</sup> mois de l'exercice. À défaut, il prend effet pour l'exercice suivant.

L'acte de révision ainsi conclu doit faire l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre de l'acte initial, sauf en cas de modifications des dispositions législatives et/ou réglementaires en la matière.

## Article 14 | *Dépôt. Publicité*

Le présent dispositif est déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementation et également communiqué au secrétariat de la branche SDLM.

Le présent dispositif est également adressé par l'entreprise au greffe du conseil de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Il est établi en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

☐ En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

Fait à....., le.....

Le chef d'entreprise

☐ En cas de présence d'organisation syndicale

Fait à....., le.....

Pour l'organisation syndicale/le chef d'entreprise

☐ En cas de présence de comité social et économique

Fait à....., le.....

Pour le comité social et économique/le chef d'entreprise

☐ En cas de référendum

Fait à....., le.....

Pour le personnel/le chef d'entreprise

En..... exemplaires.

**Avenant n° 74 du 26 juin 2025**

relatif au régime de frais de santé

NOR : ASET2550767M

IDCC : 1790

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SNDLL ;**

**SNELAC ;**

**SLA ;**

**SPACE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**INOVA CFE-CGC ;**

**CGT FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente d'interprétation et de négociation, décident, compte tenu des résultats enregistrés lors de la présentation des comptes 2024, de faire évoluer le régime de frais de santé obligatoire mis en place par l'avenant n° 45 du 28 juin 2013.

Le présent avenant a pour objet d'entériner les modifications apportées au régime frais de santé de la convention collective nationale espaces de loisirs, d'attractions et culturels, aux cotisations applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Article 1<sup>er</sup> | Cotisations**

Il a été convenu entre les partenaires sociaux que les cotisations mensuelles seront augmentées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 de :

- 10 % pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 10 % pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

Le texte de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Cotisations » sera ainsi modifié comme suit :

(Voir article 5 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2023.)

« À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 le taux de cotisation est fixé à :

Pour la famille hors conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin, dès lors que ce dernier perçoit un revenu professionnel ou un revenu de remplacement, relevant du régime général : 1,36 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, par mois.

La cotisation est répartie à hauteur de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié.

Pour la famille hors conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin, dès lors que ce dernier perçoit un revenu professionnel ou un revenu de remplacement, relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 0,86 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, par mois.

La cotisation est répartie à hauteur de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié. »

## **Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

## **Article 3 | Date d'effet. Dépôt. Extension**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

À compter de cette date, la rédaction de l'article 5 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2023 sera modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

*Fait à Paris, le 26 juin 2025.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

---

Convention collective départementale

## BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

IDCC : **2328** | **OUVRIERS**  
**(Guadeloupe et dépendances)**  
**(28 février 2002)**

(Bulletin officiel n° 2003-7 *bis*)

(Étendue par arrêté du 20 juillet 2004,  
*Journal officiel* du 29 juillet 2004)

---

Convention collective

## BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

IDCC : **3144** | **ETAM**  
**(Guadeloupe)**

---

### **Avenant du 13 novembre 2024**

relatif à l'extension du régime de prévoyance des ouvriers et des ETAM

NOR : ASET2550764M

IDCC : 2328, 3144

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FRBTPG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UGTG ;**

**FTC CGTG,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Résolution**

Les parties signataires de l'accord collectif du 13 novembre 2024 instituant le régime de prévoyance des ouvriers et des ETAM du BTP et activités annexes de Guadeloupe et ses dépendances, Saint-Martin et Saint-Barthélemy, Guyane et Martinique précisent que compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

En conséquence de quoi, lesdits parties réitèrent leur demande d'extension de l'accord collectif du 13 novembre 2024 instituant le régime de prévoyance des ouvriers et des ETAM du BTP de Guadeloupe, Guyane et Martinique.

*Fait à Pointe-à-Pitre, le 13 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Accord professionnel

**CAISSE D'ÉPARGNE**

## **Accord du 30 juin 2025** relatif à la qualité de vie et des conditions de travail

NOR : ASET2550768M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**UNSA ;**

**SNE CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La branche caisse d'épargne mène une politique engagée en matière de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) depuis plusieurs années. À la suite de la signature du précédent accord de branche, une réelle dynamique a été engagée dans les entreprises de la branche. Les parties signataires souhaitent dès lors poursuivre le développement de cette politique qui doit être à la fois, un levier d'engagement, de motivation et de fidélisation, des salariés ainsi qu'un facteur d'attractivité. Cette conviction est d'autant plus forte dans un contexte de complexité et d'évolution profonde du secteur bancaire, nécessitant une transformation continue de nos organisations et de nos métiers pour répondre à l'évolution des attentes de nos clients.

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. De même, la qualité de vie et des conditions de travail constitue une ambition de développement social des entreprises de la branche, partie intégrante de la stratégie de développement durable et de la performance économique et sociale. Elle participe à la qualité du travail et à la prévention des risques professionnels.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des mesures mises en œuvre au sein de la branche. Il réaffirme et renforce l'importance consacrée à l'accompagnement des salariés dans l'amélioration de leur qualité de vie et de leurs conditions de travail. Ceci se traduira notamment au travers des modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations et environnements de travail et en tenant compte de la mesure des impacts humains dans les projets de transformation. Cette ambition forte, portée par l'ensemble des dirigeants des entreprises qui la com-

posent et l'ensemble des acteurs de la qualité de vie et des conditions de travail, place l'expérience du salarié et son quotidien au cœur des préoccupations des entreprises de la branche 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. Cette synergie permet de concilier amélioration des conditions de vie au travail et efficacité collective. L'enjeu de la qualité de vie et des conditions de travail est d'assurer un juste équilibre entre progrès social, satisfaction de nos clients et performance économique pour les entreprises de la branche. Elle est la clef d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

La qualité de vie et des conditions de travail est une dynamique d'action collective et concertée des salariés, des managers, des dirigeants et des partenaires sociaux. 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 et dispositifs existants (égalité professionnelle, lutte contre le harcèlement, handicap et incivilités...)

Dans ce cadre, les parties conviennent de prioriser pour la durée du présent accord les 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 branche et d'en impulser une mise en œuvre opérationnelle par les entreprises de la branche. 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 chaque entreprise de la branche déclinera cet accord sur la durée de son application, au regard de son territoire, de son organisation et de sa maturité sur les actions à mener à l'appui des engagements suivants :

*(Voir pages suivante.)*

« Faire de la qualité de vie et des conditions de travail un enjeu et une responsabilité collective »

« Préserver la santé 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 ;
- évaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés ;
- adapter les organisations aux situations exceptionnelles de crise ;
- encourager la pratique physique et sportive ;
- lutter contre la sédentarité générée dans le cadre du travail ;
- favoriser une mobilité vertueuse au sein de l'entreprise ;
- soutenir des actions à impact sociétal pour favoriser le mieux-vivre en entreprise et en société.

« Positionner le management et l'organisation des relations de travail au cœur de la qualité de vie et des conditions de 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 le feedback ;
- 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 qualité 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.

« Piloter et animer la qualité de vie et des conditions de travail »

- des référents qualité de vie au travail au cœur des actions QVCT ;
- un observatoire de branche moteur d'expérimentations QVCT ;
- renforcer l'engagement des entreprises ;
- favoriser le partage d'expérimentations dans les entreprises ;
- communiquer et diffuser les politiques qualité de vie et des conditions de travail auprès de tous.

## **Chapitre 1<sup>er</sup> Champ d'application**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des caisses d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs.

## **Chapitre 2 Faire de la qualité de vie et des conditions de travail un enjeu et une responsabilité collective**

En s'appuyant sur l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, complété par l'ANI du 9 décembre 2020, 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 tra-

vail, 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.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en place une politique globale de qualité de vie et des conditions de travail partagée par tous les acteurs de l'entreprise sous l'impulsion des organes de direction.

La direction générale de l'entreprise incarne cette politique sur son territoire en cohérence avec son socle culturel et son management. Elle fait vivre son accord avec des plans d'actions et leur suivi. Avec le concours des référents qualité de vie au travail, elle donne du sens et assure, en responsabilité, la communication et 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 au déploiement des actions.

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 situation 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.

Les référents qualité de vie au travail sont chargés 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. L'entreprise s'engage à promouvoir les actions menées par des communications dédiées.

Les représentants du personnel participent à 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 force de propositions et contribuent activement à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail, notamment dans le cadre de la mission de la CSSCT. Ils sont régulièrement informés et/ou consultés par la direction sur les sujets qualité vie et des conditions de travail, et notamment à l'occasion de la consultation annuelle relative à la politique sociale.

L'observatoire qualité de vie et conditions de travail de la branche impulse une dynamique d'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail, en réunissant les signataires de cet accord au sein d'une instance d'échanges paritaires, de partage d'expérimentation,

d'analyse d'indicateurs et de suivi de la mise en œuvre de cet accord au sein des entreprises de la branche.

La DRH groupe impulse la dynamique de qualité de vie et des conditions de travail, s'assure de l'implication de l'ensemble des acteurs et appuie les entreprises dans leur démarche de promotion de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les services de sécurité des personnes et des biens, santé au travail et d'assistance sociale, les référents handicap, les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes jouent un rôle important dans la qualité de vie et des conditions de travail, chacun dans leur domaine spécifique.

### **Chapitre 3 Préserver la santé 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 la régulation de la charge de travail. Les entreprises doivent s'assurer de l'adéquation continue de leurs processus aux mutations des organisations et accompagner leur évolution. Par ailleurs, elles doivent identifier et traiter les dysfonctionnements perçus comme des irritants.

Les entreprises s'assureront 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 (Teams, Viva Engage...). Dans ce cadre, les entreprises seront particulièrement attentives à la prise en main et l'intégration des outils collaboratifs dans l'activité au quotidien. Les entreprises aideront les salariés à s'approprier ces outils (nouveaux comme historiques) et à les utiliser à bon escient.

#### **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.

Les entreprises prennent en considération, dans le management quotidien, les situations telles que la maladie, la monoparentalité, les aidants familiaux, les violences intrafamiliales, les addictions... et mettent en place, au-delà des dispositifs légaux, des dispositifs complémentaires tels que :

- soutien psychologique ;
- assistance sociale ;
- dispositifs de dons de jours ;
- conférences d'information ;
- lien avec des organismes dédiés (Cancer@work...) ;
- plate-forme de services aidants ;
- formation et sessions de sensibilisation ;

- partage des bonnes pratiques entre les différentes entreprises de la branche, notamment au cours des observatoires de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les entreprises s'engagent à relayer auprès de leurs collaborateurs les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences conjugales. Elles peuvent également s'appuyer sur les communications diffusées par le groupe.

Elles accompagnent les salariés durant et à la suite d'une absence maternité, un congé parental, une longue maladie, un détachement, un congé sabbatique... par des moyens adaptés tels que :

- informations utiles en cas d'absence longue durée (conditions de maintien de rémunération, prévoyance, dispositifs d'aide existants au sein de l'entreprise, entretien de liaison avant reprise...) ;
- la possibilité d'un entretien de préreprise avec la DRH ;
- formation d'adaptation ;
- réintégration métier.

Les entreprises de la branche mettent en place un processus d'accompagnement et communiquent sur ce dernier à l'ensemble des salariés.

### 3. Développer les solidarités et le soutien aux aidants

Soucieuses d'incarner au quotidien les valeurs d'un groupe attentif et solidaire des salariés, de plus en plus nombreux à faire face au soutien d'un proche fragilisé, en perte d'autonomie, les entreprises de la branche entendent marquer leur engagement à l'accompagnement des proches aidants.

Dans ce cadre, les entreprises mettent en place les initiatives les plus adaptées à leurs territoires et en matière notamment 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.

Elles peuvent notamment :

- informer les aidants des dispositifs internes existants (centre d'appel psychologique, assistante sociale, formations...) et externes (mutuelles, plateformes d'aide...) ;
- sensibiliser les collaborateurs pour les familiariser avec les conséquences de la situation d'aidant et libérer davantage la parole des salariés directement concernés ;
- sensibiliser les managers et les services RH pour une réponse opérationnelle aux situations rencontrées, au bénéfice tant des équipes que des aidants eux-mêmes ;
- sensibiliser le management et les équipes à ces situations ;
- faciliter et encourager l'accès à des plateformes d'offre de services ;
- aménager l'organisation du travail, lorsque cela est possible, notamment via le travail à distance, des souplesses horaires ponctuelles ou toute autre mesure adaptée à l'équilibre vie privée et vie professionnelle ;
- accorder un complément aux allocations pour congé de solidarité familiale, de proche aidant ou de présence parentale, notamment pour les cas les plus difficiles et afin de maintenir le régime de prévoyance.

Les entreprises de la branche peuvent, notamment, s'appuyer sur la politique salariés aidants développée par le groupe ainsi que les guides proposés par la DRH groupe :

- guide des salariés aidants ;
- guide politique aidants.

Les entreprises communiquent régulièrement sur ces dispositifs.

#### 4. Évaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés

Afin d'assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, chaque entreprise organise l'évaluation des risques professionnels (physiques et psychosociaux) dans une démarche de prévention des risques professionnels. Leur engagement vise à réduire les facteurs de risque en agissant à la source, notamment sur l'organisation du travail, le fonctionnement de l'entreprise, le management... Pour ce faire elle cible les actions adaptées et les solutions à apporter face à des risques déterminés. À ce titre, les entreprises tiennent compte des situations locales, notamment en matière de réalité des métiers, des organisations, de la configuration des effectifs...

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) s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la prévention des risques.

Chaque entreprise doit donc mener une analyse globale de l'ensemble des risques auxquels sont ou peuvent être exposés les salariés. 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 (PAPRI Pact).

Les entreprises resteront vigilantes aux risques psychosociaux, dont la santé mentale, aux phénomènes d'incivilités<sup>[1]</sup>, au soutien des victimes, au harcèlement moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes. Elles peuvent s'appuyer sur les recommandations groupe en la matière et les formations à destination des référents harcèlement sexuel qu'ils soient nommés par la direction de l'entreprise ou le CSE.

Le développement de la culture de prévention s'inscrit dans un dialogue social impliquant les salariés et les institutions représentatives du personnel au plus proche des réalités du travail.

Soucieux d'ancrer une culture de prévention pour faire face aux évolutions réglementaires et sociétales, au niveau du groupe et de chaque entreprise, il est mis en place par le groupe :

- des synergies prévention, qualité de vie et des conditions de travail, sécurité et santé au travail qui constituent un acte responsable porteur de progrès et concourent à la performance globale du groupe BPCE ;
- l'harmonisation et la centralisation des outils de prévention, ainsi que le pilotage d'indicateurs de prévention.

Les entreprises pourront mettre en place des actions de sensibilisation aux risques psychosociaux.

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

Dès lors que les entreprises sont contraintes 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 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.

[1] Conformément à l'accord sur les incivilités et les agressions subies à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle signé le 3 avril 2024.

## 6. Encourager la pratique physique et sportive

Afin de lutter contre la sédentarité, les entreprises peuvent mettre en place des actions permettant d'impulser de nouvelles habitudes de travail et de faciliter la pratique physique et sportive.

Ces actions peuvent prendre les formes suivantes :

- sensibilisation et stimulation des collaborateurs par le biais d'encouragements ludiques et de design, plateformes d'animation, promotion des activités proposées par les associations sportives de l'entreprise et du groupe... ;
- incitation au mouvement en favorisant les réunions debout, les pauses actives... ;
- capitalisation sur les initiatives prises à l'occasion des jeux olympiques 2024 (systèmes d'ambassadeurs terrain, intégration aux événements organisés au sein de l'entreprise de moments d'animation physique, de témoignages d'athlètes) ;
- mesures permettant de récompenser les mobilités actives (instauration d'un forfait mobilités durables, financement de l'équipement vélo, etc.).

Les entreprises pourront s'appuyer sur les communications du groupe destinées à mettre en avant les pratiques les plus innovantes et/ou impactantes, afin de favoriser l'adhésion des collaborateurs.

## 7. Favoriser une mobilité économiquement et socialement responsable au sein de l'entreprise

Soucieuses d'incarner dans les territoires les orientations d'un groupe attentif aux enjeux écologiques et engagé à réduire sa consommation énergétique, les entreprises de la branche entendent contribuer à des mobilités diminuant l'empreinte carbone. Ces mobilités visent aussi à favoriser l'équilibre vie-privée et vie professionnelle, à limiter le risque routier et à répondre au souhait exprimé par certains collaborateurs de faire évoluer leur mode de mobilité.

À cette fin, les entreprises pourront notamment :

- mettre en place des actions de sensibilisation à la sobriété environnementale pour favoriser des comportements individuels et collectifs plus vertueux ;
- privilégier les réunions à distance lorsque cette modalité est adaptée à l'objectif ;
- décentraliser si possible les formations pour réduire les déplacements ;
- privilégier des formations en distanciel lorsque cette modalité est bien adaptée aux objectifs recherchés ;
- rendre moins émissive sa flotte de véhicules de service ;
- aider au financement de véhicules propres ;
- favoriser le partage de trajet ;
- inciter à l'usage du vélo, notamment en participant à la location ou l'acquisition d'un vélo pour favoriser la mise en place d'un écosystème de mobilité durable ;
- rechercher, dans la mesure du possible, à affecter les salariés au plus proche de leur domicile ;
- prendre en compte, dans la mesure du possible, le lieu de formation des alternants, si ces derniers le souhaitent, pour choisir le lieu d'affectation.

## 8. Soutenir des actions à impact sociétal pour favoriser le mieux-vivre en entreprise et en société

L'entreprise pourra accompagner et soutenir des projets contributifs au mieux-vivre ensemble en s'appuyant sur le savoir-faire des collaborateurs souhaitant s'impliquer. Ces projets permettront également de mettre en avant les valeurs coopératives et renforcer la culture d'entreprise.

Elle pourra notamment donner la possibilité aux collaborateurs de s'engager :

- auprès de certaines associations, via le mécénat de compétences ou d'autres dispositifs ;
- au sein de la réserve opérationnelle au titre de la convention groupe avec la garde nationale ou d'autres conventions locales.

## **Chapitre 4 Positionner le management et l'organisation des relations de travail au cœur de la qualité de vie et des conditions travail**

L'ensemble de la ligne managériale est un des facteurs clés de la qualité de vie et des conditions de travail. Il y contribue par la qualité des relations, par la régulation de la charge de travail, l'écoute, la reconnaissance du travail quotidien. Le management, dont le management de proximité, se doit de développer l'autonomie des salariés en se basant, notamment, sur un modèle collaboratif et participatif. C'est particulièrement important dans un environnement en évolution constante et dans un contexte d'incertitude, où chacun a besoin d'accéder à l'information et de s'exprimer pour mieux appréhender les enjeux de son activité. Le management est accompagné par la DRH pour exercer sa mission et notamment par des formations spécifiques.

### **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 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 ;
  - reconnaissant les progrès ou réussites, les événements, en organisant des moments de convivialité ;
- 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. À ce titre, le rôle de la direction générale 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 et à une charge de travail compatible avec la durée du travail. 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 notamment en compte, dans l'organisation du travail des équipes, les augmentations ponctuelles d'activité, les 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. Pour ce faire, les managers pourront s'appuyer sur des informations issues de retours d'équipes ou de dispositifs d'écoute sociale avec le soutien des fonctions RH.

### 3. Valoriser le travail au quotidien par le 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 du feedback 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 liés à la multiplicité des canaux de communication.

#### Mettre en place les conditions de la déconnexion et de la connexion choisies

L'entreprise reconnaît un droit à la déconnexion pour les salariés, préservant la santé ainsi que l'équilibre vie privée et vie professionnelle selon l'article L. 2242-17 en vigueur depuis le 31 mars 2022. Les modalités d'exercice de ce droit figurent dans la charte des « 15 Engagements pour l'équilibre des temps de vie »<sup>[1]</sup> signée et déclinée par les entreprises de la branche. 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. En cas d'urgence, notamment d'événements exceptionnels ou susceptibles de déclencher un plan de continuité d'activité, 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. Issues d'un accord, ou à défaut, d'une charte, les mesures concrètes prises par les entreprises, pour réguler l'utilisation des outils numériques et ainsi favoriser cet équilibre, seront rappelées régulièrement aux salariés afin de les sensibiliser à un bon usage. Elles feront partie intégrante de la négociation de l'accord QVCT de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent ainsi l'importance de veiller à la qualité des conditions de travail notamment en conciliant la vie professionnelle et la vie personnelle par le respect des différents temps de repos et de congés du salarié.

#### Favoriser l'initiative et faire-vivre le droit à l'erreur

Les entreprises développeront 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. Intégrer le droit à l'erreur, c'est acquérir la capacité d'analyse et de compréhension de celle-ci afin de la surmonter et éviter de la répéter.

[1] Annexée au présent accord.

C'est aussi le moyen d'accroître une dynamique d'amélioration continue tant pour les salariés que l'entreprise.

## 5. Développer un mode de management participatif et collaboratif

Pour être au plus près des attentes des salariés, les entreprises facilitent leur expression et créent les conditions d'écoute, piliers du management participatif et collaboratif. Ainsi, elles facilitent 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'efficience opérationnelle.

### 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. Les entreprises, en fonction de leur culture et de leur contexte, mettront en place des outils tels que :

- baromètres sociaux (Diapason...) ;
- enquêtes flash (pulse, moments clefs collaborateurs) ;
- « boîtes à idées »...

### 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 peuvent revêtir des formes multiples comme les réunions d'équipes, des groupes de travail, des entretiens professionnels, ou la remontée par tous moyens de situations qui méritent attention, etc. 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.

Chaque entreprise devra définir et faire vivre les pratiques attendues pour ses managers et leur apporter les moyens et soutiens nécessaires. L'objectif est de coordonner les pratiques managériales, la qualité de vie et des conditions de travail et la performance pérenne de l'entreprise.

Chaque entreprise mettra en place un dispositif d'accompagnement concernant l'ensemble des managers pouvant comporter des actions telles que :

- le développement des compétences aux pratiques managériales, aux nouveaux modes d'organisation du travail, à l'écoute active et à la détection des signaux faibles (formations, rencontres managériales) ou actions de développement personnel (coaching individuel, d'équipe, co-développement, échanges entre pairs) ;
- l'appui RH au quotidien dont l'organisation est déclinée au niveau local ;
- la mise en œuvre de formations ou d'actions de sensibilisation sur la prévention des risques psychosociaux.

## **Chapitre 5 Transformer l'organisation et l'environnement de travail, un levier de qualité 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, les entreprises seront particulièrement attentives 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 et des conditions de travail. Les entreprises renforceront, en amont, notamment par des pilotes, de la co-construction et des expérimentations, la prise en compte de l'ensemble des impacts humains, dont la charge de travail. Pour les projets de transformation les plus structurants, les entreprises formaliseront les éléments relatifs aux impacts humains, les retours d'expériences et l'accompagnement du changement. Ces éléments seront partagés avec les représentants du personnel.

Pour cela, les entreprises pourront continuer à s'appuyer sur les démarches impulsées et portées par la DRH groupe telles que la MIH (mesure d'impacts humains), TACT (tracer et anticiper la conduite des transformations)... en privilégiant leur appropriation et la réalisation de leur plan d'actions par les équipes des entreprises.

#### **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, qu'ils soient de nature business, organisationnelle ou sociale ;
- 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, les entreprises de la branche se doivent de poursuivre l'adaptation indispensable de leurs organisations 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, multi sites, 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 aux entreprises d'assurer à son maximum la continuité de l'activité en situations exceptionnelles. Pour ces raisons, les entreprises s'engagent à poursuivre le déploiement de ces différents modes de travail à distance, sources de souplesse des organisations, tout en préservant leur efficacité.

S'agissant plus particulièrement du télétravail, son organisation doit-être définie au plus près du terrain, tout en préservant la performance des entreprises. Ces modalités (périmètre, sites, modularités, rythmes, critères objectifs, conditions de réversibilité, conditions matérielles...) résulteront 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. Les entreprises pourront mettre en œuvre des phases d'expérimentation pour s'assurer de la faisabilité. Ces travaux seront partagés avec les représentants du personnel et pourront s'appuyer sur l'ANI du 26 novembre 2020 relatif au télétravail.

Soucieuses d'anticiper les exigences de notre business et les évolutions sociales, économiques et environnementales à plus long terme, les entreprises de la branche s'engagent à ouvrir un dialogue sur le télétravail, le cas échéant sur la base des accords existants, prenant en compte :

- un diagnostic partagé, à l'appui d'éventuels retours d'expérience ;
- l'intérêt du service client ;
- les enjeux organisationnels et managériaux ;
- l'expérimentation comme facteur d'ajustement et d'amélioration continue ;
- le soutien des managers et des personnels dans le respect des temps de vie ;
- la diversité des attentes du corps social et les besoins de performance et de liens des collectifs de travail ;
- le cadre technique, immobilier, matériel et sécuritaire adapté à nos métiers et personnels.

### Accroître la confiance et l'autonomie

La confiance et l'autonomie sont les deux piliers d'un travail à distance performant. Les entreprises veilleront au travers de leurs choix organisationnels à favoriser au mieux ces deux conditions. Par ailleurs, l'articulation du travail à distance et du travail sur site nécessite que l'entreprise 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

Les entreprises accompagneront les managers et 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 ;
- entretenir 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

Les entreprises concilieront espace de travail, nouvelles organisations et nouveaux outils numériques. Elles adapteront 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 seront associés aux aménagements des espaces.

L'ergonomie des postes de travail ainsi que des outils numériques aux services des salariés doit être une préoccupation pour garantir les meilleures conditions d'exercice.

#### Renforcer la sécurité du poste de travail

L'intégration d'un équipement de sécurité au poste de travail du collaborateur (bouton d'alerte ClickToHelp) permet de transmettre une alerte au télésurveilleur de l'entreprise quel que soit le lieu de travail. L'outil renforce le sentiment de sécurité et le lien avec l'entreprise.

#### Sécuriser les lieux au regard des conditions sanitaires

Les entreprises prendront 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...

Les entreprises communiqueront et sensibiliseront les salariés aux comportements à adopter lors de risque de propagation d'agents biologiques (ex. grippe, coronavirus).

## **Chapitre 6 Piloter et animer la qualité de vie et des conditions de travail**

L'ambition d'une politique d'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés doit s'appuyer sur une démarche globale portée par les entreprises de la branche et le groupe. À cet effet, chacun devra piloter et animer cette démarche ainsi que les actions qui en découlent, tant au niveau national qu'au niveau local.

### 1. Des référents qualité de vie au travail au cœur des actions QVCT

Les entreprises reconnaissent la valeur ajoutée des référents QVT dans la politique qualité de vie et des conditions de travail. À ce titre, elles s'engagent à identifier un référent, développer ses missions et son pouvoir d'agir, promouvoir ses actions et veiller à leur continuité.

Le champ de la qualité de vie et des conditions de travail étant encore en construction, les entreprises assureront la professionnalisation continue des référents QVT et plus particulièrement des nouveaux nommés. Pour accompagner cette professionnalisation, la DRH groupe proposera un parcours d'intégration aux nouveaux référents et poursuivra l'animation de la communauté des référents QVT propice à l'enrichissement, notamment via des rencontres annuelles, de web conférences régulières ainsi que par le biais des sites collaboratifs qui leur sont dédiés.

La communauté des référents QVT est un lieu de réflexion, de développement de connaissances ainsi que de partage des expérimentations et des pratiques mises en place par les entreprises du groupe. À ce titre, les travaux de l'observatoire seront tout particulièrement diffusés auprès des référents QVT.

## 2. Un observatoire de branche moteur d'expérimentations QVCT

Les partenaires sociaux s'accordent pour renouveler et renforcer par le présent accord l'observatoire de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), créé par l'accord conditions de vie au travail de 2016.

Forts de cette première expérience, ils s'engagent à développer le rôle de l'observatoire qui garde la vocation d'impulser une dynamique d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

L'observatoire de la QVCT de la branche est un lieu d'échanges, de partage d'expérimentations et de préconisations. Outre le suivi d'indicateurs au niveau de la branche et la réalisation de travaux de veille et de réflexion, l'observatoire :

- suit l'application du présent accord au travers, notamment, des plans d'actions et accords mis en place au sein des entreprises ;
- identifie dans les entreprises de la branche des pratiques existantes et les analyse ;
- propose également aux entreprises de la branche des expérimentations sur de nouvelles pratiques ou méthodes.

Un état des lieux des accords QVCT au sein des Caisses d'Épargne sera présenté lors de cet observatoire et chaque nouvel accord QVCT signé pourra être partagé. L'observatoire s'appuiera sur des données sociales quantitatives et qualitatives (enquêtes, interviews), des apports d'experts, des résultats d'analyse d'activité pour mener ses réflexions. Au regard des apports, en termes de performance et de qualité du travail, des pratiques étudiées ou expérimentées, l'observatoire pourra promouvoir de nouvelles pratiques ou dispositifs en émettant des avis et des recommandations. Les résultats des travaux de l'observatoire feront l'objet d'une diffusion auprès des entreprises 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 QVCT se réunira trois fois par an et pour la première fois dans les 4 mois qui suivent la signature du présent accord. Ce 1<sup>er</sup> observatoire sera consacré au travail sur les indicateurs.

## 3. Renforcer l'engagement des entreprises

Sur la durée d'application de cet accord, les dirigeants des entreprises de la branche, s'engagent à articuler et rendre visibles les actions contributives à la qualité de vie et des conditions de travail au travers de la formalisation d'une politique globale qualité de vie et des conditions de travail. En application des engagements et priorités retenus par la branche, et quelle que soit la durée des plans d'actions en cours, cette politique se décline par la négociation d'un accord d'entreprise.

À défaut de signature d'un accord, un plan d'actions global est mis en œuvre.

La DRH groupe assurera la consolidation des plans d'actions qualité de vie et des conditions de travail des entreprises afin de mettre à disposition des différents acteurs (entreprises du groupe, référents QVT, Observatoire QVCT...) un panorama de la qualité de vie et des conditions de travail dans le groupe. Elle en assurera la communication auprès de ces mêmes acteurs.

Ce panorama permettra aux entreprises et différents acteurs de capitaliser sur les pratiques partagées dans la communauté QVT ou les avis et recommandations de l'observatoire de

branche pour enrichir, en fonction de leur contexte, leur politique et leurs actions qualité de vie et des conditions de travail.

#### **4. Favoriser le partage des expérimentations dans les entreprises**

À l'instar de l'observatoire de branche qualité de vie et des conditions de travail, les entreprises associeront les représentants du personnel aux réflexions, expérimentations et retours d'expériences sur la qualité de vie et des conditions de travail (conditions d'exercice des activités, transformation des organisations et santé au travail...) selon le mode qui leur sera le plus adapté (commission paritaire QVCT, groupe projet paritaire, observatoire...). Ces réflexions pourront être animées par le Référent QVT ou à tout le moins celui-ci y sera associé. Bien évidemment, les prérogatives du CSE en matière de projets seront respectées.

#### **5. Communiquer et diffuser les politiques qualité de vie et des conditions de travail auprès de tous**

L'information et la sensibilisation des différents acteurs sont une condition importante d'une déclinaison effective des engagements du présent accord dans les entreprises et de la mobilisation de tous en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail. Notamment, durant la semaine de la QVT, des actions de sensibilisation seront mises en œuvre par l'entreprise auprès des agences et des fonctions support.

La branche s'engage à promouvoir auprès des entreprises le présent accord, en communiquant sur ses intentions et son contenu, et en organisant des échanges notamment avec les DRH des entreprises, les référents QVT, les responsables affaires sociales.

Le présent accord fera également l'objet d'une présentation auprès des instances représentatives du personnel des entreprises de la branche (CSE) dans les quatre mois suivant sa signature.

Dans un premier temps, les entreprises communiqueront auprès de leurs salariés sur l'accord de branche, puis sur les actions déclinées dans le cadre de leur accord local et/ou de leur plan d'actions.

Par ailleurs, la DRH groupe s'engage à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre des démarches QVCT issues de la déclinaison du présent accord, via :

- des supports de sensibilisation à destination des salariés et des managers ;
- des guides à destination des acteurs RH, structurant la connaissance et le savoir-faire relatifs à des dispositifs QVCT ;
- le partage au sein de la branche d'expériences et de pratiques issues du groupe ou de l'externe.

### **Chapitre 7 Dispositions finales**

#### **1. Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025.

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 CE dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

#### **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. Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisse d'Épargne.

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.

*Fait à Paris, le 30 juin 2025.*

(Suivent les signatures.)

# 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. Valoriser 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



---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250350-000825

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---