

ACCORD CNP ASSURANCES RELATIF A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DU

10 FEVRIER 2017

Le 10 février 2017, l'entreprise CNP ASSURANCES et les représentants des organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et Unsa ont conclu, pour une durée de 3 ans, un accord d'entreprise portant sur la qualité de vie au travail. Cet accord est le fruit d'une réflexion menée par les partenaires sociaux relative aux nouvelles exigences du monde du travail et la prise en compte de données inquiétantes liées à l'absentéisme. Se fondant sur la volonté d'être une entreprise socialement responsable, l'accord conclu répertorie 3 grandes catégories de mesures :

- Le rôle des managers dans la qualité de vie au travail
- La conciliation vie professionnelle-vie personnelle
- L'égalité professionnelle

Par ailleurs, CNP ASSURANCES met en place pour l'année 2017 un plan d'action visant à approfondir par des analyses spécifiques sa compréhension des causes de l'absentéisme afin de pouvoir identifier des leviers d'action (article 5).

I/ LE ROLE DES MANAGERS DANS LA PRISE EN COMPTE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

A/ Le Baromètre « Dialog »

CNP Assurances s'engage à doter les manager d' outils permettant le relevé d'indicateurs concernant la perception de la stratégie d l'entreprise, de l'ambiance de travail, des relations managériales et de la qualité de vie a travail.

- *Le baromètre « Dialog », « outil digital, apporte au manager des éléments de connaissance complémentaires (...) et constitue un signal sur d'éventuelles difficultés. « Dialog » est au service de l'amélioration de la qualité du travail. Il*

aide le manager à établir par le dialogue, une relation d'échanges avec son équipe et à mieux comprendre le fonctionnement collectif » (article 2.1.1).

- En parallèle, l'entreprise mettra à disposition des managers une analyse relative à la charge de travail, selon ses 3 acceptions (*« la charge de travail prescrite, à partir des objectifs et des indicateurs de résultats ; la charge de travail ressentie, comment est-elle vécue par chacun et comment sont ressenties les contraintes de l'activité ; la charge de travail réelle, qui prend en compte les conditions dans lesquelles est réalisé le travail »* article 2.1.2).

C'est en se fondant sur ce baromètre que le manager pourra le cas échéant solliciter le service de la Médiation Sociale Interne pour les collaborateurs en difficulté, ou alors être accompagné par un référent interne dans la mise en place d'une démarche RH.

B/ L'accompagnement du Manager face au changement

CNP assurance veut insuffler une nouvelle « *transformation culturelle* » qui passera par un soutien accru des managers, spécifiquement lors de la conduite d'un projet entraînant un changement. Ainsi, ces derniers pourront se référer au guide créé par le Centre de Ressources Conduite du changement, qui s'intitule « la clef de réussite du changement », des temps de réunion seront consacrés aux échanges entre managers, les bonnes pratiques managériales seront consignées dans un « *praticiel, une boîte à idées, et le tableau parlons-en* » (article 2.1.1 à 2.1.4).

II/ LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PERSONNELLE

Cette notion s'articule autour de 3 mesures que sont le droit à la déconnexion, le télétravail et les mesures liées à la parentalité

A/ Le droit à la déconnexion (article 2.2)

L'accord prévoit que « le temps de travail effectif s'inscrit à l'intérieur de la plage 7 heures 30 / 19 heures 30. Les managers doivent veiller à ce que les réunions se tiennent dans une plage de 9 heures à 17 heures 30 et prennent en considération le temps de transport. Ils doivent également s'assurer que leurs collaborateurs disposent d'un temps de pause suffisant pour déjeuner. La programmation des réunions doit prendre en compte dans la mesure du possible le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel concernées par ces réunions ».

Par ailleurs, l'accord institue un droit d'alerte pour « *tout collaborateur auprès des acteurs de la prévention des risques psychosociaux (voir le tableau affiché sur les sites de l'entreprise indiquant les contacts et accessible sur l'intranet : le Groupe - Risques psycho-sociaux - Qualité de vie au travail et prévention RPS - Vos contacts) s'il estime que son droit à la déconnexion n'est pas respecté* ».

B/ Les mesures liées à la parentalité

Autre mesure innovante, CNP ASSURANCES prévoit de prendre en charge les frais de garde des enfants lorsque le salarié suit « *une formation, séminaire d'entreprise ou tout autre événement organisé par l'entreprise nécessitant un déplacement avec nuitée à l'extérieur du domicile* ». (article 2.3.1).

- Des chèques CESU peuvent être demandés par les salariés pour bénéficier de place de crèche ou d'employés à domicile
- L'accord vise un taux de prise du congé paternité de 90% et rappelle les dispositions relatives au congé pour s'occuper d'un proche (salarié aidant).
- Mise en place de la plateforme LYFE, « *_Services en ligne permettant de faciliter la vie quotidienne des personnes en matière de santé et de bien-être (exemples : prise de rendez-vous médicaux, bilan santé personnalisé, coaching bien-être, information conseil au bien-vieillir, prévention de la perte d'autonomie ...)* ».

C/ Le télétravail

Cette forme d'organisation du travail est mise en place à titre expérimental pour toute l'année 2017, suite à laquelle un bilan sera dressé. « *Peuvent entrer dans le dispositif, sous réserve de l'accord de leur manager, les collaborateurs répondant aux conditions suivantes* :

- *travailler en CDI à temps plein au moment de la demande avoir une ancienneté d'au moins 3 ans dans le groupe*
- *avoir une activité pouvant être exécutée de façon partielle à distance, à son domicile*
- *disposer d'un degré d'autonomie suffisant dans la réalisation de son travail et ne nécessitant pas de soutien managérial rapproché pendant le télétravail.*

Le manager définit quelle journée de la semaine est exercée en télétravail ainsi que l'amplitude journalière durant laquelle le salarié est accessible et disponible. Une période d'adaptation d'un mois renouvelable une fois permet au collaborateur et au manager d'évaluer si cette nouvelle modalité d'exercice de l'emploi est adaptée ou doit être ajustée » (article 2.4).

III/ EGALITE PROFESSIONNELLE

Ces dispositions figurent à l'article 4 de l'accord.

L'accord vise la mise en application « *d'actions positives* » visant à réduire les inégalités de rémunération, d'évolution professionnelle, de politique salariale. Il s'agira de pointer les inégalités non justifiées de manière objective, et de les corriger individuellement.

Par ailleurs, la Direction devra s'assurer que les salariés de retour de congé maternité ou de congé parental d'éducation ne subissent aucun retard dans leur évolution professionnelle ni leur rémunération.

Enfin, « *CNP Assurances continue à prendre en charge le versement des cotisations retraites, parts patronale et salariale auprès des régimes de retraite complémentaire des salariés de droit privé bénéficiant d'un congé parental d'éducation à temps plein. La prise en charge s'effectue, pendant toute la durée du congé parental, (...) La prise en charge par l'employeur de la sur-cotisation part patronale des salariés travaillant à temps partiel optant pour le paiement de cotisations de retraite sur une base temps plein* » est également assurée.