

**ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA QUALITE DE VIE
ET
AUX CONDITIONS DE TRAVAIL**

ENTRE :

La CAISSE D'ÉPARGNE COTE D'AZUR,
dont le siège social est situé à NICE (06205), 455 Promenade des Anglais BP 2397,
représentée par Madame Isabelle MENGIN, en sa qualité de membre du Directoire en
charge du Pôle Ressources,

Ci-après désignée la « CECAZ »,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la CECAZ,
représentées respectivement par leur délégué syndical coordinateur :

- Monsieur Gérard OLIVIERI pour le SNE-CGC,
- Monsieur Philippe ROCHE pour la SNP-FO,
- Madame Isabelle FAYOLLE pour le SU-UNSA,

D'autre part,

PREAMBULE

Par l'accord de la branche des Caisses d'Épargne conclu le 1er juillet 2022, les parties prenantes ont affiché une ambition forte, portée par l'ensemble des dirigeants des entreprises qui la composent et l'ensemble des acteurs de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

La CECAZ dispose aujourd'hui d'un socle important de mesures et dispositifs entrant dans le champ de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

Ce présent accord local a ainsi aujourd'hui pour objectif d'identifier des mesures nouvelles qui viendront compléter le socle actuel.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

1.1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la Caisse d'Épargne Côte d'Azur y compris les collaborateurs de Monaco.

1.2 - Périodicité de l'accord

Convaincues de l'importance d'ancrer une politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail, la Direction et les organisations syndicales signataires ont souhaité négocier un accord jusqu'à la date de fin de l'accord de Branche, soit jusqu'au 30 juin 2025, afin d'accompagner et de structurer les projets de l'entreprise et la vie des collaborateurs au sein de la Caisse d'Épargne Côte d'Azur.

Ainsi, à compter de la signature du présent accord, la Direction et les organisations syndicales représentatives ne seront tenus d'engager une nouvelle négociation qu'au terme d'un délai, correspondant à l'expiration du présent accord.

1.3 – Modalités de suivi de l'accord

Un suivi de l'accord sera réalisé via un bilan présenté annuellement devant la CSSCT.

ARTICLE 2 : MESURES NOUVELLES

Mesure 1 – Impacts évolution d'organisation

a) Objectif

S'assurer de l'adéquation continue des processus de travail aux mutations des organisations. Accompagner leurs évolutions tout en prenant en compte l'impact sur les conditions et la charge de travail pour les projets majeurs d'évolution d'organisation et de transformation.

b) Description

Définir un cadre méthodologique de la démarche propre à CECAZ. Intégrer le référent QVCT dans ces projets.

c) Indicateur

- Nombre de projets dans lesquels le référent QVCT a été intégré et dont une synthèse des constats, analyses et décisions a été restituée au CSE.

Mesure 2 - Maintien du lien avec l'entreprise

a) Objectif

Faciliter le retour du salarié au sein de l'Entreprise après une longue absence.

b) Description

Identifier un outil et/ou des modalités pour maintenir, si le collaborateur le souhaite, un lien avec l'entreprise pendant son absence.

c) **Indicateurs**

- Outil mis en place et/ou modalités décrites
- Liste des informations mises à disposition

Mesure 3 – Cellule de maintien dans l'emploi

a) **Objectif**

Préparer, le plus tôt possible, la reprise du travail ou le maintien dans l'emploi d'une personne rencontrant un problème de santé faisant peser un risque sur le maintien de son activité professionnelle.

b) **Description**

Définir l'objet de cette cellule

Création d'une cellule de maintien dans l'emploi

Définir les modalités d'organisation de cette cellule (fréquence, condition de mise en place, composition)

c) **Indicateur**

- Nombre de situations traitées

Mesure 4 - Soutien aux aidants

a) **Objectifs**

Accompagner les collaborateurs confrontés à la prise en charge d'un proche fragilisé par l'âge, la maladie ou le handicap. Sensibiliser le management et les équipes à ces situations et leurs impacts.

b) **Description**

- Déploiement service Prev&Care : accompagnement gratuit à disposition des collaborateurs aidants d'un proche fragilisé par l'âge, la maladie ou le handicap. Information, conseil et accompagnement du collaborateur dans toutes ses démarches.
- Information des parties prenantes et des aidants sur les dispositifs internes et externes existants.
- Information et sensibilisation des managers et collaborateurs, webinaires, newsletters, mise à disposition du guide des salariés aidants développé par la DRH Groupe.

c) **Indicateurs**

- Nombre de sensibilisation/communication réalisées
- Nombre de jetons Prev&Care utilisés

Mesure 5 - Analyser les risques professionnels

a) **Objectif**

Contribuer en lien avec la commission prévention, à l'analyse des risques en utilisant les données d'accident du travail et d'absentéisme

b) Description

- Accidents du travail → analyse des accidents du travail, arbre des causes...
- Absentéisme → analyse des absences (par âge, durée, sexe, fonctions...) et de leurs évolutions

c) Indicateurs

- Nombre d'accidents du travail analysés, nombre de plans d'action identifiés et mis en œuvre
- Synthèse analyse des absences, préconisations

Mesure 6 - Dénigrement en ligne

a) Objectif

Défendre et soutenir les collaborateurs qui subissent du dénigrement en ligne

b) Description

Mise en place d'un groupe de travail qui devra identifier les réponses adaptées pour traiter les avis négatifs Google

c) Indicateur

Elaboration d'un process de traitement des avis Google et des actions d'accompagnement et de protection des collaborateurs concernés

Mesure 7 – Développer l'activité physique

a) Objectif

Inciter à l'activité physique les collaborateurs sans activité physique régulière et/ou en situation de sédentarité

b) Description

Dynamique Jeux Olympiques

Tester la mise en place de solutions de conseils, coaching, challenge.... auprès des collaborateurs de la CEEAZ

c) Indicateurs

- Nombre de sites concernés
- Nombre d'activité proposées
- Nombre de collaborateurs participants

Mesure 8 – Communication

a) Objectif

Sensibiliser, faire connaître et valoriser les dispositions existantes en matière de QVCT.

b) Description

Mise en place une communication « dynamique » sur les accords, dispositifs, interlocuteurs, sensibilisation...

Création d'une newsletter et/ou d'un espace dynamique dédié

c) Indicateurs

- Solution identifiée
- Nombre informations mises en avant

Mesure 9 – Suivi des salariés éloignés

a) Objectif

Le trajet domicile/lieu de travail est un facteur de risques en termes d'accident de trajet mais également en termes de risques de TMS, de fatigue physique et de fatigue mentale.

La réduction des distances permet de réduire ces risques et également les impacts en matière de pouvoir d'achat pour le collaborateur et de réduction de l'empreinte carbone.

Pour ces raisons, un suivi des personnes les plus éloignées aura pour objectif d'identifier les causes de cet éloignement et de rechercher les éventuelles solutions de rapprochement.

b) Description

- Identification annuelle des salariés présents dont la distance domicile/lieu de travail aller/retour est supérieur à 80 kms.
- Etude des personnes concernées (emploi, ancienneté dans le poste, nombre de jours de télétravail, type de trajet...)
- Identification des solutions potentielles pouvant être proposées par l'entreprise pour réduire cette distance (changement de poste/nouvelle affectation dans le cadre d'une mobilité géographique, adhésion au télétravail si cela n'est pas déjà le cas, travail déplacé, covoiturage...)

La présentation de ce suivi se tiendra à l'occasion de la commission de suivi prévue par l'accord de mobilité signé le 7 avril 2015, pour laquelle les organisations syndicales signataires dudit accord acceptent d'étendre le champ de compétence de cette commission et la présence de toutes les organisations syndicales signataires du présent accord pour traiter ce sujet précis.

c) Indicateurs

- Nombre de salariés identifiés
- Nombre de situations étudiées

ARTICLE 3 : ECHANGES

Les organisations syndicales ont exprimé le souhait de limiter les accès aux données de suivi des contributions individuelles des activités commerciales. Ces données sont actuellement partagées par le biais de l'outil Vision'R et les évolutions souhaitées nécessiteraient de reconstruire l'outil actuel qui n'a pas vocation à être maintenu.

En effet, la Direction projette d'évoluer vers un nouvel outil à horizon 2025 et s'engage en conséquence à échanger sur ce sujet avec les représentants des salariés à cette échéance.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FINALES

4.1 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

4.2 - Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 8 jours calendaires suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord. Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

4.3 - Révision de l'accord

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 3 mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique.

4.4 - Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. Néanmoins, les parties signataires pourront, à l'occasion de la dénonciation et à l'unanimité, prévoir un délai de préavis différent. La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

ARTICLE 5 : DUREE DE L'ACCORD ET PUBLICITE

5.1 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2025.

5.2 – Communication et publicité

Un exemplaire original du présent accord sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, en application de l'article L.2231-6 du Code du travail.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé à la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) via la plateforme en ligne Télé accords et auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nice.

Un exemplaire sera également transmis à l'adresse numérique de la branche. Il fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, dont une version anonymisée ne comportant pas les noms et prénoms des personnes signataires.

Enfin il fera l'objet d'un affichage à destination du personnel sur le site intranet de la Direction des Ressources Humaines.

Fait à Nice Arénas, le 24 octobre 2023
En 4 exemplaires originaux, dont un remis à chacune des parties.

➤ Pour la CECAZ

Isabelle MENGIN

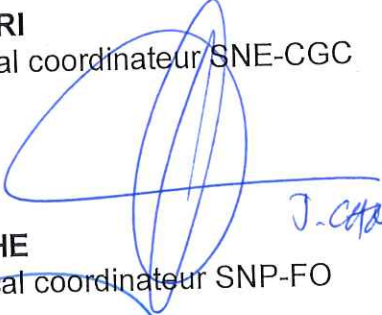
Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources



➤ Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Gérard OLIVIERI

Délégué syndical coordinateur SNE-CGC



Philippe ROCHE

Délégué syndical coordinateur SNP-FO

J. CAVALIERO



Isabelle FAYOLLE

Déléguée syndicale coordinatrice SU-UNSA

