

ACCORD RELATIF A LA QUALITÉ DE VIE ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

CEHDF

Entre les soussignés,

La Caisse d'Epargne Hauts de France, dont le siège social est situé 135, Pont de Flandres – 59 031 Lille Cedex, représentée par **Peggy BRIONE**, Membre du Directoire en charge du pôle Culture, Talent et Transformation ;

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

Le syndicat **SU-UNSA**, représenté par :

_____, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

_____, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **SNE-CGC**, représenté par :

_____, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **FO**, représenté par :

_____, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

D'autre part,

Préambule

Cet accord d'entreprise s'inscrit dans la continuité des négociations de la branche Caisse d'Epargne, ayant abouties à la signature d'un accord de branche en date du 1^{er} juillet 2022.

Ce premier accord d'entreprise relatif à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail (QVCT) pérennise d'une part les dispositifs mis en place au cours des années précédentes, améliore d'autre part certains dispositifs existants et développe enfin de nouveaux dispositifs au service d'une politique Qualité de Vie et Conditions de Travail renforcée.

L'ensemble des dispositions du présent accord visent notamment à favoriser l'amélioration des conditions de vie en lien avec le travail et les conditions de travail.

Il est précisé que la mise en œuvre d'une politique QVCT ne repose pas exclusivement sur les parties signataires. En effet, il s'agit d'une responsabilité collective et transverse pouvant mobiliser des acteurs internes et externes : le Directoire et l'ensemble des managers portent une responsabilité particulière dans l'incarnation de cette politique, les collaborateurs de la DRH, les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales, les salariés eux-mêmes, les services de santé et de prévention au travail, les assistances sociales ainsi que les intervenants externes à des formations, conférences ou encore ateliers thématiques relatifs à la QVCT. Tous les acteurs cités, dont la liste n'est pas exhaustive, jouent un rôle dans la construction et la déclinaison opérationnelle de cette politique QVCT.

Enfin, il est spécifié que les dispositions du présent accord s'inscrivent notamment dans le cadre défini par l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, la loi Rebsamen du 17 août 2015, l'accord national interprofessionnel du 20 décembre 2020 ainsi que la loi santé au travail du 2 août 2021.

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord bénéficient à l'ensemble des salariés de la Caisse d'Epargne Hauts de France.

Article 2 : Le collaborateur dans son travail

2.1 Améliorer l'expérience collaborateur et acculturer les nouveaux embauchés à la QVCT dès le parcours d'intégration

L'expérience collaborateur passe par un dispositif d'intégration complet, formalisé et animé dès la signature du contrat de travail.

C'est pourquoi la CEHDF a mis en œuvre, dans le cadre de son programme global d'intégration, des étapes de pré-intégration afin de tisser un lien avec le nouvel embauché et lui donner également un aperçu de son environnement de travail avant son arrivée effective.

Cette pré-intégration déployée au moyen d'une application mobile, donne ainsi de la visibilité, en particulier sur : l'histoire de l'entreprise, les chiffres clés, la politique RH, les avantages sociaux, son environnement physique de travail, la politique RSE, les engagements de l'entreprise, le modèle coopératif, la gouvernance ...

Les enjeux de la QVCT doivent être appréhendés tout au long du parcours professionnel et notamment dès la phase d'intégration. A cet effet, tout nouvel embauché suit un parcours dit « Welldone » au sein duquel sont déployés, entre autres, les dispositions de la politique QVCT, la politique de prévention des incivilités ainsi que les dispositifs de prévention des risques psycho-sociaux.

2.2 Développer un programme de formation spécifique au service de la transformation et de la QVCT

Le plan de formation, dans ses axes stratégiques actuels, est un levier significatif afin de développer une culture professionnelle et bancaire commune et une culture de la transformation.

Le programme de formation orienté culture de la transformation a pour ambition de proposer des programmes d'accompagnement et de développement des compétences digitales et transverses. Sont ciblées particulièrement les compétences managériales, les attitudes relationnelles et le développement personnel ainsi que les compétences digitales.

Le programme de formation orienté culture professionnelle et bancaire a notamment pour ambition que les collaborateurs soient en capacité de répondre aux exigences réglementaires évolutives, d'accompagner les évolutions de nos métiers ainsi que les évolutions professionnelles.

Afin d'accompagner les collaborateurs évoluant professionnellement au sein du Réseau, la CEHDF a développé des parcours accompagnant les mobilités professionnelles afin d'assurer un socle commun de formation. Ces parcours facilitent la prise de poste et les conditions de travail en réassurant régulièrement les collaborateurs au travers d'un parcours bordé dans le temps.

Par ailleurs, l'entreprise s'est engagée à enrichir l'offre de formations en développement personnel. Cela s'est traduit, par exemple, par la mise à disposition des formations suivantes :

- Affirmation de soi,
- Gestion des tensions et des émotions,
- Un atelier accessible à tous les collaborateurs : « préserver son bien-être et son efficacité dans un objectif de renforcement de la qualité de vie au travail »,
- Un atelier spécifique accessible aux managers : « manager son bien-être et son efficacité dans un objectif de renforcement de la qualité de vie au travail ».

Cette offre de formation est évolutive et l'entreprise restera vigilante à proposer des dispositifs de formation variés pouvant être mobilisés par les collaborateurs en soutien de la politique qualité de vie et conditions de travail.

2.3 Adapter et améliorer l'environnement physique de travail

Dans le cadre du présent accord, la CEHDF s'engage à prendre en compte les évolutions de l'organisation du travail et des métiers dans l'aménagement des espaces de travail. Sont notamment visées les nouvelles formes de travail incluant le télétravail et le besoin de coopération.

Par ailleurs, l'ergonomie au poste de travail, tant dans sa conception que son aménagement, prendra en compte plus particulièrement la prévention des TMS sur la période de l'accord. Un

process transverse entre les équipes de la CEHDF prévoit également un suivi spécifique des aménagements de poste validés par la médecine du travail.

Afin de prendre en compte la place importante du numérique dans les relations de travail et les modes de travail, les outils numériques (matériels, applicatifs ...) mis à disposition des collaborateurs, sont régulièrement questionnés dans une perspective d'amélioration continue tenant compte de l'évolution des usages. Il est notamment convenu que les évolutions significatives d'outils et/ou d'applicatifs seront testées afin de bénéficier d'un retour d'expériences des futurs utilisateurs avant déploiement.

Il est également convenu de structurer et renforcer le partage des bonnes pratiques dans l'utilisation des outils numériques, permettant ainsi de gagner en efficacité et confort de travail et éviter les disparités dans les modes d'utilisation.

Enfin, l'adaptation continue de l'environnement de travail prend en compte notamment les impératifs de sobriété énergétique, participant ainsi à la responsabilité sociétale de l'entreprise.

Article 3 : Le collaborateur dans son environnement de travail

3.1 Co-construire et animer un socle culturel commun

La signature d'un accord relatif à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail s'inscrit également dans la volonté d'impulser de nouveaux comportements individuels, collectifs et managériaux au service d'une culture commune au sein de l'entreprise.

La CEHDF a ainsi initié le projet « Culture 360 » dont l'objectif premier est de développer cette culture commune par de nouvelles pratiques et comportements ayant vocation à se traduire dans la vie des équipes au quotidien.

En ajoutant à cela la signature d'un accord dont l'objet est l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, la CEHDF entend proposer avec les partenaires sociaux de nouvelles actions qui continueront de développer la culture commune et la fierté d'appartenance à une entreprise engagée pour la QVCT.

Le présent accord a vocation également à compléter certaines actions mise en œuvre au travers du projet « Culture 360 ».

D'une part, l'entreprise s'engage à mettre un terme à la pratique consistant à utiliser des outils de pilotage autres que ceux mis à disposition par la direction. Afin d'éviter les écueils d'une multiplication de ces outils pouvant être source de confusion pour les collaborateurs, chaque manager s'engage à n'utiliser que les outils mis à sa disposition par la direction. Cette uniformité des bonnes pratiques dans l'utilisation d'outils de pilotage permet de tendre vers davantage de transversalité.

De plus, outre l'avantage de l'uniformité, ces différents outils sont conçus et améliorés de façon continue afin de répondre aux besoins en constante évolution.

D'autre part, dans le cadre du projet d'évolution de l'entretien annuel, l'entreprise s'engage à intégrer dans le futur support le thème de la charge de travail afin de permettre un échange entre le manager et le collaborateur. Cette version modernisée de l'entretien annuel sera

accompagnée d'un guide d'utilisation, précisant notamment pour les managers les principes à respecter afin de mener une évaluation objective.

3.2 Poursuivre une démarche d'amélioration continue

3.2.1 Les dispositifs d'écoute et/ou de questionnement

La qualité de vie et les conditions de travail n'étant jamais figées, la démarche d'amélioration prend tout son sens sur cette thématique. La méthode de l'écoute des collaborateurs est alors éprouvée pour améliorer leur expérience collaborateur.

A l'instar des écoutes clients, les mesures régulières de l'engagement des collaborateurs et/ou les dispositifs plus complets de questionnements et d'écoute, permettent d'identifier des pistes d'améliorations possibles. Il est rappelé que ces dispositifs d'écoute des collaborateurs garantissent l'anonymat des réponses.

Au jour de la signature du présent accord, nous pouvons citer deux dispositifs existants : le NPS collaborateur et « Diapason ». Le contenu et/ou les noms de ces dispositifs pourront évoluer.

La mesure de l'engagement du collaborateur et la possibilité qui lui est offerte de s'exprimer sur son expérience collaborateur sont donc utiles à l'élaboration de plans d'actions QVCT et à leur constante amélioration. Ces dispositifs sont donc mis en œuvre régulièrement sur des thématiques générales, ou ciblées et permettent de construire et d'alimenter la politique QVCT de la CEHDF.

3.2.2 Une démarche d'amélioration pensée et animée en mode collaboratif

L'amélioration continue et collaborative doit être poursuivie et renforcée, en particulier autour des Groupes d'Amélioration Continue (GAC) et de l'instance ACCORDA. Les noms pourront évoluer sur la période de l'accord sans remettre en cause les principes de fonctionnement de cette culture d'amélioration continue. La Commission Process et Améliorations (CPA), composée de représentants du personnel a également vocation à participer à cette démarche d'amélioration continue.

En s'inscrivant dans une logique de « ce sont ceux qui font qui savent », la CEHDF a imaginé et mis en place une démarche d'amélioration continue basée sur le vécu terrain avec notamment des managers du réseau en charge de :

- Opérer des retours sur le vécu terrain,
- Proposer et prioriser les nouveaux sujets,
- Challenger les solutions proposées,
- Conseiller les modalités de déploiement,
- Faire vivre la démarche dans la région.

Ce groupe de managers, appelé ACCORDA, contribue à l'élaboration des principales démarches d'amélioration continue, notamment sur les révisions de process existants ou sur la mise en marché de nouveaux process. Il est composé plus particulièrement de Directeurs d'Agence représentant les régions commerciales. Les membres sont renouvelés régulièrement par vague.

L'instance se réunit régulièrement soit lors de comités physiques ou à distance.

L'objectif de cette démarche est de permettre au terrain d'identifier des dysfonctionnements, les faire remonter et d'agir rapidement afin d'obtenir des impacts réels et des améliorations des conditions de travail.

3.3 S'adapter aux nouveaux modes de travail

Les modes de travail ont largement évolué aux cours des dernières années et continueront d'évoluer dans les années à venir. Il appartient à l'employeur d'accompagner les collaborateurs pour aider chacun à s'adapter à ces nouveaux modes de travail.

Parmi les évolutions notables, le travail à distance est devenu, grâce aux négociations, une pratique courante au sein de l'entreprise. Toutefois, bien que les différents accords relatifs au travail à distance signés dans l'entreprise posent les jalons de ce nouveau mode de travail, il relève de la politique QVCT de l'entreprise de veiller à son bon déploiement.

Cette vigilance passe d'abord par l'application d'un process uniforme de demande d'accès au travail à distance via l'outil Synapse. Cet accès au travail à distance via un outil accessible à tous permet à chaque collaborateur respectant les critères fixés par l'accord d'entreprise, d'entrer dans un process destiné à l'accompagner vers ce nouveau mode de travail. L'outil Synapse permet ainsi à la fois au manager et à la direction des ressources humaines de valider la demande du collaborateur et ainsi également pouvoir piloter ce nouveau mode de travail.

En parallèle de l'établissement d'un process permettant à chaque collaborateur d'accéder au travail à distance, la formation joue un rôle essentiel. Bien préparer les collaborateurs à un nouveau mode de travail, c'est également préserver leur qualité de vie et leurs conditions de travail. Des modules de formation accessibles à tous les collaborateurs pratiquant le télétravail ainsi que des modules dédiés au management du télétravail sont donc devenus des prérequis essentiels à l'accès au travail à distance.

Faire évoluer les modes de travail en préservant la Qualité de vie et les Conditions de Travail repose donc sur la construction de process et de modules de formation permettant aux collaborateurs concernés par ces changements d'être accompagnés.

Enfin, conformément aux dispositions des Accords d'entreprise relatifs au travail à distance, un suivi des connexions atypiques est présenté régulièrement en CSSCT.

3.4 Accompagner les collaborateurs par des dispositifs adaptés lors des absences

L'entreprise anime plus particulièrement un process d'accompagnement, tel que décrit à l'article 8 de l'accord NAO du 26 avril 2021, des absences de longue durée.

Pour ce faire, la Direction des ressources humaines propose au collaborateur concerné un échange, un mois avant le départ ou l'arrêt de travail, s'il est connu, afin d'échanger sur les conditions de départ, son projet et ses attentes en prévision du retour en poste.

Pour toute absence supérieure à trois mois continus, un entretien de retour à l'emploi est réalisé avant la reprise effective et dans les 15 jours suivants la reprise. Selon la durée et le motif de l'absence, la Direction des ressources humaines met en place un parcours de formation adapté et les éventuels aménagements de poste préconisés.

Par ailleurs, au-delà de trois arrêts de travail, d'une durée minimale d'une semaine chacun, sur une période d'un an, un entretien est également proposé afin d'échanger avec le collaborateur sur sa situation et l'accompagner si nécessaire.

Concernant plus particulièrement les solutions mises en œuvre dans le réseau commercial, la Caisse d'Epargne Hauts de France met également en œuvre des dispositifs permettant de limiter l'impact de l'absentéisme sur la charge de travail des collaborateurs d'une unité de travail.

En effet, les différentes absences peuvent, si aucune solution n'est déployée, entraîner une désorganisation au sein d'une agence et impacter négativement la qualité de vie au travail des collaborateurs présents.

Ainsi, dès lors qu'une absence de longue durée est prévisible, le collaborateur est remplacé dès le premier jour d'absence chaque fois que cela est possible. Cela concerne notamment les absences de type maternité, paternité, CET ou autres congés spécifiques.

Dans ce cadre, plusieurs solutions sont disponibles :

- Missionner un collaborateur sur le portefeuille vacant,
- Affecter le portefeuille à l'agence BDM – VCAD,
- Recruter un CDD,

En dernier recours, il sera possible d'affecter le portefeuille à un autre collaborateur de l'agence ou au directeur d'agence. L'entreprise sera vigilante quant à la charge de travail induite par la gestion temporaire d'un autre portefeuille.

3.5 Améliorer l'environnement de travail par des programme riches d'évènements, conférences et ateliers thématiques

Dans une volonté d'accompagner les collaborateurs vers une meilleure qualité de vie au travail, la CEHDF s'engage à proposer un programme annuel riche d'évènements, conférences et ateliers thématiques spécifiques à l'environnement de travail.

Parmi les thématiques identifiées, la CEHDF s'engage notamment à proposer des conférences et/ou des accompagnements individualisés sur la sophrologie, la sensibilisation aux TMS, l'aide à l'arrêt du tabac ...

Cette liste n'est pas exhaustive et peut-être élargie en prenant en compte les suggestions des collaborateurs.

3.6 Adapter les conditions de travail au temps de travail du collaborateur.

La Qualité de vie et les conditions de travail reposent également sur l'équilibre entre la charge de travail prescrite par l'employeur et le temps à disposition du collaborateur pour la réaliser. Ainsi, pour différentes raisons, des collaborateurs exerçant un même métier peuvent disposer d'un temps de travail différent. Cela peut s'expliquer par des situations contractuelles (temps partiel, temps partiel thérapeutique, temps partiel de fin de carrière, ...), par des absences de durée importante au cours d'une période, ou encore par l'exercice de mandats de représentants du personnel.

Quelle que soit la cause de ces temps de travail différents, la CEHDF met en œuvre des outils de pilotage adaptés permettant de prendre en considération les situations individuelles.

Ainsi, lorsqu'il est possible de connaître en temps réel le temps de travail du collaborateur avec une fiabilité et une certitude suffisante (temps partiel, ou mandat syndical), les repères métiers du collaborateur sont proratisés. Cela signifie à titre d'exemple qu'un collaborateur présent en agence à 80 % en raison d'un temps partiel, verra ses repères métiers (activité et production) être proratisés également à 80 %. Ce dispositif permet ainsi au collaborateur et à son manager d'avoir un pilotage plus serein des repères métiers en adéquation avec la réalité du temps de travail.

Pour le collaborateur de retour d'une longue absence, afin de pouvoir reprendre en toute sérénité, l'appréciation du taux d'atteinte de ses repères métier tiendra compte de sa situation.

Enfin, l'entreprise met en œuvre une disposition particulière relative au taux de visite du portefeuille, c'est-à-dire le nombre de foyers rencontrés rapporté au nombre de foyers du portefeuille (le détail de la définition du taux de visite du portefeuille figure au lexique BDD). En effet, ce taux de visite du portefeuille sera ajusté pour les collaborateurs dont le temps de travail est égal ou inférieur à 80 %.

3.7 Renforcer la prévention de la sécurité routière

De nombreux collaborateurs utilisent un véhicule afin de réaliser des trajets personnels et/ou professionnels, s'exposant ainsi à différents risques routiers. Ces risques sont identifiés au sein du DUERP et la CEHDF s'engage à renforcer la promotion de la sécurité routière par des actions de prévention auprès de ses collaborateurs.

Ainsi, un programme renforcé de prévention à la sécurité routière est proposé. Il est initié par la signature d'une charte employeur de sécurité routière. Cette charte fera l'objet d'une communication auprès des collaborateurs et sera régulièrement animée.

Parmi les actions destinées à animer ce programme de prévention routière, la CEHDF organisera des quizz proposés aux collaborateurs afin de les faire participer activement à cette sensibilisation. De plus, les collaborateurs seront régulièrement sensibilisés aux risques routiers via des communications intégrées aux invitations à participer aux manifestations organisées par la CEHDF.

Enfin, des événements de type conférences et ateliers pratiques seront organisés afin de mobiliser concrètement les équipes.

3.8 Renforcer la prévention contre les situations de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

La CEHDF est pleinement engagée dans la prévention des risques psychosociaux. Il est convenu dans le cadre du présent accord d'entreprise, de renforcer la prévention et les actions visant à lutter contre les éventuelles situations de harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail.

C'est pourquoi, l'entreprise et la CSSCT seront engagées au cours de l'année 2023 à compléter les actions de prévention et identifier la méthodologie en cas de survenance d'un de ces risques particuliers.

Article 4 : Les dispositifs spécifiques aux managers

Les managers sont identifiés comme les premiers relais sur le terrain afin d'être acteurs de la politique QVCT. Par conséquent, le présent accord entend mettre en œuvre des dispositifs spécifiques aux managers afin de leur permettre de porter à leur niveau la politique QVCT de la CEHDF.

4.1 Renforcer le parcours de formation pour les managers, incluant un module RPS

La formation des managers est un levier d'action afin de leur permettre d'être sensibilisés aux enjeux des risques psycho-sociaux et leur impact sur la Qualité de Vie au Travail.

Le parcours de formation des managers intègre désormais un module spécifique relatif à la sensibilisation aux risques psycho-sociaux. Ce module vise notamment à :

- Définir les risques psychosociaux,
- Connaître les principales causes du stress, ses effets et ses conséquences,
- Comprendre le stress et ses mécanismes,
- Savoir qualifier une situation par rapport aux risques psychosociaux,
- Savoir détecter les collaborateurs en situation psychologique difficile et alerter,
- Connaître le rôle des différents acteurs internes et externes.

Cette formation peut également être demandée par un manager à l'occasion de son entretien annuel. Par ailleurs, la CEHDF s'engage à recommuniquer sur cette formation tous les 3 ans, auprès des managers qui l'ont déjà suivie.

Enfin, ce parcours de formation renforcé prévoit également une sensibilisation à :

- La prévention du sexisme,
- La question du handicap au travail.

4.2 Sensibiliser au management différencié et à la coopération

La politique QVCT de l'entreprise requiert également une capacité d'innovation dans le management afin de disposer de managers formés à de nouvelles pratiques en adéquation avec la politique portée par l'entreprise.

Le parcours de formation des managers est par conséquent enrichi d'ateliers novateurs en matière de pratique managériale. Ces nouveaux modules ont pour objectif de former les managers à la prise de hauteur et de recul, à la construction en mode participatif ou encore à la coopération et au mode collaboratif.

En faisant évoluer la formation de ses managers, la Caisse d'Épargne Hauts de France s'engage vers un management davantage tourné vers le collectif et l'humain. Ainsi les différentes méthodes proposées tel que le management différencié ont vocation à être vertueux tant pour le manager que pour ses équipes.

Ces formations sont donc directement complémentaires des formations évoquées à l'article 4.1 du présent accord et permettent de mettre à disposition des managers l'ensemble des clés pour non seulement préserver les conditions de travail des collaborateurs, mais également améliorer leur qualité de vie au travail.

4.3 Développer la transversalité au service de la QVCT

La politique QVCT de la CEHDF entend participer au développement de la transversalité au travail et améliorer ainsi les conditions de vie au travail des collaborateurs.

Cette transversalité au travail s'exprimera notamment au travers de la pérennisation du dispositif « Vis ma vie » proposé à l'ensemble des « Leaders » identifiés au sein de la CEHDF. Ce dispositif permet à chacun de découvrir l'activité d'une direction, d'un département et/ou le métier d'un collaborateur, et favorise le partage d'expérience, une meilleure compréhension des autres métiers et de leurs contraintes spécifiques et la création de liens entre les collaborateurs.

Ce dispositif participe notamment au bien vivre ensemble, à l'amélioration de la cohésion au sein des équipes, à faire grandir l'esprit collectif et à la diffusion d'une culture commune. Le « Vis ma vie » permet également de valoriser les contributions de chacun au projet global de l'entreprise.

A compter de 2024, ce dispositif sera également proposé aux collaborateurs ayant émis un souhait d'évolution professionnelle formalisé dans les entretiens annuels et validé par leur manager. Cette participation devra également être validée par la Direction des ressources humaines.

Article 5 : Les mesures visant à faciliter la conciliation des engagements professionnels et personnels

5.1 Renforcer la conciliation des engagements professionnels et personnels en proposant un programme annuel de conférences, d'évènements et d'ateliers spécifiques

La CEHDF soutient l'ensemble de ses collaborateurs avec bienveillance, afin de leur permettre de concilier les engagements professionnels et personnels de chacun.

Dans ce cadre, il est proposé un programme annuel d'interventions, qui dépasse le champ de la sphère professionnelle, et qui peuvent prendre la forme de conférences, d'ateliers spécifiques ou d'évènements thématiques.

Les thématiques identifiées peuvent notamment concerner la parentalité, le handicap, l'alimentation, les aidants-familiaux. Cette liste n'est pas exhaustive et peut-être élargie en prenant en compte les suggestions des collaborateurs.

Ces interventions visent à apporter des informations spécifiques, des clefs de lecture et de compréhension grâce à l'intervention de professionnels sur chacune des thématiques identifiées.

Par ailleurs, la CEHDF renouvelle son engagement initial à la Charte de la parentalité entreprise lancée en 2008 par la remise en marché de la nouvelle version de la Charte de la parentalité en entreprise du 6 octobre 2021 (Annexe 1). Cette Charte de la parentalité sera également disponible sur l'Intranet.

5.2 Développer le Mécénat de Compétences

Il s'agit pour la CEHDF de permettre à des collaborateurs identifiés de s'engager dans une action solidaire au moyen d'un « don » de compétences avec un organisme d'intérêt général du territoire.

Le mécénat de compétences consiste, pour la CEHDF, à mettre des collaborateurs à disposition d'un organisme d'intérêt général. Ces collaborateurs vont mobiliser pendant un temps leurs compétences au bénéfice de cet organisme d'intérêt général. Ce mécénat de compétences se déroule pendant le temps de travail, par distinction au bénévolat qui se réalise sur le temps personnel.

Les collaborateurs pouvant concilier leur activité professionnelle avec une action de mécénat de compétences sont :

- Ceux dont le départ en retraite a été acté officiellement avec une réponse écrite de la Direction des ressources humaines,
- En référence aux dispositions de l'Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE, il est rappelé que le mécénat de compétences n'est pas ouvert aux collaborateurs disposant déjà de leurs droits à la retraite à taux plein à la date du début envisagé du mécénat.

Toute demande de mécénat de compétences nécessite un accord formel de l'entreprise. Sous réserve de cet accord, les conditions de mise en œuvre sont les suivantes :

- La mise en œuvre de ce dispositif est conditionnée au respect d'un délai de prévenance minimum de 3 mois avant son démarrage effectif,
- Le mécénat de compétences est mobilisable dans les 12 mois qui précèdent le départ effectif en Compte Epargne Temps (CET) avant le départ effectif en retraite ou dans les 12 mois qui précèdent le départ en retraite s'il n'y a pas d'utilisation du CET,
- Le collaborateur peut mobiliser 24 jours de mécénat de compétences pendant son temps de travail sur cette période de 12 mois,
- La rémunération du collaborateur est maintenue, tant au niveau du salaire de base, qu'au niveau de la part variable ou de l'intéressement,
- Les 24 jours de mécénat de compétences peuvent être mobilisés de façon continue ou fractionnée. Le choix de l'organisation est soumis à l'accord de l'entreprise,
- Le collaborateur mobilisant au moins 5 jours continus pourra être remplacé à son poste de travail.

La mise en œuvre de ce dispositif donnera lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail et à la formalisation d'une convention de mise à disposition avec l'organisme d'intérêt général. Il est précisé que dans le cadre d'une mise à disposition, c'est l'organisme d'intérêt général qui pilote la mission et qui fait figure d'autorité fonctionnelle.

La CEHDF s'appuiera sur un organisme spécialisé afin d'aider à la mise en relation entre les besoins de compétences des organismes d'intérêt général et les compétences mobilisables au sein de l'entreprise.

Il est précisé que les organismes d'intérêt général pouvant bénéficier du dispositif de mécénat de compétences par des salariés de la CEHDF sont les suivants : les associations, œuvres ou organismes d'intérêt général, les fondations ou associations reconnues d'utilité publique, les fondations d'entreprise, les établissements d'enseignement supérieur ou d'enseignement artistique public ou privés à but non lucratif agréés, les associations de droit local dont la

mission a été reconnue d'utilité publique, les organismes agréés pour la création d'entreprise, la fondation du patrimoine.

5.3 Accompagner l'engagement des collaborateurs dans la réserve opérationnelle

Il s'agit pour la CEHDF, de concrétiser une nouvelle fois l'ambition d'être plus qu'une banque, en permettant aux collaborateurs de concilier leur engagement professionnel avec un engagement dans une des réserves opérationnelles.

Les dispositions décrites ci-dessous visent également à favoriser l'engagement sociétal des collaborateurs et assurer un socle commun de disponibilité et de rémunération sécurisant.

Il est précisé que les réserves opérationnelles visées au 5.3 du présent accord sont les réserves opérationnelles des sapeurs-pompiers volontaires, des armées, de la gendarmerie nationale et de la police nationale.

Il est rappelé que la réserve opérationnelle permet de mobiliser des volontaires avec ou sans expérience. Ces volontaires signent un engagement à servir dans une des réserves opérationnelles, afin d'apporter un renfort temporaire aux professionnels. Les missions confiées aux réservistes sont très vastes et peuvent couvrir notamment des missions d'information, de sécurisation, de protection, de secours ...

Si le code du travail prévoit que : « *tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de huit jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve* » et que « *les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales* », le réserviste salarié ne bénéficie d'aucun maintien de rémunération.

C'est pourquoi, la CEHDF s'engage à autoriser l'absence et maintenir la rémunération du collaborateur mobilisé dans le cadre d'une réserve opérationnelle, tant au niveau du salaire de base, qu'au niveau de la part variable ou de l'intéressement. Cette autorisation d'absence et le maintien de rémunération seront effectifs pour une durée maximale de 15 jours la première année d'engagement, puis 10 jours les années suivantes. Ce maintien de rémunération est opéré sur justificatif des jours mobilisés au titre d'une des réserves opérationnelles et se cumule avec l'indemnité de réserve opérationnelle.

5.4 Accompagner les collaborateurs mobilisés en tant que juré d'assises

En tant que citoyen, les collaborateurs de la CEHDF peuvent être sollicités par tirage au sort afin de participer à une session de cour d'assises en tant que juré d'assises. Les jurés d'assises peuvent bénéficier de deux indemnités : une indemnité de comparution dont le montant est forfaitaire et plafonné et une indemnité compensatrice en cas de perte de revenus, également plafonnée.

La CEHDF s'engage à maintenir la rémunération du collaborateur mobilisé dans le cadre d'une session de cour d'assises, tant au niveau du salaire de base, qu'au niveau de la part variable ou de l'intéressement. Le maintien de rémunération remplace l'indemnité compensatrice versée par les pouvoirs publics et se cumule avec l'indemnité de comparution.

Par ailleurs, les procès en cour d'assises peuvent exposer les collaborateurs à des récits pouvant heurter la sensibilité. Il est apparu nécessaire aux signataires de proposer que les collaborateurs concernés aient accès à un dispositif de soutien psychologique au travers d'une assistance psychologique mise en place au sein de l'entreprise avec son partenaire habituel. Les collaborateurs de la Direction des ressources humaines se chargeront de rappeler aux collaborateurs mobilisés en tant que juré d'assises la possibilité de bénéficier de cette assistance. Cette prise en charge peut aboutir à des entretiens en face à face avec un psychologue. Il est d'ores et déjà convenu que la limite habituelle de cinq entretiens en face à face sera portée au nombre de 10 à la demande du collaborateur concerné.

5.5 Consolider et poursuivre le développement des dispositifs de soutien

La CEHDF a construit au fil des années des dispositifs de soutien multiples et variés, adaptés à de nombreuses situations, auxquelles peuvent être exposés les collaborateurs au grès de leur vie professionnelle et personnelle.

L'entreprise mobilise de nombreux dispositifs notamment le Service social du travail région nord (SSTRN) ainsi qu'un dispositif de soutien psychologique accessible gratuitement 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.

Par ailleurs, l'entreprise a particulièrement centré ses efforts afin de soutenir les collaborateurs « aidants », ainsi que les collaborateurs de retour d'une longue absence au moyen de plusieurs dispositifs internes et externes.

Enfin, dans le cadre de cet accord QVCT, il est convenu d'étendre le dispositif de don de jours prévu par l'accord d'entreprise relatif à la NAO 2018 et signé en date du 20 décembre 2018.

Cette extension vise :

- à faire bénéficier du dispositif les collaborateurs en situation d'accompagnement d'un conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin dont le statut est certifié par la mairie ou d'un ascendant direct gravement malade et qui ne bénéficie pas du statut de « proche aidant », Il est précisé que ce dispositif bénéficie également aux collaborateurs parents d'un enfant majeur atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants
- à intégrer la possibilité d'effectuer un don de jours pour les collaborateurs concernés par des jours de congés perdus en fin d'année. A cet effet, la CEHDF questionnera les collaborateurs concernés afin de recueillir leur consentement individuel.

Compte-tenu de l'élargissement significatif du dispositif permettant de recueillir des jours, il est convenu que le compteur de don de jours sera plafonné à 3 000.

Article 6 : Entrée en vigueur - Durée d'application - Suivi

6.1 Modalités de signature de l'accord

Le présent accord est signé au moyen d'un dispositif de signature électronique Docusign garantissant l'identification du signataire, son lien avec l'acte signé, ainsi que l'impossibilité de modifier ultérieurement les données.

6.2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et s'appliquera du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025. A son échéance, il cessera de produire de plein droit ses effets. Dans l'hypothèse où l'accord ne serait pas renouvelé postérieurement au 31 décembre 2025, il est convenu que le compteur de don de jours acquis à cette date ne serait pas remis en question.

6.3 Modalités de révision de l'accord

La conclusion d'un avenant portant révision du présent accord est soumise aux conditions prévues par les articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du Travail.

Par ailleurs, toute demande de révision devra donner lieu :

- A une information de toutes les parties signataires,
- A la remise d'un projet d'avenant de révision accompagnant cette demande,
- A l'engagement d'une négociation au plus tard dans les 6 mois suivant la demande de révision.

A défaut d'avenant dans un délai de 6 mois suivant l'engagement des négociations, l'accord initial demeurera en vigueur.

Dans l'hypothèse où un élément clef de l'accord viendrait à évoluer pour une raison indépendante de la volonté des parties signataires, et dans l'hypothèse d'une évolution significative de la législation applicable en matière de négociation ou en cas d'avancée technique, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'analyser cette évolution, voire engager, selon la procédure décrite ci-dessus, la révision totale ou partielle du présent accord.

6.4 Modalités de suivi de l'accord

Il est convenu que le suivi de cet accord spécifique sera réalisé annuellement par l'inscription d'un point spécifique à l'ordre du jour de la CSSCT. Les membres de la CSSCT pourront, en outre, désigner un référent QVCT au sein de la CSSCT. Une réunion de suivi annuelle sera également organisée avec les organisations syndicales signataires.

Article 7 : Communication – dépôt – publicité

Le présent accord est applicable à compter 1^{er} janvier 2023. Il est porté à la connaissance du personnel de l'Entreprise via l'intranet.

Le présent accord est déposé à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités ainsi qu'au secrétariat du greffe de conseil de prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Hauts de France.

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du code du travail seront déposés, à la diligence de l'Entreprise, sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail prévue à cet effet (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/).

Fait à Lille, le 16 décembre 2022,

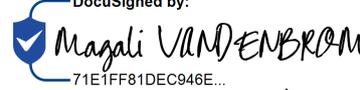
Pour la Direction de la CEHDF

Madame Peggy BRIONE
Membre du Directoire en charge du
Pôle Culture, Talent et Transformation

DocuSigned by:

E3011F41FB094F8...

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
SU-UNSA	M. Délégué Syndical	 DocuSigned by: Olivier BUIARD D0CDE8B51EAE4A3...
CFDT	M. Délégué Syndical	 DocuSigned by: Magali VANDENBROM 71E1FF81DEC946E...
SNE-CGC	M. Délégué Syndical	 DocuSigned by: Laurent LELLERCA 40EB4E2EF0C545E...
FO	M. Délégué Syndical	 DocuSigned by: Arnaud DUMONT 5FA8B7DCD7914DE...