



## **Plan d'actions relatif à la Qualité de Vie et Des Conditions de Travail au sein de la CELR 2023 – 2025**

Le Présent Plan d'actions relatifs à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail au sein de la CELR est mis en œuvre jusqu'au 31/12/2025. Il intervient en complément de l'accord relatif à l'égalité professionnelle et la QVT conclu en application des articles L2242-17 et suivants du Code du travail, lequel est applicable jusqu'au 31/12/2024.

### **SOMMAIRE**

<b>PARTIE 1 : LA QUALITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL PAR L'ORGANISATION DU TRAVAIL .....</b>	<b>2</b>
Article 1 : L'accompagnement dans l'appropriation des nouveaux usages et outils numériques .....	2
Article 1.1 : Communauté d'Ambassadeurs.....	2
Article 1.2 : Conduite du changement.....	2
Article 2 : Environnement physique du travail adapté .....	2
<b>PARTIE 2 : LE ROLE DES MANAGERS DANS LA QUALITE DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL .</b>	<b>3</b>
Article 3 : Manager Autrement, les valeurs clés du management en CELR .....	3
Article 3.1 : Référentiel de valeurs et compétences managériales en CELR .....	3
Article 3.2 : Animation de la communauté des managers .....	3
Article 4 : Formation continue des managers.....	4
Article 4.1 : Principes clés de la formation des managers en CELR .....	4
Article 4.2 : Formation managériale aux risques psychosociaux .....	4
<b>PARTIE 3 : DISPOSITIFS D'ECOUTE INTERNE, GAGE DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL .....</b>	<b>4</b>
Article 5 : Baromètres d'engagement des collaborateurs.....	4
Article 5.1: Baromètre d'engagement Groupe BPCE .....	5
Article 5.2 : Questionnaire interne collaborateurs CELR .....	5
Article 6 : Gestion des irritants collaborateurs Réseau .....	5
<b>PARTIE 4 : ACCOMPAGNEMENT ET SOUTIEN AUX SALARIES .....</b>	<b>5</b>
Article 7 : Dispositifs internes d'accompagnement des situations sensibles.....	6
Article 7.1 : Guide d'accompagnement des collaborateurs.....	6
Article 7.2 : Dispositif de gestion des incivilités.....	6
Article 8 : Accompagnement psychologique et soutien des collaborateurs .....	6
Article 9 : Dispositif de soutien aux salariés aidants et en situation de présence parentale .....	7
Article 9.1 : Création d'un Fonds de Solidarité Salariale.....	7
Article 9.2 : Communication et sensibilisation .....	9

## **PARTIE 1 : LA QUALITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL PAR L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

L'organisation du travail a largement évolué au fil des années compte tenu notamment du développement de la transformation digitale qui s'intensifie dans le secteur bancaire et des évolutions profondes associées. Face à ces constats impactant à la fois la relation client, les produits et services, les opérations et les modes de management et de travail des salariés, l'entreprise a souhaité permettre une meilleure appréhension de ces évolutions par l'accompagnement et la formation au changement ainsi que la modernisation des espaces de travail.

### **Article 1 : L'accompagnement dans l'appropriation des nouveaux usages et outils numériques**

La recherche de simplification et d'efficacité des processus et modes d'organisation sont un axe clé du Plan Stratégique porté par la CELR. Les modalités d'appropriation des nouveaux usages et outils numériques, qui doivent concourir à la simplification des process, constituent un facteur décisif de la bonne organisation du travail.

A ce titre, la Caisse d'Epargne Languedoc Roussillon se dote des dispositifs ad hoc nécessaires à la bonne appropriation des nouveaux outils et usages devant concourir à une organisation plus simple et plus efficace. L'enquête régulière du Groupe BPCE à laquelle participe la CELR (Diapason) permet de mesurer la perception de simplification des process dans l'entreprise.

#### **Article 1.1 : Communauté d'Ambassadeurs**

Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la prise en main des nouveaux outils numériques et de travail, la CELR met en place des communautés d'ambassadeurs internes, préalablement formés. Ces communautés, destinées à accompagner leurs collègues au quotidien, peuvent être déployées lorsque la portée technologique ou le changement dans les habitudes de travail le nécessite.

La communauté des Digit coachs, puis celle des ambassadeurs du déploiement d'Office365 au siège, ou celle des Coachs de la Transformation mobilisée dans le réseau commercial en sont des illustrations.

#### **Article 1.2 : Conduite du changement**

En relais de ces modalités d'accompagnement au changement au plus près des collaborateurs, l'entreprise veille à mettre à disposition les supports ou tutoriels adaptés lors de tout déploiement d'un nouvel outil.

C'est dans ce souci d'amélioration continue, que le Directoire a décidé de la création, en 2022, d'une Direction dédiée à la conduite des projets de Transformation. La Direction de la Transformation et de l'Organisation (DTO) accompagne ainsi l'entreprise et les différentes unités dans le diagnostic des changements. Elle organise et met en œuvre les plans d'accompagnements et d'appropriation de ces derniers.

L'entreprise confirme ainsi son attachement à une conduite du changement et un accompagnement de qualité, menés en transversalité avec l'ensemble des compétences et expertises de l'entreprise afin de répondre aux attentes de toutes les parties prenantes (collaborateurs, managers, clients...)

La DTO a ainsi coordonné la conduite du changement dans le déploiement du Nouvel Intranet MyCELR, ou encore celui du nouveau poste de travail Mysys.

### **Article 2 : Environnement physique du travail adapté**

Les conditions quotidiennes de travail sont vectrices de qualité de vie et d'engagement des collaborateurs. Elles doivent être adaptées aux besoins de l'activité et conçues dans le souci de l'appropriation individuelle par tous.

Ainsi, le pilier Efficacité du Plan Stratégique de la CELR fixe un principe fort de rénovation et modernisation du réseau des agences, avec l'ambition de près d'une agence sur 2 rénovée d'ici fin 2024.

Ce programme « Modernisation du Réseau » engagé depuis mi 2022 a également mis en avant le principe d'un socle de 4 formats d'agences, devant répondre de manière adaptée et locale aux flux et typologies de besoins clients. Chaque format d'agence est défini en concertation entre les Directions de Groupe, les Directeurs d'agence et les Directions de l'animation commerciale. Il doit permettre aux collaborateurs d'exercer leur métier dans les conditions matérielles d'accueil les plus adaptées.

## **PARTIE 2 : LE ROLE DES MANAGERS DANS LA QUALITE DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Le management est une des composantes essentielles de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Il y contribue par la qualité des relations et des échanges au quotidien, par l'écoute et la reconnaissance du travail. Pleinement convaincue de l'importance de ces principes, l'entreprise souhaite rappeler les valeurs managériales clés de la CELR et la volonté d'accompagnement spécifique des managers dans leur mission.

### **Article 3 : Manager Autrement, les valeurs clés du management en CELR**

La CELR a engagé depuis 2019 de nombreuses actions destinées à fédérer une communauté managériale autour de valeurs fortes et reconnues.

#### **Article 3.1 : Référentiel de valeurs et compétences managériales en CELR**

La CELR a établi un référentiel des compétences managériales communes dont dispose les collaborateurs, basé sur quatre valeurs : exigence, bienveillance, exemplarité et esprit d'équipe. Les rôles clés du manager sont ainsi identifiés :

- Donner et partager le sens,
- Animer l'équipe et piloter l'activité,
- Accompagner les collaborateurs.

Ces missions constituent, au-delà, le socle de l'appréciation régulière des compétences managériales. En ce sens, dans le cadre des journées de mise en situation des futurs managers, elles représentent de véritables points d'observation de la part des Intervenants, en lien avec l'exercice de futures responsabilités managériales.

#### **Article 3.2 : Animation de la communauté des managers**

L'entreprise poursuit également une politique ancrée dans le temps d'accompagnement et d'animation dédiée aux managers. A cet effet, différentes mesures ont été mises en œuvre au fil des ans :

- Conventions managériales,
- Interlocuteur dédié nommé au sein de la Direction des Ressources Humaines et destiné à accompagner le manager dans son évolution de carrière et la formation,
- Canaux de communication dédiés : Newsletter managériale, webinaires, et projet d'un profil d'accès spécifique dans l'intranet entreprise avec un espace dédié.

Tenant compte des attentes exprimées par les managers de pouvoir davantage partager entre eux les bonnes pratiques et retours d'expériences managériales, l'entreprise s'engage à renforcer les dispositifs permettant d'y répondre.

Afin de capitaliser sur la communauté managériale existante, l'expertise et les compétences qui la composent, la CELR a par ailleurs souhaité associer des managers (siège et réseau) à la co-construction d'actions mises en place au sein de l'entreprise, tel que notamment le Plan Stratégique de la CELR coconstruit avec une centaine de managers.

Afin de favoriser et développer le management participatif et collaboratif, des moments d'expression dédiés ont également été mis en œuvre, notamment lors des séminaires managériaux organisés en 2022 dont le contenu a par la suite été restitué auprès du Directoire.

#### **Article 4 : Formation continue des managers**

La qualité des conditions de travail implique l'adhésion et l'implication active des managers. Par le développement de sa culture managériale, la CELR met en place les moyens et actions adaptés à cet objectif.

Ainsi, en 2020, un premier cycle de formation triennal des managers a été engagé par la CELR, en soutien de l'engagement pris auprès de la communauté des managers et des ambitions de l'entreprise.

Un nouveau cycle managérial sur 3 ans sera proposé pour les exercices 2024 à 2026.

##### **Article 4.1 : Principes clés de la formation des managers en CELR**

A l'instar de la construction du cycle 2020/2022, le prochain sera construit après une phase d'écoute des besoins des managers, recueillis au travers de questionnaires internes et d'ateliers de réflexion animés par la Direction des Ressources Humaines courant 2023.

La formation managériale en CELR a pour ambition de nourrir un sentiment d'appartenance à une communauté unique et soudée, tout en répondant aux besoins différenciés et personnalisés des managers. Elle porte les valeurs essentielles du management et présente un double objectif : proposer des outils pratiques répondant aux besoins individuels spécifiques et permettre aux managers de partager entre eux leurs pratiques managériales.

##### **Article 4.2 : Formation managériale aux risques psychosociaux**

La prévention doit rester l'une des clés de résolution des risques professionnels et notamment des risques psychosociaux. Soucieuse de développer cette politique de prévention, l'entreprise a à cœur de sensibiliser et former les managers à ces risques afin qu'ils puissent notamment les prévenir et les détecter.

En ce sens, la formation « prise de poste des primo-managers » comporte un volet spécifique dédié à la prévention des risques psychosociaux (RPS). Cette formation intervient en complément du socle de formation, dont les composantes dédiées à la culture de l'écoute active et du feedback sont en elles-mêmes de nature à prévenir des RPS.

En complément de ces formations, un dispositif de sensibilisation et de rappel des bonnes pratiques en matière de prévention des risques psychosociaux sera déployé auprès de l'ensemble des managers au cours du prochain cycle de formation.

### **PARTIE 3 : DISPOSITIFS D'ECOUTE INTERNE, GAGE DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

L'engagement des collaborateurs est un axe clé de la réussite du Plan Stratégique de l'entreprise et une résultante attendue de la qualité de vie au travail. Il repose notamment sur un haut niveau d'écoute et de confiance entre les différentes parties prenantes à la Qualité de Vie au Travail.

#### **Article 5 : Baromètres d'engagement des collaborateurs**

Consciente que l'écoute des attentes des collaborateurs constitue un véritable vecteur de QVCT, la CELR souhaite compléter et développer les dispositifs d'écoute mis en place au sein de l'entreprise.

### **Article 5.1: Baromètre d'engagement Groupe BPCE**

Le baromètre Groupe Diapason est déployé par l'entreprise selon les modalités prévues en lien avec le Groupe BPCE.

Ce questionnaire est un dispositif utile de mesure du niveau d'engagement des collaborateurs et de suivi des plans d'action engagés dans l'entreprise, dans lequel la CELR souhaite pleinement s'inscrire. Des questions ouvertes, définies par l'entreprise permettent ainsi de recueillir au plus près des collaborateurs, leurs attentes et expressions en lien avec l'exercice de leur activité professionnelle et leurs conditions de travail.

Il est ainsi rappelé que ce dispositif géré par un organisme externe répond aux exigences légales et contrôlées de stricte confidentialité et d'anonymat des résultats. L'objectif de restitution des résultats par Direction n'est possible qu'avec un nombre minimum de répondants garantissant cet anonymat.

### **Article 5.2 : Questionnaire interne collaborateurs CELR**

En complément du questionnaire précédent, ponctuel et basé sur une série de questions définies en lien avec le Groupe, la CELR souhaite se doter d'un dispositif d'écoute des collaborateurs plus régulier et plus souple dans sa mise en œuvre.

Il permettra d'interroger de manière plus régulière les collaborateurs sur des questions spécifiques à la CELR.

Les modalités de ce dispositif seront définies et mises en œuvre par l'entreprise au cours de la durée d'application du Plan.

### **Article 6 : Gestion des irritants collaborateurs Réseau**

La simplification et l'adaptation des processus contribuent à l'amélioration des conditions de travail. La CELR poursuit dans le cadre de son Plan Stratégique (Pilier Efficacité) toutes les actions visant la simplification des processus. Elle s'assure par ailleurs de l'adéquation des processus aux évolutions des organisations.

Dans ce cadre, la CELR s'engage à :

- Identifier et apporter des réponses aux dysfonctionnements perçus comme des irritants, qu'il s'agisse d'irritants relatifs aux clients et/ou aux collaborateurs dès lors qu'ils impactent directement ou indirectement les conditions de travail (outils, espace de travail, process, procédures...).
- Communiquer régulièrement sur les résultats et avancées liés aux dispositifs d'écoute mis en place.

Un dispositif d'écoute et d'amélioration continu est ainsi déployé en CELR depuis 2023 et un outil spécifique est dans ce cadre mis à disposition sur l'intranet.

Un bilan sera effectué afin d'adapter le dispositif existant, en le complétant et le renforçant le cas échéant.

## **PARTIE 4 : ACCOMPAGNEMENT ET SOUTIEN AUX SALARIES**

Soucieuse d'être attentive à l'accompagnement des collaborateurs rencontrant des moments de vie particulièrement sensibles, des dispositifs d'information et d'accompagnement ont été déployés au sein de la CELR depuis de nombreuses années. Ces mesures ont vocation à perdurer et à être complétées par des dispositifs novateurs susceptibles d'accroître l'accompagnement, notamment au profit des collaborateurs aidants.

## **Article 7 : Dispositifs internes d'accompagnement des situations sensibles**

### **Article 7.1 : Guide d'accompagnement des collaborateurs**

En lien avec les travaux et échanges intervenus lors des Commissions Santé, Sécurité et conditions de Travail (CSSCT), le Guide d'accompagnement des collaborateurs et de prévention RH a été construit par la Direction des Ressources Humaines.

Diffusé et publié sur l'intranet de l'entreprise, il est accessible à tous les collaborateurs et permet de recenser dans un seul document l'ensemble des dispositifs, mesures, contacts et interlocuteurs utiles (internes et externes) dans tous les domaines :

- Prévention des risques psychosociaux,
- Agressions et incivilités,
- Handicap,
- Protection sociale,
- Logement,
- Congés spéciaux et familiaux, proches aidants,
- Parentalité.

Un référent QVT est également désigné au sein de la Direction des Ressources Humaines. Intégré au sein de la Communauté des Référents QVT, animée par le Groupe BPCE, il constitue l'une des clés du développement de la QVCT et de l'écoute des collaborateurs au sein de l'entreprise, en lien avec les représentants du personnel, les membres de la CSSCT et les médecins du travail.

### **Article 7.2 : Dispositif de gestion des incivilités**

Le dispositif interne de gestion des incivilités est le résultat d'une réflexion commune menée depuis de nombreuses années, sur les points relatifs à la sécurité, entre les différentes Directions de la CELR et les représentants du personnel.

Tous les collaborateurs nouveaux entrants sont formés à la gestion des incivilités dans le cadre de la formation initiale à la Sécurité, et par le biais du dispositif d'intégration des nouveaux entrants. De plus, plusieurs sessions de formations complémentaires sont dispensées chaque année sur ce thème.

Un accompagnement spécifique est par ailleurs déployé par la Direction des Ressources Humaines en lien avec la Direction Technique et la CSSCT, en cas de déclaration d'incidents. Une prise de contact et un temps d'échange sont ainsi réalisés et les coordonnées et dispositifs d'accompagnement existants (Assistance et accompagnement Psychologique) sont rappelés aux collaborateurs.

## **Article 8 : Accompagnement psychologique et soutien des collaborateurs**

L'écoute professionnelle et confidentielle d'un tiers à l'entreprise est reconnue comme étant un soutien efficace dans toutes les situations à fort enjeu émotionnel. Ainsi, la CELR a mis en place depuis juillet 2019 un partenariat avec PSYFRANCE qu'elle entend faire perdurer.

PSYFRANCE est une cellule d'écoute et de soutien par téléphone. Un numéro spécifique et dédié aux collaborateurs de la CELR leur permet de solliciter une écoute en cas de besoin, relevant tant de la sphère personnelle que professionnelle. Ce dispositif est anonyme et gratuit pour les collaborateurs.

Au-delà des communications globales et collectives réalisées sur l'intranet de l'entreprise et au sein du Guide d'accompagnement, la DRH informe les collaborateurs individuellement de l'existence du dispositif et des facilités d'accès à cette plateforme dans les situations présentant un besoin potentiel de soutien psychologique dont elle a connaissance.

Par ailleurs, et en complément de ce dispositif de soutien psychologique, la CELR a conclu un contrat avec un Service Social de Conseil lequel met à disposition une assistante sociale au sein des locaux de la CELR un jour par semaine. Tenue au secret professionnel, elle accompagne et conseille les collaborateurs dans leurs démarches portant sur la famille, le logement, le handicap, la santé, la prévoyance...

## **Article 9 : Dispositif de soutien aux salariés aidants et en situation de présence parentale**

Les contraintes auxquelles sont confrontés les salariés-aidants peuvent perturber de manière importante l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Dans le cadre de la promotion de la qualité de vie au travail et de la responsabilité sociale de l'entreprise, l'entreprise a souhaité dans le cadre du présent Plan d'actions poursuivre l'engagement et les initiatives mises en œuvre au service des collaborateurs proche aidants ou en situation de présence parentale en mettant en place un dispositif novateur au sein de la CELR.

### **Article 9.1 : Création d'un Fonds de Solidarité Salariale**

L'entreprise, soucieuse de porter une attention particulière à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle avait souhaité mettre en place, dans le cadre de l'Accord NAO du 22 février 2019, un dispositif spécifique de don de jours permettant aux collaborateurs de bénéficier de facilités d'absence dans le cadre de certaines situations spécifiques.

Néanmoins, il est constaté une absence d'utilisation de ce dispositif en regard de ses conditions restrictives de mise en œuvre ne permettant pas d'atteindre l'objectif initialement fixé.

Or, l'entreprise est particulièrement consciente que la situation de proche aidant peut nécessiter un besoin de s'absenter au-delà du contingent de jours de congés payés ou RTT acquis. La CELR a ainsi souhaité capitaliser sur la force du collectif et faciliter les mesures de solidarité entre collaborateurs. C'est dans ce cadre qu'un Fonds de Solidarité Salariale à destination des proches aidants et des collaborateurs en situation de présence parentale sera mis en place dans les conditions ci-dessous.

Le Fonds ainsi mis en œuvre étant par ailleurs plus favorable, il s'entend à l'exclusion de tout autre dispositif analogue. Il est ainsi entendu que le dispositif mis en place dans le cadre de l'accord NAO du 22 février 2019 est éteint de plein droit

#### a) Collaborateurs bénéficiaires

Pourront solliciter le bénéfice du Fonds de solidarité salariale les salariés disposant d'une ancienneté minimale d'un an et relevant de l'une des situations suivantes :

- Salarié aidant, tel que défini par les articles L 3142-16 et D 3142-8 et suivants du Code du travail ;
- Salarié en situation de présence parentale, telle que définie à l'article L 1225-62 du Code du travail (c'est-à-dire le collaborateur dont l'enfant de moins de 25 ans, à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants).

Dans un souci d'équité, de lisibilité et afin de limiter les difficultés organisationnelles au sein des unités de travail, seuls pourront bénéficier du Fonds de Solidarité Salariale les collaborateurs ayant utilisé l'intégralité de leur droit à absence rémunérée annuel (CP, RTT, Jours libres, jours d'ancienneté et repos compensateurs pour les cadres au forfait jours).

Néanmoins, consciente que la situation des aidants et des collaborateurs en présence parentale implique une certaine flexibilité dans la gestion des congés, et afin de tenir compte des situations individuelles rencontrées, la CELR autorise les collaborateurs disposant de moins de 10 jours sur leur compteur individuel d'absence (CP, RTT...) à solliciter le bénéfice du Fonds de Solidarité Salariale. Une appréciation

sera réalisée par la Direction des Ressources Humaines en tenant compte notamment de la note de service relative à la gestion des congés applicable en CELR et de la date à laquelle est réalisée la demande.

b) Collaborateurs donateurs

Tout collaborateur en CDI, disposant d'au moins un an d'ancienneté au sein de l'entreprise, peut, anonymement et sans contrepartie, décider de donner, dans la limite de 5 jours par an, tout ou partie de ses jours de :

- Congés payés acquis non pris incluant les jours d'ancienneté,
- Réduction du temps de travail (RTT) acquis et non pris,
- Jours de repos des cadres au forfait jours,

Dans ce cadre, seuls pourront être donnés les jours acquis au titre de l'année N-1 et qui doivent être soldés au 31/12 de l'année N. En tout état de cause, le don ne pourra avoir pour effet :

- D'amputer, même partiellement, le solde acquis au titre de l'année N et posé au titre de l'année N+1 ;
- De porter à plus de 15 le nombre de jours affectés au titre d'une même année, au Fonds de Solidarité Salariale et au Compte Epargne Temps (confondus).

Le don réalisé est irrévocable.

c) Abondement de la CELR

La CELR abondera le Fonds à hauteur d'un jour par tranche de deux jours donnés par les collaborateurs, dans la limite de 50 jours annuel d'abondement.

d) Modalités de don

Une communication spécifique rappelant l'existence du Fonds de Solidarité Salariale et les modalités de dons sur ce dernier sera réalisée en fin d'année par l'entreprise.

La possibilité de donner des jours sur le Fonds sera ouverte annuellement sous réserve que le nombre de jours restant sur le Fonds soit inférieur à 100 (abondement de l'entreprise compris) à la date prévisionnelle de lancement de la campagne.

e) Modalités d'utilisation

Les jours donnés sur le fonds pourront être utilisés par les collaborateurs remplissant les conditions prévues au a) du présent article sous réserve que le Fonds dispose d'un solde de jours suffisants. Aucune utilisation ne pourra avoir lieu si le solde du Fonds de Solidarité Salariale est nul.

Le collaborateur informe par écrit la Direction des Ressources Humaines de son besoin de bénéficier du Fonds de Solidarité Salariale et :

- Précise le nombre de jours sollicités et le(s) jour(s) d'absence prévu(s) ;
- fournit les justificatifs correspondant à sa situation conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables (Notification du taux d'incapacité, Décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie ...).

Le collaborateur pourra solliciter le bénéfice du Fonds au cours d'une année civile, de façon fractionnable (journée), dans la limite de 10 jours annuels et en tout état de cause de 30 jours sur l'ensemble de sa carrière en CELR.

Sauf circonstances exceptionnelles, un délai de prévenance de 48h est applicable aux absences sollicitées dans ce cadre.

Les jours mobilisés seront directement positionnés sur l'outil de gestion des absences par la Direction des Ressources Humaines. Aucun déblocage de jours ne sera réalisé en l'absence des justificatifs afférents à la situation du collaborateur.

Lorsque deux salariés sont aidants du même proche aidé (ou en situation de présence parentale au titre du même enfant), ils ne pourront s'absenter au titre de ce dispositif de façon simultanée.

Le collaborateur bénéficiant d'un ou plusieurs jours issus du Fonds de Solidarité Salariale ne pourra pas positionner de jours sur son Compte Epargne Temps au titre de l'année concernée.

f) Bilan

Le Fonds de Solidarité Salariale est créé jusqu'au 31/12/2025.

Un premier bilan de ce dispositif (nombre de jours donnés, nombre de bénéficiaires) sera présenté au Comité Social et Economique en fin d'année 2024. Ce bilan permettra de construire une réflexion quant à l'éventuelle pérennisation du Fonds et de ses modalités de fonctionnement.

En cas de non-renouvellement du dispositif au-delà du 31/12/2025, il est convenu que le Fonds subsistera jusqu'au solde total des jours donnés selon les modalités ci-avant précisées.

## **Article 9.2 : Communication et sensibilisation**

Le sujet relatif au statut de proche aidant ou de présence parentale doit être connu de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (Direction des Ressources Humaines, Managers, représentants du personnel, collaborateurs ...). En conséquence, consciente que la connaissance des dispositifs applicables demeure l'une des clés d'accompagnement de ces situations sensibles, l'entreprise s'engage à mettre à disposition des collaborateurs les informations nécessaires à la compréhension et l'accompagnement de ces situations par le biais de communications spécifiques et par la formation et la sensibilisation des managers dans le cadre de la formation des primo-managers.

Fait à Montpellier le 31 juillet 2023