

Accord-cadre
portant sur
la Qualité de Vie au Travail (QVT) au sein de la
Caisse régionale Atlantique Vendée

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par son Directeur Général adjoint, Monsieur Yves SCHWARTZ,

Et les organisations syndicales représentatives :

CFDT, représentée par *Pascal PLANETUS*

SNECA-CGC, représentée par *François TRIPETIER*

SUD-CAM, représentée par *Olivier TRIPETIER*

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent de l'importance de développer, au travers d'un accord-cadre, les actions de qualité de vie au travail (ci-après : la QVT) au sein de la Caisse régionale Atlantique Vendée.

Les dispositions de cet accord s'inscrivent dans le cadre défini par la loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite « Rebsamen » du 17 août 2015, prévoyant notamment une négociation annuelle relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (article L2242-1 du Code du travail).

En amont de cette loi, le 24 juillet 2015 a été signé un accord de branche relatif aux conditions de travail au sein des Caisses régionales réaffirmant le rôle et l'importance des conditions de travail dans la performance de l'entreprise de demain.

C'est dans ce contexte que la Caisse régionale a une volonté forte, dans un secteur bancaire en pleine transformation, de répondre aux attentes des collaborateurs sur le thème de la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, la nouvelle politique RSE (responsabilité sociale d'entreprise) de la Caisse régionale vise notamment à « favoriser l'engagement et le développement des collaborateurs », en proposant « les meilleures conditions matérielles et sociales aux collaborateurs dans l'exercice de leur métier ».

L'ensemble de ces démarches traduit la volonté de développer des conditions favorables à l'engagement, à la motivation des collaborateurs et à leur bien être individuel et collectif, gages de performance dans l'entreprise.

Les parties souhaitent par cet accord valoriser et renforcer les mesures existantes ou en cours de déploiement et innover en faveur de la QVT.

Dans cet accord-cadre les parties souhaitent rappeler que ces dispositions s'inscrivent dans le prolongement des accords et actions d'ores et déjà mises en place au sein de la Caisse régionale et constituent un objectif majeur pour l'entreprise.

A Y OT 'OT

Parmi les accords et plan d'actions déjà existants :

- Accord de branche relatif aux conditions de travail au sein des Caisses régionales
- Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Plan d'actions relatif au contrat de génération
- Accord relatif au don de jours de congés
- Accord relatif aux conditions d'accueil des stagiaires
- Accord relatif au temps partiel seniors
- Accord d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise
- Accord relatif au pass CESU et ALD
- Le CESU garde d'enfants
- La souplesse horaire
- Charte relative au droit à la déconnexion
- ...

Les mesures et dispositifs cités ci-dessous mobilisent de nombreux acteurs, qui contribuent à la mise en œuvre d'une démarche globale et proactive en matière de QVT.

Cet accord-cadre répond à 4 objectifs identifiés, à savoir :

- Améliorer les conditions de travail des salariés
- Fédérer les énergies et apporter de la cohérence et de la visibilité dans les actions relatives à la QVT
- Soutenir la qualité de l'engagement des collaborateurs
- Accroître la performance autrement, en conciliant les nécessités du marché, de l'entreprise et des collaborateurs.

Article 1 – Définition de la Qualité de Vie au Travail

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 donne la définition suivante de la qualité de vie au travail :

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

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

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

Une politique de qualité de vie au travail doit permettre :

- D'être attentive aux conditions de travail
- De mobiliser au mieux les collaborateurs et leurs compétences au sein de l'entreprise
- De concilier le bien-être individuel et collectif des collaborateurs et le bien-être dans l'entreprise
- D'accroître la performance individuelle et collective de l'entreprise
- De mieux prendre en compte les équilibres entre vie personnelle et vie professionnelle
- De favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 2 – Définitions et rôles des acteurs

L'amélioration des conditions de vie et de santé au travail est liée au plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en la matière : la Direction Générale et plus

particulièrement de la Direction des Ressources Humaines, les Représentants du personnel, la médecine du travail, ainsi que les managers.

Les collaborateurs eux-mêmes sont aussi acteurs des démarches visant à l'amélioration des conditions de vie et de santé au travail.

- Le rôle de la Direction Générale et de la Direction des Ressources Humaines : Le développement de la qualité de vie au travail implique une authentique conviction de la part de la Direction. Dans le cadre de ses obligations légales, la Direction doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs par une politique menée par la Direction des Ressources Humaines. A ce titre, elle déploie la politique hygiène et sécurité (au sens de la santé et de la sécurité) définie par la Direction générale ; cherche à identifier, prévenir et maîtriser les risques en matière d'hygiène et sécurité (via la mise en œuvre du plan d'actions), s'assure du respect de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ; s'assure que la santé et la sécurité des collaborateurs soient prises en compte dans l'organisation du travail et dans son évolution.
- Le rôle des Organisations syndicales, du Comité d'entreprise (CE) et à compter du 1^{er} janvier 2019, du Comité Social et Economique (CSE) et de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) : Les missions principales des représentants du personnel, sont de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires en la matière. Dans le cadre de la politique de santé au travail de l'entreprise, le CE et à compter du 1^{er} janvier 2019, le CSE est donc pleinement associé aux démarches de prévention menées dans l'entreprise, notamment au travers des travaux de la CSSCT. Leur connaissance du terrain constitue un élément important de l'évaluation des risques professionnels. Ils contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise et suscitent toute initiative qu'ils estiment utiles dans cette perspective.
- Le rôle de la médecine du travail et du Service de santé au travail : Le rôle du médecin du travail est préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des collaborateurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé. Le médecin du travail effectue sa mission en toute indépendance et dans le respect du secret médical. Il propose des actions de prévention et de suivi des collaborateurs qui présentent un état de santé le nécessitant ou qui sont exposés à des risques particuliers.
- Le rôle des Managers : Les managers contribuent à l'amélioration de la qualité de vie au travail par l'attention qu'ils portent notamment à la charge de travail de collaborateurs qu'ils encadrent et à l'organisation du travail qu'ils mettent en place, dans le cadre défini par la Direction et dans le respect des règles légales et conventionnelles en matière de temps de travail. Le rôle des managers est primordial dans toute démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail. Au quotidien, le management organise l'activité, aide les collaborateurs dans leur développement et est un relais essentiel de la politique de l'entreprise.
- Le rôle des collaborateurs : Les collaborateurs eux-mêmes sont acteurs des démarches visant à l'amélioration des conditions de vie et de santé au travail. Ils prennent connaissance de toutes les consignes de sécurité qui sont affichées dans les locaux concernés et ainsi prendre conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect. Les collaborateurs respectent les prescriptions générales prévues par le règlement intérieur en matière d'hygiène et de sécurité et se conforment strictement tant aux prescriptions légales qu'aux consignes particulières qui leur sont données en ce domaine et qui sont portées à leur connaissance par tout moyen. Les collaborateurs peuvent aviser leur supérieur hiérarchique de toute défaillance qui pourrait être constatée tant sur l'état du matériel que dans les organisations de service.

Article 3 - Le groupe de travail QVT

Les parties signataires s'accordent sur la création d'un groupe de travail de la Qualité de Vie au Travail, pour la durée de validité de l'accord.

R Y I O T P P

Article 3.1 - Rôle du groupe de travail QVT

Le groupe de travail QVT constitue un lieu d'échanges et de préconisations qui s'inscrit dans la démarche de dialogue social continu sur l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les préconisations seront formulées aux négociateurs qui pourront s'en saisir pour les transformer dans le cadre d'accords collectifs si cela s'avère nécessaire.

Il aura notamment pour mission de :

- Recenser l'existant (interne et groupe CA, et autres entreprises)
- Etablir un bilan de l'existant
- Recenser les besoins et les attentes des collaborateurs
- Proposer et piloter des actions notamment au travers d'outils de suivi
- Assurer et réaliser un bilan de ces actions

Le recours à un expert (type ANACT) pourra être demandé pour accompagner le groupe de travail.

Article 3.2 – Composition, fonctionnement du groupe de travail QVT

Le groupe de travail QVT est composé de :

- Direction des Ressources Humaines (2 membres)
- Organisations syndicales (2 délégués syndicaux par syndicat)
- Collaborateurs de l'entreprise
 - o 1 homme sans enfant
 - o 1 homme avec enfant
 - o 1 femme sans enfant
 - o 1 femme avec enfant
 - o 1 homme ou 1 femme avec plus de 15 ans d'ancienneté dans la Caisse régionale
 - o 1 homme ou 1 femme avec moins de 15 ans d'ancienneté dans la Caisse régionale
- Médecine du travail

En fonction des thématiques choisies par le groupe de travail QVT, pourront également intervenir :

- La Distribution
- L'Information de Proximité
- L'Immobilier
- ...

Le groupe de travail QVT déterminera sa périodicité d'une réunion à une autre.

Il pourra également se réunir en sous-groupe si cela s'avère nécessaire.

Un secrétaire sera désigné lors de la première réunion du groupe de travail QVT, chargé d'établir un compte-rendu à l'issue de chaque réunion et de l'adresser à l'ensemble des membres du groupe de travail et au CE, et à compter du 1^{er} janvier 2019 au CSE.

Les délégués syndicaux pourront utiliser leurs heures de délégation qui leur sont alloués pour préparer les réunions du groupe de travail.

En aucun cas ce groupe de travail ne peut se substituer aux autres IRP.

Article 4 – Périmètre du groupe de travail QVT

En s'accordant sur la définition de la qualité de vie au travail, les parties conviennent que les actions proposées pourront porter sur les thématiques suivantes :

- Les conditions de travail

- L'égalité professionnelle
- Les déplacements (déplacements et trajets)
- Le temps de travail
- Les risques professionnels et psycho sociaux
- Le bien-être (la réalisation et le développement professionnel)
- L'articulation vie personnelle / vie professionnelle
- La santé
- Les conditions matérielles de travail
- Les relations sociales de travail
- Le droit à la déconnexion
- Le travail à distance

Article 6 - Durée de l'accord

Le présent accord prend effet au 1^{er} juin 2018 et est conclu pour une durée déterminée. Il cessera de produire ses effets le 31 décembre 2020.

Article 7 - Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un électronique auprès des services de la Direction du travail de l'emploi et de la politique sociale agricoles.
Par ailleurs, cet accord sera publié dans la base nationale des accords collectifs de manière anonyme et en version complète.

En outre, un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

Le présent accord fera également l'objet d'une mise en ligne sur le portail intranet de la Caisse régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée.

Fait à Nantes, le 17 mai 2018

Le Directeur Général adjoint de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée
Y. SCHWARTZ

Le Délégué Syndical CFTD
Pascal PIANCHOT

Le Délégué Syndical SNECA-CGC
François THÉBAUT

Le Délégué syndical SUD-CAM
Olivier TROPEAU





