

**PROCES-VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE
OBLIGATOIRE 2020 SUR LA QUALITE DE VIE A TRAVAIL ET L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A BPCE
INFOGERANCE ET TECHNOLOGIES**

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES	2
ARTICLE 1.1 – Propositions de l'organisation syndicale CFDT	2
ARTICLE 1.2 – Propositions de l'organisation syndicale UNSA	6
ARTICLE 1.3 – Propositions de l'organisation syndicale SUD-Solidaires	8
ARTICLE 1.4 – Propositions de l'intersyndicale	10
ARTICLE 2 – PROPOSITION DE LA DIRECTION	12
ARTICLE 3 – MESURES UNILATERALES DECIDEES PAR LA DIRECTION	17
ARTICLE 4 – DURÉE DE L'ACCORD, RÉVISION	18
ARTICLE 5 – DEPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD	18

Entre **BPCE Infogérance et Technologies**, Groupement d'Intérêt Economique dont le siège social est situé au 110 avenue de France ; 75013 Paris, représentée par Laurent MAGNE, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Et

Les **organisations syndicales représentatives** au sein de BPCE-IT :

- CFDT ;
- UNSA ;
- SUD-Solidaires.

Il a été convenu ce qui suit :

BPCE Infogérance et Technologies (BPCE-IT) a engagé en 2020 et conformément à l'article L2242-1 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.

Chacune des organisations syndicales représentatives au sein de BPCE-IT a, à cette occasion, présenté ses revendications.

Dans ce cadre, les parties se sont réunies lors de 5 réunions qui se sont tenues les 15 décembre 2020, 12 janvier 2021, 2 février 2021, 16 février 2021 et 16 mars 2021 pour échanger sur le thème de la qualité de vie au travail, étant entendu que le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un accord collectif prorogé par avenant jusqu'au 31 décembre 2021.

Il est précisé que les mesures visant à l'amélioration de la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail a été abordé dans le cadre NAO 2021 sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Les propositions faites par chacune des parties dans le cadre de cette négociation annuelle obligatoire sont reprises dans le présent procès-verbal de désaccord.

Dans le présent procès-verbal de désaccord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique, ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Cela étant rappelé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

ARTICLE 1.1 – Propositions de l'organisation syndicale CFDT

La QVT ne peut être réduite au seul bien-être des salariés dans l'entreprise mais doit traiter du travail lui-même : charges de travail, conditions d'exercice du travail, capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu du travail.

Les revendications présentées ici prolongent pour partie l'accord Communauté relatif aux Conditions de Vie au Travail et l'accord d'adaptation anticipé relatif au regroupement NATIXIS IPS et BPCE-IT.

Note : La CFDT a choisi d'aborder le complément familial dans la négociation concernant le partage de la valeur ajoutée (Bloc 1).

Nous venons ici préciser nos revendications sur le suivi et la maîtrise de de la charge de travail, tout en reprenant l'ensemble de nos revendications initiales.

1 – Maîtrise de la charge de travail

La maîtrise de la charge de travail est une obligation pour l'employeur. Ce besoin est accentué avec aujourd'hui le travail à distance imposé par la crise sanitaire et demain avec les nouveaux modes de travail qui vont généraliser le télétravail.

Avec le départ de salariés en retraite et de prestataires, les salariés et en particulier les Responsables de Services doivent faire face à une perte de compétences parfois rares et à un manque de capacité à faire alors que la charge de travail prescrite ne faiblit pas et que les périmètres des équipes sont mouvants suite au projet Homère.

De plus les activités « fantômes » qui ne sont pas directement prescrites augmentent : déclaration des changements plus complexe, outillage plus lourd. L'arrivée du poste « Mars » nous inquiète fortement. Ces situations peuvent rendre le travail envahissant avec des risques psycho sociaux plus importants.

a) Questionnaire trimestriel sur la charge de travail

La CFDT demande qu'un questionnaire soit proposé chaque trimestre aux salariés avec quatre questions :

- Arrivez-vous toujours à respecter un temps de repos quotidien de 11 heures ?
- Arrivez-vous toujours à respecter un temps de repos hebdomadaire légal (35 heures) du samedi 20h00 au lundi 7h ?
- Comment considérez-vous votre intensité de travail ?
 - Trop faible
 - Adaptée
 - Excessive

Comment considérez-vous votre charge de travail ?

- Insuffisante
- Adaptée
- Excessive

Un commentaire serait obligatoire en cas de non-respect des repos ou de charge/intensité inadaptée.

En cas de charge ou d'intensité excessive, la RH prend contact avec le salarié pour approfondir le diagnostic de la situation : analyse des charges de travail (prescrites, réelles, ressenties) et des processus trop lourds et chronophages.

Un bilan serait fait chaque trimestre en CSE et/ou en CSSCT.

b) Rôle du manager de proximité

La CFDT demande qu'un audit de la fonction Responsable de Service soit fait. Les multiples formations qui leur sont destinées montrent bien qu'il doit être le premier RH de terrain. Mais il doit aussi produire un reporting important vis-à-vis de hiérarchie, connaître sur le fond les sujets traités par son équipe pour arbitrer ou accompagner ses équipiers, participer aux SIRENE, ... Depuis plusieurs mois, ils sont soumis à de nombreux diktats qu'ils doivent appliquer et expliquer à leurs équipiers sans que leur point de vue soit pris en compte. Ils doivent faire face aux nombreux départs non remplacés de prestataires et de retraités et continuer à assurer le service malgré tout.

La CFDT s'inquiète particulièrement pour les nouveaux RS, nommés depuis mars. Ils sont plus particulièrement malmenés. Ils doivent se former entre midi et deux ou le soir, gérer leur équipe en distanciel tout en continuant à assumer une charge opérationnelle.

Dans le suivi des réponses au questionnaire une attention particulière sera apportée aux réponses des RS.

c) Développer des espaces d'expression et de dialogue des salariés

En appui de l'accord Communauté « Conditions de Vie au Travail » signé en novembre 2020 la CFDT demande qu'un processus associant management, RH et représentants des salariés permette l'expression des salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Ce processus doit être accompagné par les représentants élus des salariés pour permettre l'expression équilibrée de tous.

L'ambition de la direction semble être de modifier le modèle d'entreprise en quittant un modèle purement hiérarchique basé sur des processus très organisés par des procédures. Le modèle sous-jacent est le « Lean Management » qui donne plus d'autonomie aux équipes pour produire les résultats attendus. Mais dans les faits l'autonomie est très partielle. Les équipes doivent se débrouiller pour produire le résultat attendu sans aucune autonomie sur les moyens pour y arriver, enfermées dans des contraintes de contrôle et de reporting très lourdes.

Dans les faits les directeurs généraux et intermédiaires se sont éloignés du travail réel des équipes et demandent toujours plus sans égard à la réalité du travail.

Pour aller plus loin dans cette autonomie qui pourrait être profitable à l'entreprise et à ses salariés, les opérationnels qui connaissent la réalité de leur travail doivent avoir des espaces pour dialogue d'égal à égal avec le management.

Ces espaces de dialogue doivent dans un premier temps créer un environnement favorable pour que les salariés soient eux-mêmes en recherche d'autonomie. Ce n'est pas le cas aujourd'hui. Ces espaces en partant des problèmes vécus déboucheront sur une amélioration de la qualité du travail et des résultats.

L'objectif est que les salariés s'expriment sur leur quotidien pour identifier les difficultés et engager des plans de progrès.

La CFDT demande qu'une expérimentation soit établie en 2021 sur un périmètre à définir comme suit :

- Désignation par les membres de l'équipe d'un salarié référent disposant de 10 heures par mois ; ce référent co-anime la démarche avec le Responsable de service,
- Réunion mensuelle d'une heure pour
 - Exprimer les problèmes au travail, o Analyser les causes des problèmes, o Discuter et valider les décisions, o Mettre en œuvre les solutions « locales »,
 - Remonter les problèmes qui ne peuvent être résolus par le service,
- Suivi des Plans d'action par le manager et le référent

Procès-verbal de désaccord relatif à la NAO 2020 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à BPCE-IT

- Suivi global par la CSSCT et/ou le CSE avec échange avec les managers et référents.

Le management intermédiaire n'est pas exclu. Au contraire il est invité à venir comprendre les problèmes du terrain autant que de besoin.

La CFDT souhaite qu'une expertise extérieure soit associée à ces travaux conjointement avec les élus.

d) Revue des Objectifs Part Variable

La CFDT demande que les objectifs Parts Variables fasse l'objet d'une communication aux instances sociales après anonymisation.

Elle demande également que la réalisation des objectifs fasse l'objet d'un point d'étape à mi année avec le manager.

La CFDT demande que les commentaires relatifs à la charge de travail faits au cours des entretiens professionnels soient communiqués aux instances sociales après anonymisation.

e) Accompagnement des projets et transformations

Suite au projet Homère, nous entendons arriver des projets de réorganisation propres à une direction ou un département.

La multiplication probable dans les mois qui viennent de ces projets risque de déstabiliser l'entreprise et les salariés avec des impacts fort sur les charges de travail et la difficulté à réaliser le travail attendu.

La CFDT demande qu'une méthode d'information et/ou consultation soit mise en place pour accompagner ces évolutions d'organisation en fonction de leur importance.

2 – Fin de carrière

La CFDT demande la mise en place d'un référent RH dédié pour aider les salariés en fin de carrière à mieux appréhender cette période.

- Préciser et documenter l'utilisation du CET durant la carrière et en fin de carrière.
- Préciser et documenter l'application des dispositifs GPEC groupe autour des fins de carrières.
- Envisager des « scénarios types » pour permettre aux seniors de se projeter davantage dans leur fin de carrière sans focaliser sur la date de départ.
- Avoir des réponses rapides et pertinentes pour permettre aux salariés de se positionner.
- Organiser les dispositifs de transfert de connaissances dans le temps, par exemple devenir tuteur.
- Plan pour monétiser tout ou partie des CET sur 2 à 3 ans en complément de salaire dans le cadre des dispositifs groupe.

3 – Prévenir les risques psychosociaux et promouvoir la santé en entreprise

f) Articulation vie pro vie perso

En appui de l'accord Communauté « Conditions de Vie au Travail » signé en novembre 2020 la CFDT demande que des mesures pratiques soient étudiées et mises en œuvre pour que le droit à la déconnexion s'applique réellement pour les salariés de BPCE-IT, de plus en plus sollicités en permanence par les applications en mobilité et les processus (SIRENE de nuit par exemple).

De même la CFDT demande que le temps passé en réunion soit évalué, que des indicateurs soient mis en place et que des plans d'action soient mis en œuvre pour réduire cette charge de travail.

g) Revue des outils

Nous constatons que les outils mis à disposition des salariés sont de plus en plus nombreux. Les recouvrements de périmètre par plusieurs outils existent et perdent un peu plus les salariés. In fine les salariés deviennent les « serveurs » des outils qui devraient être une aide.

La CFDT demande qu'un audit soit réalisé sur ce sujet et que chaque outil fasse l'objet d'une fiche pratique.

h) Lutte contre la sédentarité

En appui de l'accord d'adaptation anticipé signé en décembre 2020 la CFDT demande qu'une enquête soit menée auprès des salariés pour mieux appréhender les obstacles à l'adoption de moyens de déplacements utilisant l'activité physique par un plus grand nombre. La réalisation de PDV ou PDIE et la communication sur l'ensemble des sites concourt à cette action.

Les conclusions de cette étude alimenteront les réflexions pour les prochaines négociations QVT.

i) Forfait Mobilités Durables

En appui de l'accord d'adaptation anticipé signé en décembre 2020 la CFDT demande que le forfait Mobilités Durables soit mis en place en 2021.

ARTICLE 1.2 – Propositions de l'organisation syndicale UNSA

L'UNSA souhaiterait dans l'objectif d'une meilleure qualité de vie au travail, proposer différentes thématiques dans la négociation annuelle obligatoire concernant la **Qualité de Vie au Travail**.

Développement durable vers une transition écologique

- ❖ Participation de l'employeur à l'achat d'un véhicule électrique
 - 2 000 € pour une auto,
 - 1 000 € pour un 2 roues

- ❖ Mise à disposition sur l'ensemble des sites encore non équipés de dispositifs de recharge des véhicules électriques

Articulation vie professionnelle – vie privée

- ❖ CESTU :

Intégration des 418 salariés de NSA

- Comment créer le lien, comment réussir l'intégration ?
- Faut-il renforcer les équipes RH ?

Poursuite de la crise sanitaire

- Attention à apporter aux situations individuelles de souffrance au travail
- Risque d'isolement

ARTICLE 1.3 – Propositions de l'organisation syndicale SUD-Solidaires

Dans le cadre de la NAO-Bloc 2 2020 sur l'Égalité professionnelle et la QVT, décrite dans l'Article L2242-17 du Code du travail (cf. Annexe, à la fin du document), SUD-Solidaires présente les revendications suivantes :

1/ L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salarié-es :

1-a/ SUD-Solidaires revendique une augmentation de la participation patronale lors de la campagne Commande des CESU à hauteur d'un montant de 800€ par an (250€ part salariale/ 550€ part employeur)

Ainsi que :

- Pour les salarié-es étant RQTH : 1000€ par an (250€ part salariale / 750€ part employeur)
- Et pour les salarié-es aidants : 1000€ par an (250€ part salariale / 750€ part employeur)

1-b/ SUD-Solidaires revendique une Prise en charge à 100% par l'employeur de la journée de solidarité.

1-c/ SUD-Solidaires continue à demander des Frais de garde pour les enfants des salarié-es de zéro à 11 ans à 10 €/enfant/jour de garde et pour les enfants Handicapés (sans limite d'âge), le versement par l'employeur du différentiel non remboursé par les organismes aidants.

NAO BLOC 1

1-d/ SUD-Solidaires revendique la pérennisation de l'abandon de la forclusion des compteurs Crédit I-Time en fin d'année avec transferts sur l'année N+1, expérimentée en décembre 2020.

1-e/ SUD-Solidaires revendique la Prise en charge de frais de transport et d'aide aux autres transports verts (orientations écologiques/démarche RSE)

- Prise en charge à 100 % par l'employeur pour les transports en commun
- ➔ Mesure compensatoire pour les salarié-es utilisant leur véhicule faute de transports en commun adaptés à un temps de trajet raisonnable (selon les modalités applicables aux salariés NSA-IPS intégrés à BPCE-IT au 1er janvier 2021).
- Subvention de 1000 euros pour l'acquisition d'un véhicule « propre » (4 roues).

- Subvention de 500 euros pour l'acquisition d'un vélo ou trottinette électriques.
- Subvention de 750€ pour un véhicule écologique à deux ou trois roues (type scooter par exemple) dans la limite de 50% du prix d'achat par salarié-e.
- Indemnités Kilométriques Vélo prises en charge par l'employeur.

1-f/ *SUD-Solidaires* revendique le versement d'une indemnité d'éloignement pour tout-e salarié-e en déplacement professionnel (au forfait jour ou en suivi horaire) passant au minimum 2 jours dont 1 nuit hors de son domicile, d'un montant de 50 euros par nuit.

1-g/ *SUD-Solidaires* revendique le remboursement par l'employeur des frais supplémentaires de garde d'enfant en cas de déplacement professionnel ou formation sur site.

2/ Pour permettre d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois.

2-a/ *SUD-Solidaires* revendique la suppression d'ici juillet 2021 (Campagne MSI) de tous les écarts de rémunération entre Hommes et Femmes, à ancienneté et emploi équivalent.

2-b/ *SUD-Solidaires* revendique l'expérimentation sur l'année 2021, d'une amélioration des dispositifs suivants : congé de paternité, congé maternité BPCE-IT, congé maternité supplémentaire, congé d'allaitement, permettant que ces congés soient considérés comme du temps de travail effectif (permettant d'acquérir par exemple des jours de congés...) et qu'une communication claire soit publiée sur ce sujet. A l'issue de cette expérimentation, ces mesures pourraient être pérennisées en 2022.

2-c/ *SUD-Solidaires* revendique que les formations de type « réussir sa carrière au féminin » soient ouvertes à toutes les salariées y compris les non cadres, afin de respecter l'équité entre toutes les salariées.

2-d/ *SUD-Solidaires* demande qu'une étude soit menée concernant les salariées dont les classifications sont les plus basses et que des mesures de rattrapage, en terme de classifications et de rémunération, soient prises en fonction de l'ancienneté et du niveau de qualification afin de lutter contre l'effet « plafond de verre », qui touche certaines d'entre elles.

3/ Pour lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle

3-a/ *SUD-Solidaires* revendique l'harmonisation des intitulés métiers et leurs classifications suite à la mise en place du projet HOMERE, afin de mettre fin aux écarts importants entre les salariés BPCE-IT et les nouveaux arrivants de NATIXIS-IPS. Nous demandons l'ouverture de négociations d'un accord spécifique sur le sujet des intitulés métiers et leurs classifications.

4/ Amélioration des modalités actuelles du régime de prévoyance

4-a/ *SUD-Solidaires* demande l'ouverture de négociations pour travailler sur l'extension de la couverture IPSEC issue du socle social NSA-IPS, à l'ensemble des salarié-es BPCE-IT. Ceci sous forme d'un accord à durée indéterminée.

4-b/ SUD-Solidaires revendique que, lors de la mise en place du congé de fin de carrière (CET) ou d'un passage au régime de Prévoyance (maladie longue durée), ces jours d'absence pour ces motifs soient comptabilisés comme du temps de travail effectif donnant droit à des CP, RTT, part variable, intéressement et calcul du 13ème mois.

5/ Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

5-a/ SUD-Solidaires revendique que l'employeur fournisse à chaque salarié-e qui en a besoin pour se connecter sur le SI de l'entreprise d'un SMARTPHONE professionnel. En effet, dans le cadre du projet SESAME, la direction demande aux collègues qui possèdent un smartphone de l'enrôler, selon SUD-Solidaires le droit à la déconnexion est de ce fait entravé.

ARTICLE 1.4 – Propositions de l'intersyndicale

Dans le cadre des échanges, les trois organisations syndicales représentatives ont travaillé ensemble sur une liste de revendications plus réduite mais commune issue de leurs demandes initiales. Ces revendications sont reprises ci-dessous :

Questionnaire sur la charge de travail

Les OSR demandent la mise en place d'un questionnaire individuel et nominatif (fréquence à déterminer) permettant de mesurer la charge de travail ressentie par les salariés. Les OSR souhaitent participer à l'élaboration de ce questionnaire.

A titre d'exemple, les questions suivantes pourraient être posées chaque trimestre aux salariés :

- *Arrivez-vous toujours à respecter un temps de repos quotidien de 11 heures ?*
- *Arrivez-vous toujours à respecter un temps de repos hebdomadaire légal (35 heures) du samedi 20h00 au lundi 7h ?*
- *Comment considérez-vous votre intensité de travail ?*
 - *Trop faible*
 - *Adaptée*
 - *Excessive*
- *Comment considérez-vous votre charge de travail ?*
 - *Insuffisante*
 - *Adaptée*
 - *Excessive*

Un commentaire serait obligatoire en cas de non-respect des repos ou de charge/intensité inadaptée.

En cas de charge ou d'intensité excessive, la RH prend contact avec le salarié pour approfondir le diagnostic de la situation : analyse des charges de travail (prescrites, réelles, ressenties) et des processus trop lourds et chronophages.

Un bilan serait fait chaque trimestre en CSE et/ou en CSSCT.

Droit effectif à la déconnexion

Une réflexion doit s'engager ensemble pour décliner au sein de BPCE-IT l'accord CVT signé au niveau de la communauté, pour prendre en compte les spécificités de notre entreprise sur ce sujet.

Nous demandons ainsi :

- La mise en œuvre de mesures concrètes et précises pour faire respecter les règles définies au **II-4-1** Promouvoir et garantir le droit à la déconnexion:
 - *Chaque collaborateur disposant d'un matériel professionnel de mobilité (de type ordinateur ou téléphone portable) ne doit pas être incité à travailler en dehors de son temps de travail effectif ;*
 - *Chaque collaborateur veille ainsi à ne pas solliciter ses collègues en dehors de leur temps de travail effectif.*
 - *Chaque collaborateur doit également veiller à respecter les règles en vigueur en matière de temps de repos obligatoire. Il est donc préconisé aux managers comme aux collaborateurs de ne pas utiliser, en tant qu'émetteurs, les outils numériques, en dehors de leur temps de travail habituel , sauf circonstances exceptionnelles.*
 - *Une mention précisant l'absence d'obligation pour le récepteur d'un message d'en prendre connaissance, pour celui qui serait adressé en dehors du temps de travail habituel, les week ends ou pendant les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, congés) est inséré de manière automatique.*
 - *Un message type Pop Up de rappel aux règles relatives au droit à la déconnexion, aux durées maximales de temps de travail et au respect des temps de repos journalier et hebdomadaire sera transmis automatiquement, de 20 heures à 6 heures, aux collaborateurs connectés à leurs outils professionnels de travail.*
 - *Les collaborateurs pourront alerter à tout moment leur manager et/ou leur Responsable Ressources Humaines en cas de difficultés à faire valoir leur droit à la déconnexion pendant leur temps de repos ou de congés.*
- La mise en œuvre de mesures concrètes et précises pour faire respecter les règles définies au **II-4-2** Optimisation des temps de réunions :
 - *Planification des réunions dans la plage 9h – 18h, sauf circonstances exceptionnelles*
 - *Prise en compte des contraintes familiales et, dans la mesure du possible, des temps partiels dans la programmation des dates et des horaires de réunions*
 - *Respect des temps de repas*
 - *Respect de l'horaire prévu pour la réunion*
 - *Encouragement aux réunions de courte durée*
 - *Aménagement de pauses lors de réunions de longue durée*
 - *Fixation d'un objectif clair de la réunion et d'un ordre du jour prédéterminé*
 - *Sélectivité des participants au regard de l'objet de la réunion*

Accompagnement des femmes enceintes et prévention des RPS

Les articles de l'accord proposé aujourd'hui (version du 12/02) concernant ces deux sujets conviennent.

Régime de Prévoyance

Les OSR prennent acte d'une prochaine négociation concernant un renforcement du dispositif existant de Prévoyance au sein de BPCE-IT.

Frais de garde d'enfants :

Les OSR demandent :

- Remboursement des frais de garde pour les enfants des salarié-es de zéro à 11 ans à **10 €/enfant/jour** de garde et, pour les enfants Handicapés (sans limite d'âge), le versement par l'employeur du différentiel non remboursé par les organismes aidants (dans la limite des plafonds Urssaf en vigueur).
- Remboursement par l'employeur des frais supplémentaires de garde d'enfant en cas de déplacement professionnel ou formation sur site.

ARTICLE 2 – PROPOSITION DE LA DIRECTION

En vue de la première réunion de négociation, la Direction a transmis aux organisations syndicales le 15 décembre 2020, un document comprenant d'une part le bilan des actions relatives à la qualité de vie au travail mises en place en 2019.

Dans le cadre des échanges avec les organisations syndicales, la Direction a proposé en dernier lieu le projet d'accord ci-dessous :

PREAMBULE

En juin 2013, l'Accord National Interprofessionnel sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (ANI) a précisé que la « qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises. La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise. Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte. »

Procès-verbal de désaccord relatif à la NAO 2020 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à BPCE-IT

La qualité de vie au travail ne doit pas être considérée comme un sujet autonome à traiter ni une nouvelle thématique se rajoutant à celles déjà mises en œuvre. Elle a pour ambition de créer une action collective et partagée.

Pour ce faire, elle doit s'appuyer sur des situations concrètes de travail, être au plus près du terrain et tenir compte des enjeux :

- *du travail : sens au travail, engagement, mobilité professionnelle, style managérial, collectif de travail, qualité du dialogue social...*
- *de la société : équilibre des temps de vie, anticipation des départs à la retraite, égalité professionnelle...*
- *de performance : qualité de service.*

Dans un contexte qui évolue notamment avec le développement du télétravail et le déploiement du travail hybride et du bureau partagé, le besoin de préserver l'équilibre vie privée et vie professionnelle est renforcé.

La démarche QVT est un dispositif qui permet d'accompagner au mieux ces transformations.

C'est dans ce contexte que BPCE Infogérance et Technologies (BPCE-IT) a engagé en 2020 et conformément à l'article L2242-1 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.

Il est précisé que les mesures visant à l'amélioration de la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail a été abordé dans le cadre NAO 2021 sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

A cette fin, les parties se sont réunies lors de 5 réunions qui se sont tenues les 15 décembre 2020, 12 janvier 2021, 2 février 2021, 16 février 2021 et 16 mars 2021 pour échanger sur le thème de la qualité de vie au travail, étant entendu que le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un accord collectif prorogé par avenant jusqu'au 31 décembre 2021.

Dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique, ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Les parties signataires ont convenu des mesures suivantes.

ARTICLE 1 : ARTICULATION VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Article 1.1 : Charge de travail et droit d'expression

L'articulation des temps entre le travail, la vie familiale et personnelle constitue une préoccupation importante pour les salariés et la Direction.

L'évolution permanente des moyens de communication et des outils de travail au cours des dernières années, transforme nos usages professionnels.

Par ailleurs, la crise sanitaire que nous connaissons depuis le début d'année 2020 accélère le déploiement de nouvelles habitudes de fonctionnement et nous conduit à envisager l'organisation du travail bimodal comme un modèle d'organisation pouvant être généralisé à toute l'entreprise.

Au cœur de ce modèle, appelé aussi « organisation du travail hybride », les questions de gestion des charges de travail et de déconnexion prennent une nouvelle dimension.

Dans ce contexte de transformation de notre organisation du travail et de développement du travail hybride, la Direction souhaite mettre en œuvre dès 2021 un plan d'action de suivi des conditions de vie au travail des salariés. Ce plan s'articulera autour des dispositifs suivants :

- *Au cours du 2^{ème} semestre 2021 : mise en place d'un questionnaire semestriel sur la base du volontariat, individuel, nominatif et confidentiel sur les conditions de vie au travail des salariés, portant notamment sur les transformations de l'organisation du travail, les équilibres de vie, et les charges de travail. Préalablement au déploiement de ce questionnaire, la Direction échangera avec les délégués syndicaux sur le contenu de celui-ci. Un bilan de ce questionnaire sera présenté à la CSSCT de BPCE-IT. Les conditions d'administration de ce questionnaire par la DRH seront par ailleurs précisées dans la phase projet.*
- *En avril 2021 : déploiement de la troisième édition BPCE-IT du baromètre Diapason. Ce questionnaire comprend en particulier une thématique sur les équilibres de vie, l'épanouissement professionnel, la charge de travail. Les résultats seront présentés au comité sociale et économique à l'issue du traitement des réponses ;*
- *A partir de 2021 : déploiement d'un nouvel entretien annuel, qui prévoit que le salarié et le manager disposent d'un temps d'échange sur les conditions de vie au travail, le salarié disposant de la faculté de pré-renseigner ses réponses dans le SIRH dédié, en préparation de l'entretien avec son manager ;*
- *Poursuite des actions de sensibilisation des salariés et des managers sur les bonnes pratiques en matière de gestion de la charge de travail des équipes, de respect des temps de repos, des temps de pause méridienne et des horaires de réunions. A ce titre, la Charte des 15 engagements pour les équilibres de vie mise en place en le 24 octobre 2018 fera l'objet d'un nouveau plan de communication en 2021 ;*
- *Poursuite des actions de formation prévues notamment dans le parcours de formation des nouveaux managers.*

Il est précisé que les différentes données collectées sur les conditions de vie de travail font l'objet d'une analyse par la Direction des Ressources Humaines, qui peut déterminer ainsi d'éventuelles actions d'accompagnement individuelles ou collectives en fonction des résultats constatés.

Article 1.2 : Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel.

La Direction rappelle que le droit à la déconnexion fait l'objet d'une charte dont les deux principes majeurs sont les suivants :

- *Un principe de connexion choisie :*

Procès-verbal de désaccord relatif à la NAO 2020 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à BPCE-IT

- *Chaque collaborateur disposant d'un matériel professionnel de mobilité (de type ordinateur ou téléphone portable) ne doit pas être incité à travailler en dehors de son temps de travail effectif ;*
- *Chaque collaborateur s'interroge sur le moment opportun pour adresser un mail ou appeler ses collègues ou collaborateurs, et veille ainsi au respect de ce principe en ne les sollicitant pas en dehors de leur temps de travail effectif.*
- *Un principe de responsabilisation dans l'utilisation des équipements mis à disposition :*
 - *Chaque collaborateur doit veiller à respecter les règles en vigueur en matière de temps de repos obligatoire ;*
 - *Préconisation aux managers comme aux salariés collaborateurs de ne pas utiliser, en tant qu'émetteurs, les outils numériques, en dehors de leur temps de travail habituel, sauf circonstances exceptionnelles.*

Cette charte relative au droit à la déconnexion et au bon usage des outils numériques professionnels rappelle notamment les autres principes suivants :

- *Les managers évitent de solliciter leurs collaborateurs le week-end, le soir et pendant les congés sauf à titre exceptionnel et hors exigences de continuité d'activité propres à la production*
- *Les réunions se tiennent de 9h à 18h sauf urgence ou activités spécifiques*
- *Bon usage des e-mails notamment :*
 - *Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end sauf à titre exceptionnel*
 - *Veiller à l'utilisation modérée des fonctions « répondre à tous » et « copie à »*
- *Insertion d'un disclaimer automatique en fin d'e-mail indiquant que le destinataire n'a pas à y répondre immédiatement s'il le reçoit en dehors de ses heures de travail ou pendant ses congés, sauf urgence exceptionnelle ou nécessité opérationnelle.*

Il est également rappelé que l'accord collectif groupe relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail et leurs conséquences sur les conditions de vie au travail au sein de la Communauté du 26 novembre 2020 est applicable au sein de BPCE-IT.

Ses articles II-4-1 et II-4-2 relatifs au droit à la déconnexion et à l'optimisation des temps de réunions viennent compléter les dispositifs de la charte relative au droit à la déconnexion et au bon usage des outils numériques professionnels et de la charte des 15 engagements pour les équilibres de vie.

Afin de renforcer les principes et dispositifs existants, la Direction propose de travailler en 2021 avec la CSSCT pour envisager d'éventuelles évolutions de la charte relative au droit à la déconnexion et au bon usage des outils numériques professionnels et de redéfinir les actions de communication ad'hoc.

Ces travaux prendront en compte :

- *Les évolutions apportées par l'accord collectif groupe sur les nouveaux modes d'organisation du travail et leurs conséquences sur les conditions de travail au sein de la Communauté ;*
- *Le retour d'expérience de la mise en œuvre de la charte sur ses deux années d'application ;*
- *Les enquêtes « Bloom at work » réalisées pendant la période de généralisation du travail à distance liée à la crise sanitaire.*

Dans l'attente de cette mise à jour et afin de tenir compte immédiatement des dispositions de l'article II-4-1 2 de l'accord collectif groupe relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail et leurs

conséquences sur les conditions de vie au travail au sein de la Communauté du 26 novembre 2020, le disclaimer actuellement en place est modifié de la manière suivante :

« Si ce mail est reçu en dehors du temps de travail habituel, les week-ends ou pendant les périodes de congés, il est rappelé qu'il n'y a pas d'obligation d'en prendre connaissance ni de répondre immédiatement, sauf pendant les périodes de mobilisation pour des raisons de service et en cas de situation d'urgence exceptionnelle ».

La direction s'engage à rappeler tous ces principes dès lors que cela sera nécessaire pour faire respecter le droit à la déconnexion.

Article 1.3 : Accompagner les fins de carrière

L'accompagnement des salariés en fin de carrière est essentiel pour qu'ils vivent au mieux la transition du monde de l'entreprise à celui de la retraite.

L'expertise, les compétences et l'expérience des futurs retraités peuvent être fort utiles aux générations futures et permettre à l'entreprise de pérenniser le savoir, au manager de valoriser et mobiliser son équipe et au futur retraité, de passer le relai et partir sereinement à la retraite.

Pour anticiper les départs à la retraite et organiser le transfert de compétences / connaissances, la Direction propose de :

- *Poursuivre le dispositif d'entretien senior « 60 ans et plus » chaque année par les RRH afin de pouvoir élaborer une projection des départs en retraite sur la base des intentions exprimées par les salariés à l'occasion de ces entretiens ;*
- *Mettre en place une revue de personnel annuelle menée par les RRH avec la ligne managériale pour identifier les départs en retraite effectifs au sein de l'équipe sur une période de 12 mois, et aider les managers à définir un plan d'action succession. Ce plan a pour but de sécuriser le transfert des connaissances, des compétences et de l'activité du salarié (tutorat, binôme, mise en situation, ouverture de poste, organisation d'un recouvrement de poste...) ;*
- *Mettre à disposition des managers un guide méthodologique pour faciliter l'organisation du transfert des activités et compétences en cas de départ à la retraite (inventaire à réaliser, actions à prévoir – tutorat, binôme, conditions de réalisation...). Les RRH pourront accompagner les managers dans la prise en main de ce dispositif.*

Pour faciliter la transition du monde de l'entreprise vers celui de la retraite, BPCE-IT met à disposition des futurs retraités :

- *Un dispositif de formation relatif à la préparation de la retraite ;*
- *Un référent RH retraite au sein du service Administration du Personnel. Celui-ci a pour rôle de répondre aux questions des salariés sur l'application et l'articulation des différents dispositifs et les renseigner sur les démarches à suivre.*

Article 1.4 : Accompagnement des femmes enceintes

Pour les salariées ayant déclaré leur grossesse, il est procédé à un aménagement de leur temps de travail par une réduction de la durée quotidienne du travail de 30 minutes par jour. Cette réduction du temps de travail quotidien est portée à 45 minutes à partir du 6^{ème} mois de grossesse.

Cette mesure sera appliquée à partir du mois d'avril 2021 de manière pérenne.

ARTICLE 2 : PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

La lutte contre les risques psychosociaux nécessite la mobilisation et l'implication de l'ensemble des acteurs du maintien de l'emploi, que ce soit pour prévenir le risque, savoir l'identifier ou apprendre à le gérer.

Depuis sa création, BPCE-IT a mis en place plusieurs dispositifs pour prévenir ces risques psychosociaux :

- *Formation sur la prévention des risques psychosociaux disponible au catalogue managers ;*
- *Module spécifique dans le cadre du parcours nouveau manager ;*
- *Dispositif d'écoute PsyFrance et réseau des assistantes sociales ;*
- *Accompagnement des équipes RH et/ou de la ligne managériale.*

Afin de renforcer le dispositif déjà existant, BPCE-IT s'engage à mettre à disposition dans le catalogue de formation, une formation sur les risques psychosociaux ouverte à tous les salariés de l'entreprise.

ARTICLE 3 : REGIME DE PREVOYANCE

La Direction rappelle ici l'engagement pris dans le cadre de l'accord anticipé d'adaptation BPCE-IT / Natixis SA et s'engage à initier une étude courant 2021 sur l'opportunité de disposer d'une couverture de prévoyance complémentaire aux garanties prévues par le contrat IPBP en vigueur au sein de BPCE-IT.

Cette étude sera partagée avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives de BPCE-IT afin d'échanger sur la pertinence et l'opportunité de mettre en place au plus tard à la fin du 1^{er} trimestre 2022 ce type de dispositif au sein de BPCE-IT.

ARTICLE 3 – MESURES UNILATERALES DECIDEES PAR LA DIRECTION

Les parties n'ayant pas réussi à trouver un terrain d'entente concernant leurs propositions respectives rappelées ci-dessus, la Direction a décidé mettre en place les mesures unilatérales suivantes :

- La mise à jour du message disclaimer actuellement en place ;
- Le dispositif proposé à l'article 1.4 concernant l'accompagnement des femmes enceintes ;
- Le dispositif proposé à l'article 2 concernant la mise à disposition dans le catalogue de formation, d'une formation sur les risques psychosociaux ouverte à tous les salariés de l'entreprise ;
- Le dispositif proposé à l'article 3 concernant le régime de prévoyance.

ARTICLE 4 – DURÉE DE L’ACCORD, RÉVISION

ARTICLE 4.1 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an et cessera de plein droit de produire ses effets à son terme. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021 et prendra fin le 31 décembre 2021.

ARTICLE 4.2 – Révision

L'accord pourra faire l’objet d’une procédure de révision dans les conditions prévues par l’article L.2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des signataires ou adhérents, et autres syndicats représentatifs, et comporter, outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Toute modification du présent accord donnera lieu à établissement d’un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

ARTICLE 5 – DEPÔT ET PUBLICITÉ DE L’ACCORD

Un exemplaire signé de cet accord est remis à chaque signataire. L’accord est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives et doit être déposé après expiration du délai d’opposition en vigueur.


Le présent accord est déposé, à la diligence de l’employeur, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail. Il est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail.

Le présent accord fera l’objet d’une publication dans la base de données nationale visée à l’article L. 2231-5-1 du code du travail.

Un exemplaire sera adressé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de Paris.

Cet accord sera également porté à la connaissance du personnel sur l’intranet.

Fait à Paris, le 24 mars 2021, en un exemplaire original signé électroniquement.

<p><u>Pour la Direction de BPCE-IT</u></p> <p>Monsieur Laurent MAGNE en qualité de Directeur des Ressources Humaines</p>	<p>DocuSigned by:  7367B8FBEE2B474...</p>
---	---

Pour les Organisations Syndicales Représentatives au sein de BPCE-IT.

<p><u>Pour la CFDT</u></p> <p>en qualité de délégué-e syndical-e</p>	
<p><u>Pour l'UNSA</u></p> <p>en qualité de délégué-e syndical-e</p>	
<p><u>Pour SUD-Solidaires</u></p> <p>en qualité de délégué-e syndical-e</p>	