



CAISSE D'ÉPARGNE
NORMANDIE

ACCORD EXPERIMENTAL SUR LES MODALITES D'EXERCICE DU DROIT A LA DECONNEXION ET LES DISPOSITIFS DE REGULATION DE L'UTILISATION DES OUTILS NUMERIQUES

Entre les soussignés :

La **Caisse d'Épargne Normandie** (ci-après « CEN ») dont le siège social est situé 151, rue d'Uelzen – 76230 BOIS GUILLAUME, représentée par Madame Maryse VEPIERRE, Mandataire en charge du Pôle Ressources

D'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives:

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail) représentée par : *Maryse Conti Canalaro*

La **CFTC** (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) représentée par : *Thierry Alliaud*

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres) représenté par : *Fredéric NARLKE*

Le **Syndicat Unifié / UNSA** représenté par :

Gaspard Diver

D'autre part.

PP

Page 1/6

n.e.c

PA

TA

W

PREAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les parties ont souhaité reconduire l'accord expérimental sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vigueur depuis le 1er juillet 2017, et ce pour une durée d'un an.

En effet, les parties considèrent que la transformation digitale est un enjeu majeur pour l'ensemble des secteurs économiques et tout particulièrement pour le secteur bancaire. Multiple et complexe, elle touche à la fois la relation clients, les produits et services, les opérations, les modes de management et de travail des collaborateurs.

Porteuses du lien social, au service du progrès, facilitant les échanges et l'accès à l'information, les technologies de l'information et de la communication (TIC) doivent toutefois être utilisées à bon escient, dans le respect des personnes et de leurs vies privées.

Les parties signataires soulignent l'importance majeure qu'elles accordent à l'équilibre entre la réussite dans la mise en œuvre de cette transformation, essentielle à la pérennité de l'entreprise, la performance économique, la satisfaction des clients et la qualité de vie au travail des collaborateurs.

Conscients de cet enjeu majeur, par la reconduction pour une durée d'un an des dispositions de cet accord expérimental, la Caisse d'Epargne Normandie et les organisations syndicales signataires, souhaitent poursuivre les nombreuses actions déjà menées et renforcer l'accompagnement des collaborateurs afin que chacun participe à cette démarche de transformation.

Enfin, cet accord s'inscrit également dans le cadre de la loi travail du 8 août 2016 et de l'accord collectif national sur les conditions de vie au travail du 25 novembre 2016.

1. CHAMP D'APPLICATION

Toute personne exerçant une activité professionnelle au sein de la Caisse d'Epargne Normandie à quelque titre que ce soit (salariés, stagiaires, intérimaires, ...) à l'exception des cadres dirigeants qui, de par leur statut, ne sont pas soumis aux règles relatives à la durée du travail.

2. ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DIGITALE DE LA CAISSE D'EPARGNE NORMANDIE

2.1- Encourager le développement du mode collaboratif

Le numérique doit permettre de simplifier les modes de travail et de faciliter les échanges entre tous les collaborateurs. Pour permettre aux collaborateurs d'être pleinement acteur de la transformation numérique, l'entreprise continuera à encourager le développement du mode collaboratif.

L'introduction de nouveaux outils peut avoir un impact sur l'organisation et les méthodes de travail mais aussi sur la configuration des locaux et nécessiter des adaptations ou des aménagements. C'est pourquoi, dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel, la Caisse d'Epargne Normandie continuera de tester différentes formes d'organisations et de pratiques en collaboration avec les collaborateurs concernés, afin de concevoir au mieux les espaces, les outils et les méthodes de travail, à l'image de ce qui a pu être réalisé ces derniers mois (espace co working au sein des sites de Uelzen et Vinci, agences collaboratives, utilisation de la méthode AGILE, blog transform'action...).

Le numérique doit aussi permettre une meilleure prise en compte des attentes des collaborateurs à l'instar de ce qui est fait dans la relation client. C'est la raison pour laquelle les parties s'accordent pour continuer à développer les démarches déjà initiées.

En complément des dispositifs d'expressions déjà existants, la Caisse d'Epargne Normandie continuera à réaliser périodiquement un baromètre social sur la base du volontariat et de façon anonyme (par exemple type DIAPASON) pour compléter le champ d'expression des collaborateurs. Ce type de démarche permet notamment de s'assurer de la compréhension des enjeux stratégiques

et d'évaluer la satisfaction des collaborateurs en particulier sur leur travail et sur l'accompagnement du changement.

De même l'entreprise veillera à maintenir un dispositif d'écoute visant à proposer des actions correctrices répondant aux problématiques de fonctionnement remontées par les collaborateurs (dispositif actuel : « veille terrain »).

2.2 – Montée en compétence digitale des collaborateurs

Dans la continuité des actions menées, les parties conviennent de la nécessité de poursuivre les actions de formations et de sensibilisations relatives à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (notamment en s'appuyant sur les compétences de collaborateurs identifiés via le DigiDiag, des dispositifs innovants tels que la Digibox, les Digidays, l'élargissement de la gamme des « basiques du digital », le blog Transform'action.....). Ces actions seront menées en concertation entre les collaborateurs et la ligne managériale (détermination de plages de disponibilité, priorité d'action...).

Elles s'accordent également sur le fait qu'un socle commun de connaissances doit être défini et mis à jour régulièrement. Dans ce cadre, les supports d'entretien d'appréciation de compétence intègre cette dimension et de nouveaux modules et formats de formation sont proposés.

La bonne gestion de ces technologies est nécessaire en terme d'efficacité opérationnelle, de qualité des relations mais aussi d'équilibre vie privée/vie professionnelle. C'est pourquoi l'entreprise reconnaît un droit individuel à la déconnexion.

3. DROIT INDIVIDUEL A LA DECONNEXION

La Caisse d'Epargne Normandie reconnaît un droit individuel à la déconnexion pour tous, qui se traduit notamment par l'absence d'obligation, pour le receveur, de répondre aux mails en dehors de son temps de travail.

Ainsi, pendant les périodes de repos quotidien, hebdomadaire, de congés de toute nature ou de suspension du contrat de travail, les collaborateurs sont invités à se déconnecter en s'abstenant d'utiliser les outils de communication numériques nomades.

L'enjeu est de garantir la bonne utilisation des outils numériques, tout en préservant la santé au travail des collaborateurs afin d'assurer des conditions et un environnement de travail respectueux de tous et en particulier des durées minimales de repos prévues par la législation en vigueur.

Les parties ont souhaité rappeler les durées de repos quotidiens et hebdomadaires qui doivent être respectées :

- Le repos quotidien est d'au moins 11 heures consécutives ;
- Le repos hebdomadaire est d'au moins 35 heures consécutives.

Une vigilance toute particulière sera apportée dans l'attribution et l'utilisation des outils de connexions à distance.

A titre dérogatoire, l'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en soirée ou en dehors de jours travaillés doit être justifié par la gravité de l'urgence et/ou l'importance exceptionnelle du sujet traité.

Afin de s'assurer du respect du droit à la déconnexion, les mesures suivantes continueront d'être mises en œuvre au sein de la Caisse d'Epargne Normandie jusqu'au 31 décembre 2019:

3.1. Respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire

L'évolution très rapide du digital conduit à écarter toute solution trop rigide qui serait dépassée très rapidement par les progrès techniques ou mal vécues par les collaborateurs.

BD

Page 3/6

W

N.C.C

FA

TA

Faisant le constat que beaucoup de facteurs rentrent en jeu comme le métier exercé, l'âge, le positionnement hiérarchique, l'accès à des outils nomades, le type d'outils nomades utilisés...les parties souhaitent prendre la mesure suivante à titre expérimental : la coupure des postes informatiques le soir et le week end.

En mettant en place cette mesure à titre expérimental, les parties réaffirment qu'elles n'ont pas l'intention d'inciter collaborateurs et managers à travailler au-delà des horaires collectifs définis mais bien de renforcer le droit à la déconnexion collectif et individuel et ainsi agir sur l'hyperconnexion.

A titre expérimental, les postes informatiques seront bloqués le soir et le weekend, selon les plages horaires suivantes :

- Le soir de à 20h30 à 7h30 ;
- Le weekend du vendredi 20h30 au lundi 7h30 pour les collaborateurs travaillant du lundi au vendredi ;
- Le weekend du samedi 20h30 au mardi 7h30 pour les collaborateurs travaillant du mardi au samedi.

Pour des raisons de sécurité ces dispositions ne seront toutefois pas applicables aux personnes pouvant être sollicités en cas d'évènements ou de risques majeurs. Par éléments majeurs on peut entendre par exemple les risques ou évènements environnementaux, terroristes ou sanitaires, les attaques informatiques...

Sont notamment visés les membres du Comité de Direction, les collaborateurs de la Direction Immobilier et Logistique, de la Direction de la Sécurité ...

Exceptionnellement, des autorisations d'accès temporaires pourront être accordées (par exemple en cas de travaux informatiques). Ces autorisations seront mises en place sur la base de l'engagement du collaborateur de respecter les temps de repos minimums.

De manière complémentaire, les collaborateurs bénéficiant d'un forfait jour renseigneront chaque mois l'outil permettant le suivi du respect des règles de repos.

3.2. Sensibilisation et accompagnement des collaborateurs concernant le droit à la déconnexion

3.2.1 - Un module E-learning est proposé à tous les collaborateurs équipés d'outils de travail à distance (PC Portable, Smartphone...). Ce module consacré aux bonnes pratiques d'utilisation des outils de travail à distance aura pour objectifs pédagogiques de :

- Prendre conscience des bénéfices apportés par ces nouveaux outils dans le cadre de l'activité professionnelle,
- Bien gérer les équilibres entre vie professionnelle et vie privée par une meilleure utilisation des outils à distance,
- Connaître les usages de la messagerie professionnelle.

3.2.2 - Les parties signataires au présent accord conviennent également de la nécessité de partager plus largement des modalités en matière d'utilisation de la messagerie professionnelle et des outils nomades. La maîtrise du temps digital nécessite de définir des règles de bonnes pratiques partagées entre l'entreprise, les collaborateurs et la ligne managériale.

Ainsi les pratiques suivantes seront notamment rappelées :

- Eviter l'envoi de mails hors temps de travail ;
- Utiliser les fonctions spécifiques de la messagerie (envoi différé, réponses automatiques...)
- Ne pas céder à l'instantanéité et l'immédiateté de la messagerie ;
- S'interroger sur le moment le plus opportun d'envoi d'un mail afin de ne pas créer un sentiment d'urgence, et avoir recours aux fonctions d'envoi différé ;
- Favoriser les échanges directs ;
- Rester courtois, écrire et parler intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées ;
- Alerter sa hiérarchie en cas de débordements récurrents.

Dans ce cadre, deux chartes ont été élaborées: L'une pour un bon usage des e-mails, et l'autre pour le bon usage des outils nomades. La Caisse d'Epargne Normandie s'engage à les actualiser et à les diffuser largement auprès des collaborateurs et de la ligne managériale.

Elles seront notamment remises aux collaborateurs qui se verront équipés d'un outil nomade tel que par exemple un Smartphone ou un ordinateur portable.

4. PRATIQUES DE REUNIONS

Le développement du temps consacré aux réunions et aux échanges de co construction, lié notamment à la nécessité de renforcer la transversalité et les modes de travail collaboratif au sein de la Caisse d'Epargne Normandie implique qu'une attention particulière soit portée à leurs modalités afin qu'ils ne nuisent pas à l'efficacité professionnelle et à la vie privée des collaborateurs.

Par conséquent, pour favoriser une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et en dehors de circonstances exceptionnelles, les réunions de travail devront avoir lieu dans les horaires de travail habituels des personnes qui y participent. Une attention spécifique sera apportée aux collaborateurs travaillant à temps partiel.

De même les organisateurs devront s'interroger sur le format de la réunion le plus approprié (Visio, Conférence téléphonique, Lync ou présentiel...), les solutions digitales devant être privilégiées autant que possible afin notamment de diminuer les temps de déplacement et les risques routiers.

De plus, en cas de réunions impliquant un long déplacement, une attention particulière sera portée au délai de prévenance dans la mesure du possible.

Enfin, l'entreprise continuera de développer l'utilisation d'outils de facilitation tel que par exemple « le Cloud » pour les comités internes.

Pour une meilleure diffusion de ces principes dans l'entreprise, l'entreprise a établi une charte de bonnes pratiques sur l'organisation des réunions. Celle-ci repose sur la qualité de la préparation, l'adéquation des modalités retenues par rapport à l'objectif fixé, la sélectivité dans le choix des participants, privilégier les formats courts et les réunions digitales (lync, visio conférence...), le respect des horaires prévus, les plages horaires contenues sur le temps de travail sauf situation exceptionnelle, une attitude d'écoute et dialogue, un esprit d'ouverture et de bienveillance...

5. DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

Le présent accord expérimental, est conclu pour une nouvelle durée déterminée d'un an du 01/01/2019 au 31/12/2019.

Il se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages et mesures unilatérales en vigueur au sein de la CEN et ayant le même objet.

A l'expiration de ce délai il cessera de plein droit de produire tous ces effets.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants, ainsi qu'à la signature de l'accord NAO 2019.

Le présent accord pourra être dénoncé, en totalité ou le cas échéant par article, par un commun accord entre la direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires ou y ayant adhéré.

Il pourra aussi être révisé pendant sa période d'application en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant.

Toute demande de révision devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre devra indiquer les points concernés par la demande de révision et devra être accompagnée de propositions écrites de substitution.

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

Pour le reste, il sera fait application des dispositions de l'article L 2261-7 et suivants du code du travail.

6. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera, à la diligence de la Direction de la caisse d'Epargne Normandie, déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de Rouen, via la plateforme de téléprocédure Téléaccords, accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr dans les 15 jours suivant sa signature.

Un exemplaire sera également déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Rouen.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties et sera communiqué à l'ensemble du personnel par le biais des règles en vigueur dans l'Entreprise.

Enfin, un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Fait à Bois-Guillaume, le 08/01/2019

En 9 exemplaires originaux

Pour la Caisse d'Epargne Normandie :

Maryse VEPIERRE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

La CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) représentée par : MARYSE

CONTI CANALANO

La CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) représentée par : THIERRY ALLIAUD

Le SNE CGC (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres) représenté par :

FRANCOIS MARCHE

Le Syndicat Unifié / UNSA représenté par :

GASCEL BIVET