ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par la Directrice des Ressources Humaines du Groupe, Madame Caroline GUILLAUMIN,

Et, d'autre part, les Organisations Syndicales Représentatives au niveau national,

C.F.D.T. représentée par Johanna DELESTRE
avec réserves

C.F.T.C. représentée par Michel ARENT SBN
Avec réserves

C.G.T. représentée par

S.N.B. représenté par Sophie WASKAR

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 2 novembre 2022

SOMMAIRE

PREAMBULE....3
TITRE I. LES ACTEURS DU DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL....4
TITRE II. LES LEVIERS DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL....7
ARTICLE 1. EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE....7
1.1. Ouverture à toutes les parentalités....8
1.1.1. Repositionnement sur une parentalité à 360°....8
1.1.2. Crèches et services à la personne....8
1.2. Soutien aux salariés aidants....8
1.3. Accompagnement des salariés atteints de maladies chroniques et des salariés de retour d'une absence longue durée....9
1.4. Droit à la déconnexion....10
1.5 Réunions et formations....10
ARTICLE 2. TELETRAVAIL ET TRAVAIL HYBRIDE....11
ARTICLE 3. DROIT D'EXPRESSION....11
3.1. Aux niveaux collectif et individuel, encourager le dialogue, les espaces et les temps d'expression....11
3.2. Une culture managériale accentuant la place donnée aux échanges entre manager(s) et salarié(s)....12
3.3. Impulser une dynamique d'apprentissage de ses erreurs....13
ARTICLE 4. La prévention des risques psychosociaux....13
4.1. La notion de RPS et ses enjeux....13
4.2. Différents niveaux de prévention....14
4.3. Bilans et actions à mener....14
4.4. Projets de transformation....15
ARTICLE 5. CHARGE DE TRAVAIL....16
TITRE III. LA MESURE DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL....18
ARTICLE 6. INDICATEURS ET DIALOGUE SOCIAL....18
TITRE IV. DISPOSITIONS FINALES DE L'ACCORD....19
ARTICLE 7. DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR....19
ARTICLE 8. LE SUIVI DE L'ACCORD....19
ARTICLE 9. LES MODALITES DE REVISION....19
ARTICLE 10. ADHESION....20
ARTICLE 11. DEPOTS ET PUBLICITE....20
ANNEXE – CHARTE DES 15 ENGAGEMENTS POUR L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE....21

PREAMBULE

Les Parties sont convaincues que la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) est un facteur d'engagement des salariés, de performance globale et durable de l'Entreprise et de satisfaction de sa clientèle. Ainsi, elles ont conduit depuis plusieurs années un dialogue social contribuant à créer un socle en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels au travers de différents accords signés (télétravail, égalité, diversité, handicap ...).

SOCIETE GENERALE souhaite poursuivre ses actions engagées depuis plusieurs années et notamment développer la prévention primaire des Risques Psychosociaux (RPS) tout en prenant en compte le contexte actuel particulièrement complexe. Effectivement les changements environnementaux, sociétaux, économiques et technologiques s'accélèrent et entrainent des conséquences sur l'organisation et les modes de travail.

L'activité bancaire connaît de profondes mutations accélérant les transformations. Ces changements ont un impact significatif sur la culture d'Entreprise, la culture managériale, les méthodes de travail mais également sur les conditions de travail des salariés et plus spécifiquement la charge de travail.

La démarche de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail est un enjeu dans la conduite des transformations ; elle doit contribuer à mieux répondre aux besoins individuels et collectifs des salariés. Ainsi, la QVCT implique la mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'Entreprise et relève de l'action et de la responsabilité de tous.

La démarche QVCT s'articule autour de 5 phases :

- Analyser et objectiver les situations en s'appuyant notamment sur des diagnostics et des indicateurs ;
- Construire des démarches en faisant participer les différentes parties prenantes ;
- Associer l'ensemble des acteurs de l'Entreprise sur les sujets QVCT ;
- Expérimenter et améliorer dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue ;
- Suivre les actions mises en place et les progrès réalisés.

Sur l'ensemble des phases, des actions de communication et de sensibilisation seront menées afin que chacun puisse connaître, comprendre, s'approprier les concepts, les méthodes, les dispositifs et partager les meilleures pratiques. Les actions seront présentées à l'Observatoire de la Qualité de vie et des Conditions de Travail (QVCT).

L'ambition de la démarche QVCT vise à rechercher des solutions pragmatiques en lien avec l'organisation des BU et SU afin de répondre aux contraintes et aux besoins particuliers de chaque entité.

SOCIETE GENERALE met en place les conditions qui permettent aux managers, aux équipes et aux salariés de partager les enjeux et le rôle de chacun. L'Entreprise, par le biais de la ligne managériale, veille à ce que chaque salarié connaisse ses missions, ses objectifs et s'attache à lui donner les moyens pour les réaliser. Pour contribuer à l'engagement de tous et que chacun trouve un sens au travail, l'Entreprise favorise l'enrichissement des missions, la diversité des tâches, davantage d'autonomie dans l'organisation de celles-ci, ainsi que le développement des compétences permettant d'envisager de nouvelles perspectives d'évolution et de mobilité.

MK

SW J.D

TITRE I. LES ACTEURS DU DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le développement de la qualité de vie et des conditions de travail contribue à la performance de l'Entreprise, l'efficacité des équipes et l'engagement de chacun.

SOCIETE GENERALE souhaite développer la dynamique autour de la qualité de vie et des conditions de travail en mobilisant l'ensemble des acteurs de l'Entreprise. A tous les niveaux de l'Entreprise chacun doit s'impliquer et se responsabiliser pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail, que ce soit à titre individuel ou collectif.

Globalement, les actions de communication et de sensibilisation ainsi que la mise à disposition de démarches et de moyens doivent contribuer à l'acculturation de l'ensemble des acteurs sur les sujets concourant à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi que la mise en place d'initiatives répondant aux besoins et attentes des équipes.

L'Entreprise définit ses objectifs stratégiques et économiques et les décline dans un souci de performance économique et sociale.

- La Direction :

  - S'assure de la prise en compte des facteurs impactant la qualité de vie et des conditions de travail des équipes et des salariés notamment lors des transformations et réorganisations, et veille à identifier les facteurs de risques nouveaux et à mettre en place des plans d'actions ;

  - Informée d'éventuelles difficultés sur des activités récurrentes, s'assure que des solutions sont recherchées au niveau du périmètre concerné aussi bien par la ligne managériale que par la ligne RH ;

  - Encourage toutes les initiatives concourant à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des équipes et des salariés ;

  - Est responsable de la mise en place des dispositifs, des pratiques, des outils et des engagements définis par le présent accord.

Les membres de la Direction seront sensibilisés à la prévention des Risques Psychosociaux (RPS).

- L'ensemble des lignes managériales :

  - Met en place, sur son périmètre, les initiatives concourant à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des équipes et des salariés ;

  - Echange régulièrement avec les salariés et équipes de son périmètre sur la stratégie de l'entité et la contribution de chacun, la charge de travail, l'équilibre des temps de vie ... ;

  - Contribue à la régulation et à la prévention des situations à risque et est vigilant à prévenir voire à mobiliser, le cas échéant, les acteurs qui pourront l'aider à prendre des mesures sur les situations à risque.

- L'ensemble des lignes RH :

  - Met en place et décline la politique de qualité de vie et des conditions de travail au sein de l'organisation en lien avec le Métier ;

- A un rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des salariés au quotidien en lien avec les professionnels de la prévention et du secteur médico-social.

- Les représentants du personnel et leurs instances dont notamment le CSEC et les CSSCT (ou les CSE d'établissement) :

  - Alertent sur les situations de tensions constatées et échangent avec les salariés et la Direction en tant qu'acteur de proximité ;

  - Assurent un suivi régulier des indicateurs transmis trimestriellement par l'employeur ;

  - Contribuent ainsi à la protection de la santé, de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et jouent un rôle essentiel dans le développement de la qualité de vie au travail.

- L'équipe QVCT de la DRH Groupe :

  - Promeut le présent accord et, à ce titre, communique et sensibilise l'ensemble des acteurs sur les différents sujets concourant à la qualité de vie et des conditions de travail ;

  - Anime la communauté des correspondants QVCT et RPS ;

  - Recueille les remontées d'initiatives locales réalisées par les correspondants QVCT afin d'en faire la synthèse commentée lors des sessions de l'Observatoire de la QVCT ;

  - Partage les réalisations en lien avec la mise en œuvre de cet accord avec l'Observatoire de la QVCT.

- Les correspondants QVCT et RPS (Risques Psycho-Sociaux) :

Les parties s'accordent pour reconnaitre le rôle important des acteurs RH en charge de l'animation et de la coordination des actions QVCT et RPS au niveau de la BU et SU. A cet effet, un acteur RH de la BU/SU aura pour mission d'être le coordinateur QVCT et RPS de sa BU/SU. Au regard de l'importance des effectifs, la Banque de Détail en France mettra en place au moins un correspondant par Région. Ce rôle fait partie intégrante de l'activité dudit salarié et figure dans sa description de poste et dans son évaluation.

Ces correspondants composent une Communauté. Ils auront notamment pour mission de proposer des actions concourant à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail et plus particulièrement concernant la prévention des risques psychosociaux :

  - Ils accompagneront les responsables de BU/SU et le DRH dans la définition du plan d'actions propre à chaque BU/SU ;

  - Ils définiront des actions de sensibilisation à destination de la ligne managériale et de la ligne RH de leur BU/SU sur les différents sujets concernant la qualité de vie et des conditions de travail ainsi que la prévention des RPS ;

  - Ils seront les interlocuteurs de la ligne RH de l'entité sur les sujets concernant la qualité de vie et des conditions de travail ainsi que sur la prévention des RPS et seront associés aux diagnostics et éventuellement aux actions à mener ;

- Ils auront la charge du suivi des différentes actions menées localement afin notamment de consolider et remonter les actions et initiatives au niveau central.

Ils seront formés sur les sujets contribuant à la qualité de vie et des conditions de travail, et sur la prévention des RPS. Une animation régulière leur permettra d'être informés et d'échanger sur les bonnes pratiques internes voire externes.

- Les professionnels du secteur médico-social (services de prévention et de santé au travail, assistantes sociales) :

  - Le médecin du travail participe à la protection de la santé des salariés et à la prévention des risques professionnels, à tous les niveaux (prévention primaire, secondaire et tertiaire). Il est le conseiller de l'Entreprise, notamment sur l'amélioration des conditions de vie et de travail, et l'accompagne en cas de réorganisation importante ou de nouveaux aménagements. Il peut ainsi proposer des actions spécifiques contribuant à la prévention des risques psychosociaux.

  - Par leurs actions auprès des salariés sur le plan personnel et/ou professionnel, les assistantes sociales sont des acteurs de proximité contribuant à la qualité de vie et des conditions de travail des salariés.

- Les salariés :

  - Chaque salarié contribue à la qualité de vie et des conditions de travail et participe à la mise en œuvre des initiatives d'amélioration, tant dans la relation avec ses collègues qu'avec son manager.

- Observatoire de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

L'Observatoire de la qualité de vie et des conditions de travail, instance paritaire d'échanges poursuit, conformément aux précédents accords pour le périmètre de l'Entreprise, les missions suivantes :

  - Suivre la mise en œuvre de l'accord, au travers notamment de la mise en place d'une feuille de route annuelle et pluriannuelle ;

  - Recevoir annuellement un bilan des actions déployées, des principales expérimentations mises en place et proposer des axes d'amélioration ;

  - Proposer des thématiques annuelles de travail, en s'appuyant notamment sur toute étude déjà menée dans l'Entreprise, telle que des études ciblées sur certains métiers ou les résultats du baromètre ;

  - Suivre l'évolution d'indicateurs pouvant avoir un impact sur la qualité de vie et les conditions de travail.

L'Observatoire de la QVCT est composé de trois représentants par Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'Entreprise et de représentants appartenant à la Direction qui en assurent la présidence.

Lors des réunions de l'Observatoire de la QVCT, des experts (au sens « sachant ») pourront être invités afin d'apporter leur contribution, notamment en matière de santé au travail, d'immobilier ou de systèmes d'informations.

Les missions de l'Observatoire de la qualité de vie au travail et des conditions de travail s'exercent sans préjudice des prérogatives dévolues aux instances représentatives du personnel locales. Il ne constitue pas un niveau d'information et/ou de consultation supplémentaire ou préalable à celui des instances représentatives du personnel pour l'examen des projets relevant de la compétence de celles-ci.

L'Observatoire de la qualité de vie et des conditions de travail se réunit au moins deux fois par an. Les documents doivent lui être transmis au moins 7 jours calendaires avant la réunion pour permettre des échanges constructifs.

Les Organisations Syndicales Représentatives pourront solliciter la tenue d'une réunion supplémentaire.

TITRE II. LES LEVIERS DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Au sein de SOCIETE GENERALE les 5 axes prioritaires de la qualité de vie et des conditions de travail sont :

- L'équilibre des temps de vie ;
- Télétravail/travail hybride/droit à la déconnexion et l'environnement de travail ;
- Le droit d'expression collectif et individuel ;
- La prévention des Risques Psychosociaux (RPS) y compris dans les transformations d'organisation ou de méthodes de travail ;
- La charge de travail.

Afin de favoriser la communication auprès des différents publics et la sensibilisation continue sur les différents leviers de la qualité de vie et des conditions de travail, un nouveau site intranet plus accessible sera mis à disposition des salariés, managers et RH selon leurs besoins.

Ce site leur permettra notamment de trouver les informations, d'accéder à des outils et de faciliter leurs démarches sur les différents dispositifs existants dans l'Entreprise.

ARTICLE 1. EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

La conciliation des temps de vie – vie professionnelle et vie personnelle - représente un enjeu d'équilibre pour les salariés et un enjeu d'attractivité et de fidélisation pour SOCIETE GENERALE.

Au-delà du présent accord, le dialogue social dans l'Entreprise a permis la mise en place d'une politique globale de qualité de vie et des conditions de travail au travers de nombreux accords tels que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, télétravail, handicap, accord emploi....

Dans ce prolongement, l'Entreprise s'engage d'une part, à valoriser les comportements concourant à l'équilibre des temps de vie au sein de l'Entreprise et d'autre part, à poursuivre voire renforcer ses efforts sur ce sujet en mettant en place des actions concrètes qui s'articulent autour de la parentalité, des salariés-aidants et des salariés atteints de maladies chroniques.

SW MK J.D.

1.1. Ouverture à toutes les parentalités

1.1.1. Repositionnement sur une parentalité à 360°

En 2021, SOCIETE GENERALE a renouvelé son engagement en signant la nouvelle Charte de la Parentalité en Entreprise. Prenant en compte les enjeux sociétaux actuels, la nouvelle charte enrichit la précédente et intègre la parentalité 360°, c'est-à-dire sous toutes ses formes et tout au long des cycles de vie.

A cet effet, en application des engagements pris par SOCIETE GENERALE, des actions continueront d'être menées afin de sensibiliser tous les acteurs de l'Entreprise aux stéréotypes et ainsi contribuer à faire évoluer les représentations liées à la parentalité, à créer un environnement favorable en prenant en compte toutes les formes de parentalité et enfin à garantir le principe de non–discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents. Ces actions contribuent notamment à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des salariés et à favoriser des pratiques managériales et des modes de fonctionnement qui garantissent l'inclusion professionnelle des salariés-parents.

1.1.2. Crèches et services à la personne

L'Entreprise continue de proposer un dispositif de crèches dont les places sont attribuées prioritairement en application de critères sociaux. En outre, en plus des places pérennes, l'Entreprise propose un dispositif de berceaux occasionnels d'urgence.

En complément, une plateforme de services à la personne met à disposition des salariés un ensemble de services (garde d'enfants, ménage, aide aux devoirs, aide aux seniors, garde d'animaux, ...) permettant de faciliter leur quotidien.

La communication sur les différentes offres de services sera renforcée pour que tous les salariés susceptibles d'être intéressés puissent accéder à l'information utile et ainsi bénéficier des différents avantages proposés conformément aux conditions requises.

1.2. Soutien aux salariés aidants

Les Parties au présent accord reconnaissent que de plus en plus de salariés sont en situation d'aidant familial dans la mesure où ils interviennent régulièrement auprès d'une personne de leur entourage confrontée à la maladie, au handicap ou à une perte d'autonomie due à l'âge ou à la maladie.

Les salariés sont considérés comme proches aidants lorsqu'une des personnes listées à l'article L.3142-16 du Code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie devant être justifié.

Ainsi, des actions seront mises en œuvre pour faciliter l'accès à une information claire et globale à destination des salariés sur l'ensemble des dispositifs susceptibles d'être actionnés concernant la situation de salarié aidant.

A titre d'exemple, une meilleure visibilité sera donnée aux services et aux prestations proposés par la Prévoyance et la Mutuelle ainsi qu'au recours à l'utilisation du Compte Epargne Temps (CET) ou au don de jours RTT dans les conditions définies par l'Entreprise.

De plus, des actions de sensibilisation seront menées afin que les salariés, les équipes, les lignes managériales et les RH puissent, au quotidien, mieux comprendre, appréhender et accompagner les situations de salariés aidants.

Enfin, le salarié aidant pourra solliciter son manager, sa RH et éventuellement d'autres acteurs de l'Entreprise (assistantes sociales, médecine du travail et représentants du personnel) afin de rechercher des solutions compatibles entre sa situation individuelle et l'organisation du service. Des solutions seront proposées, telles que le temps partiel, le télétravail proche aidant, l'adaptation des horaires ....

1.3. Accompagnement des salariés atteints de maladies chroniques et des salariés de retour d'une absence longue durée

Les situations de maladies chroniques et/ou de retour à la suite d'absence longue durée pour raison de santé de plus de 3 mois peuvent engendrer des difficultés dans la réalisation d'activités de la vie quotidienne et/ou professionnelle. Elles peuvent faire l'objet d'un traitement médical suivi et régulier de longue durée et/ou de règles de vie appropriées pouvant impacter le travail et son organisation.

Pendant l'absence de longue durée, afin de maintenir le lien avec l'Entreprise, les salariés continueront d'avoir accès à certains intranets de l'Entreprise.

Il est rappelé que les salariés n'ont pas l'obligation de préciser les éléments relatifs à leur état de santé, la cause de leur absence ou la nature de leur maladie à leur manager ou à leur interlocuteur RH.

Cependant, si le salarié décide d'informer son manager qu'il est atteint d'une maladie chronique ou de la nature de sa maladie, il convient de prévoir un entretien afin d'échanger avec le manager et/ou la RH pour recueillir les besoins du salarié et, le cas échéant, de l'informer sur les activités du service et les différents changements qui ont eu lieu durant son absence.

Après échange avec le salarié, un plan d'actions sera à discuter entre le manager, le salarié, la RH et la médecine du travail, en fonction de chaque situation.

Pourront être abordés :

- La formation, si un décalage ou une perte de compétences se sont créés pendant l'absence ;
- Les missions adaptées visant à assurer une reprise d'activité ;
- La mise en œuvre des mesures issues des préconisations du service de santé au travail ;
- Un accompagnement managérial renforcé via des points réguliers ou un compagnonnage éventuel par un ou plusieurs salariés ;
- Il sera tenu compte dans l'appréciation de la réalisation des objectifs d'une période d'adaptation nécessaire au retour du salarié sur son poste.

Ces actions devront être suivies et des points réguliers seront à organiser avec le salarié.

Tout en respectant la confidentialité des informations transmises par le salarié de retour d'une absence longue durée et/ou atteint de maladie chronique, le manager devra être attentif à l'organisation du service.

Dans un souci d'accompagnement et d'intégration optimale des salariés atteints de maladies chroniques, un groupe de travail a été mené sur leur accompagnement. Les résultats de ces travaux seront partagés d'ici la fin de l'année 2022 à l'Observatoire de la QVCT et un guide concernant

l'accompagnement des salariés atteints de maladie chronique et des salariés de retour d'une absence longue durée sera élaboré et mis à disposition sur l'intranet.

1.4. Droit à la déconnexion

La place croissante et le développement des outils numériques ont pour conséquence de faire évoluer l'organisation et les modes de travail. L'utilisation d'outils numériques s'est multipliée et généralisée.

Cependant on constate d'une part, un phénomène d'« hyper connexion » qu'il convient d'aider à maîtriser afin que soient respectés les temps de repos et de congés, ainsi que la préservation de la vie personnelle des salariés. En outre, lors de la crise sanitaire le recours aux messageries instantanées (comme whatsapp, ...) s'est beaucoup développé et certains outils personnels ont été utilisés afin de conserver des liens. L'usage qui en est fait par les salariés doit notamment se conformer, au respect de la vie privée de chacun, au respect des personnes, à l'application des règles concernant le partage d'informations dans l'Entreprise.

Le droit à la déconnexion, s'entend pour l'ensemble des salariés, comme un droit reconnu et opposable à ne pas être sollicité via les outils numériques nomades de communication professionnels pendant les heures de repos. Il s'entend également comme un devoir à ne pas céder à l'immédiateté, que de tels outils peuvent favoriser, en sollicitant ses collaborateurs, ses collègues ou ses managers ainsi que ses équipes pendant leur temps de repos.

L'utilisation des outils numériques doit respecter les principes d'autonomie de gestion des activités par les salariés et de confiance mutuelle. Pour autant, une meilleure régulation de l'utilisation des moyens de communication électroniques doit être réalisée par les émetteurs et par les receveurs de messages électroniques et téléphoniques. Cela implique que chaque salarié quel que soit son niveau hiérarchique, doit veiller à se déconnecter de l'ensemble de ses outils numériques, en dehors des jours et des heures habituels de travail ou pendant les périodes de congés ou de repos, sauf circonstances exceptionnelles, afin d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion et de garantir le respect des temps de repos. En dehors de son temps de travail, le salarié n'est pas tenu de prendre connaissance des messages qui lui sont adressés ou d'y répondre. Par ailleurs, tant le manager que le salarié, doivent veiller à avoir un usage raisonné de la messagerie que ce soit dans son intensité qu'aux heures auxquelles les messages sont envoyés.

Constatant une multiplication de l'usage de messageries instantanées (messenger, whatsapp, signal, ...) entre collègues et managers de l'Entreprise, il est rappelé que ces outils de communication n'ont pas vocation à être utilisés afin de partager des informations de nature professionnelle.

Il est également rappelé que les échanges doivent être respectueux des personnes, que ce soit dans les communications orales ou écrites.

A cet égard, une sensibilisation sur les incivilités et violences verbales sera effectuée et un guide/kit de bonne utilisation sera communiqué.

1.5 Réunions et formations

Afin de prendre en compte les contraintes de la vie familiale, il est rappelé que l'organisation du travail doit permettre à chaque salarié de réaliser les formations nécessaires à son métier et ses évolutions et de lui en laisser le temps.

Par ailleurs, un certain nombre de bonnes pratiques concernant l'organisation des réunions doivent être appliquées, notamment :

MA J.D.

- Que les réunions doivent être planifiées pendant les horaires de travail sauf cas très exceptionnel ;
- Que doivent être proposés à chaque fois que cela est possible les modes de réunions évitant les déplacements ;
- Prendre en compte, lors de la planification d'une réunion, du temps de déplacement pour se rendre ou se connecter à celle-ci.

ARTICLE 2. TELETRAVAIL ET TRAVAIL HYBRIDE

Convaincue que le télétravail est un axe permettant de faciliter la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ainsi qu'une source d'engagement et d'efficacité pour le salarié, l'Entreprise a déployé depuis plusieurs années le télétravail. SOCIETE GENERALE a signé un nouvel accord télétravail le 07/01/2021 qui pose notamment une éligibilité large au télétravail sans caractère obligatoire.

Avec la pandémie et pour répondre aux contraintes sanitaires, le recours au télétravail s'est considérablement accéléré et a permis d'expérimenter le travail hybride comme un mode usuel d'organisation du travail. SOCIETE GENERALE souhaitant pérenniser le travail hybride, il convient désormais d'ancrer durablement les pratiques (de management, d'animation, de collectif d'équipe, de développement individuel et collectif ...) permettant d'avoir une organisation optimale du travail hybride, alternant temps en présentiel et temps en distanciel.

Conscient que le travail hybride peut générer une complexification dans la façon de travailler, SOCIETE GENERALE poursuit les actions d'accompagnement mise en place sur le sujet, prioritairement vis-à-vis du management mais également vis-à-vis des équipes, notamment sur les nouvelles interactions et animation au sein des équipes. Ces actions seront suivies d'actions de communication et de sensibilisation pour faciliter le travail hybride (optimisation des réunions ...) et adapter les pratiques managériales en privilégiant la confiance et l'autonomie.

Ces éléments sont partagés en Commission de suivi de l'accord télétravail.

ARTICLE 3. DROIT D'EXPRESSION

SOCIETE GENERALE encourage une culture d'Entreprise où l'expression individuelle et collective est ouverte, inclusive, constructive et bienveillante. Les échanges et espaces de dialogue doivent permettre l'expression d'idées et d'opinions en assurant les principes d'équité, d'intégrité et de respect de chacun. Ils doivent permettre également d'évoquer des situations de tensions constatées afin de rechercher les pistes d'amélioration, et de partager les suites données.

3.1. Aux niveaux collectif et individuel, encourager le dialogue, les espaces et les temps d'expression

Le dialogue et la faculté de pouvoir s'exprimer sur le travail, ses conditions d'exercice et les résultats attendus contribuent à donner davantage de sens au travail et à une meilleure réalisation de celui-ci.

Au niveau individuel, le salarié doit pouvoir bénéficier de lieux et de temps d'échanges avec son manager pour parler librement de son travail, de ses pratiques professionnelles et des moyens mis à sa disposition pour le réaliser et, le cas échéant, de proposer des axes d'amélioration.

Au niveau collectif et à tous les niveaux de l'Entreprise, des réunions régulières sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail, seront organisées par la ligne managériale ou la RH. Ainsi, pour favoriser l'expression des salariés, le management veille à ce que les réunions de service

ne soient pas uniquement des réunions d'informations descendantes mais qu'il y ait bien des temps d'échanges afin que les salariés puissent discuter des problématiques internes ou externes au service.

Elles permettront d'identifier les points d'amélioration et de mettre en place, le cas échéant, des solutions de proximité pour améliorer la QVCT au sein des collectifs de travail. Un suivi régulier sera réalisé auprès des salariés sur les plans d'actions éventuellement définis.

L'expression et l'écoute, au plus proche du terrain, sont des conditions essentielles à la réussite des lieux d'échange et à l'implication des participants.

Par ailleurs, les espaces de dialogue doivent permettre d'échanger collectivement sur la qualité de vie et les conditions de travail notamment sur les difficultés, points d'amélioration et points forts, dans le but de rechercher et d'expérimenter des pistes d'amélioration concrètes. Un suivi des actions doit être partagé pour encourager le dialogue.

De plus, des ateliers de type échanges entre pairs (type CORES « Co-résolution de problèmes » / CODEV « Co-développement ») pourront être proposés par la RH sur des périmètres élargis afin de favoriser et de promouvoir des échanges, de partager des problématiques communes, des bonnes pratiques et des solutions. Ces ateliers respecteront les principes de volontariat, de bienveillance et de confidentialité des échanges. Ils seront proposés pour mieux gérer le quotidien et ils seront encouragés dans le cadre des transformations et/ou des réorganisations.

Cette culture du dialogue (speak-up) sera encouragée et donnera lieu à :

- L'élaboration d'un guide présentant et favorisant le droit d'expression sous différents prismes notamment : oser parler, avoir du retour (feedback) et écouter avec bienveillance ;

- Une formation sur le droit d'expression dispensée à l'ensemble des salariés ;

- Des actions de sensibilisation à destination des salariés, lignes managériales et RH, sur l'intérêt et la façon d'organiser des espaces de dialogue ;

- Des démarches et des outils facilitant les échanges et la résolution de problèmes seront également proposés dans le but d'identifier des solutions. Ainsi, une expérimentation relative à la médiation sera menée au sein de l'Entreprise afin de permettre la résolution amiable de conflits que les acteurs de proximité n'auraient pas réussi à régler. Ce dispositif et ses résultats seront présentés à l'Observatoire de la QVCT ;

- La systématisation des restitutions auprès des salariés du baromètre collaborateur et les éventuelles actions mises en place. Une synthèse sera présentée dans le cadre de l'Observatoire de la QVCT.

3.2. Une culture managériale accentuant la place donnée aux échanges entre manager(s) et salarié(s)

Le manager est un acteur essentiel de l'organisation de l'Entreprise et de l'engagement des salariés.

Son rôle de relais d'information, d'écoute et de régulation auprès des équipes est majeur. Le manager doit instaurer un climat de travail propice aux échanges respectueux des personnes et à la collaboration, contribuant ainsi au sens donné au travail.

A ce titre, il doit encourager une communication fluide avec son équipe et l'ensemble des salariés de son périmètre via notamment des retours/feedbacks réguliers, des points individuels et des réunions d'équipe réguliers, des entretiens d'évaluation et des entretiens professionnels.

Des actions spécifiques à l'attention des managers continueront à être déployées. Ainsi, une synthèse du présent Accord, incluant un lien d'accès intranet au texte de l'accord ainsi qu'à la charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie, seront remis chaque année.

Lors des communications à destination des managers et des parcours de formation managériales, les sujets tels que la nécessité d'espace et de temps d'échanges, le retour/feedback, le droit à l'erreur, l'écoute active, la conduite du changement, les leviers de motivation, la régulation des outils afin d'assurer le respect des personnes ..., seront davantage développés.

3.3. Impulser une dynamique d'apprentissage de ses erreurs

L'Entreprise est engagée dans une démarche de management positif de l'erreur, reconnaissant que si elle n'est pas intentionnellement provoquée et ne résulte pas d'une légèreté blâmable, une erreur fait partie du processus d'apprentissage des missions professionnelles, et est source d'amélioration. Elle reconnaît qu'accepter le principe de l'erreur et impulser une dynamique d'apprentissage de ses erreurs permettent d'améliorer les performances, de réduire le stress et de développer le bien-être.

Dans cette approche, l'erreur ne doit pas se confondre avec la faute, qui se conçoit comme un manquement professionnel ou à la discipline, tel que le non-respect d'une procédure connue ou sensée être connue au regard des exigences minimales et des règles prudentielles inhérentes aux fonctions exercées et du niveau d'expérience dans celles-ci. Elle ne doit pas davantage se confondre avec les situations d'insuffisance professionnelle.

Dès lors les managers seront sensibilisés à ce droit à l'erreur, afin de prendre en considération le contexte professionnel dans l'appréciation de l'erreur, et d'accompagner les salariés dans l'exercice de leur mission afin qu'ils apprennent de celles-ci.

Pour cela, le manager met en place les conditions permettant de libérer la parole pour que chacun puisse exprimer ses doutes et ses craintes.

Il doit être capable de reconnaître ses erreurs pour inciter ses équipes à faire de même. Enfin, il instaure régulièrement des échanges pour comprendre les échecs et faire progresser son équipe.

ARTICLE 4. La prévention des risques psychosociaux

4.1. La notion de RPS et ses enjeux

À défaut de définition juridique, la notion de risques psychosociaux (RPS) pourrait se définir comme « *des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels* ».

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- Du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

Exemples : charge de travail, problèmes techniques des outils, hyper-connexion au travail, risques liés au télétravail (isolement, environnement ...) ... ;

- Des violences internes commises au sein de l'Entreprise par des salariés.
  Exemples : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;

- Des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'Entreprise.
  Exemples : insultes, menaces, agressions...

Ce sont des risques multifactoriels qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Chaque salarié de l'Entreprise doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des personnes de son environnement de travail.

4.2. Différents niveaux de prévention

On distingue trois niveaux de prévention des RPS :

- La prévention primaire vise à anticiper et à maîtriser les risques à la source et permettre l'amélioration de l'environnement et des conditions de travail ;

- La prévention secondaire permet d'agir sur un risque existant, actuel, identifié, pour éviter sa réalisation, ou de limiter la gravité des risques qui ne peuvent être évités ;

- La prévention tertiaire est curative et a pour objectif d'atténuer les conséquences d'un risque réalisé. Il s'agit de prendre en charge des salariés concernés pour éviter une aggravation de leur état de santé, ou une récidive en cas de retour au travail.

4.3. Bilans et actions à mener

Différentes actions ont été menées à destination de tous les publics, notamment en termes de communication, de sensibilisation, de formation et de recours à une plateforme de psychologues.

L'Entreprise, consciente des enjeux liés aux RPS, et reconnaissant l'importance d'agir sur les causes et pas uniquement sur les conséquences, souhaite renforcer la prévention primaire tout en poursuivant ses efforts et ses actions sur les préventions secondaires et tertiaires.

Aussi, la prévention des RPS étant la responsabilité de chacun et l'affaire de tous, elle va initier un dialogue avec l'ensemble des acteurs terrain : les salariés, la ligne managériale, la ligne RH, les médecins du travail, les acteurs QVCT, les assistantes sociales, l'Observatoire de la QVCT, les Instances Représentatives du Personnel, les Organisations Syndicales ...

Différentes actions seront mises en place :

- Une démarche globale de renforcement de la prévention primaire sera mise en place afin de proposer une méthodologie permettant notamment de contribuer à l'identification et à l'analyse des RPS. Cette démarche s'appuiera sur les travaux et les études réalisés par différents organismes experts, ainsi que des expériences menées au sein du Groupe ou en dehors.

La démarche distinguera deux situations, le quotidien et les situations de transformations et/ou de réorganisations.

Cette démarche permettra de proposer une méthodologie unique, sous forme de boîte à outils, comportant un ou plusieurs diagnostics et des propositions de solutions au sein de l'Entreprise permettant aux entités de se l'approprier, de l'utiliser et de l'adapter à leurs spécificités métiers avec les acteurs de proximité. La démarche générale fera l'objet d'expérimentations et d'échanges avec les Organisations Syndicales dans le cadre de l'Observatoire de la QVCT afin d'ajuster si nécessaire la méthodologie avant son déploiement au sein de SOCIETE GENERALE. Le principe est bien de se doter d'une méthodologie pragmatique, réaliste et robuste qui puisse être utilisée ensuite au sein des différentes BU/SU de l'Entreprise.

Cette méthodologie sera développée dans le courant de l'année 2023.

- Des actions d'information, de communication et de sensibilisation vont être poursuivies, avec notamment la création d'un nouveau site intranet sur tous les sujets concernant la qualité de vie et les conditions de travail et notamment avec un focus particulier sur la prévention des RPS. Certains dispositifs existants seront mis en avant afin qu'ils puissent, en cas de besoin, être davantage utilisés par les salariés, les managers et la filière RH.

  Une attention particulière sera apportée aux communications à destination des managers et salariés, notamment lors des projets de transformation, pour apporter du sens et répondre aux questions et aux préoccupations de ceux-ci.

- Les formations consacrées aux RPS seront poursuivies, l'une d'entre elles deviendra obligatoire pour les managers. Les membres des CSSCT et les membres élus des CSEE peuvent bénéficier, à leur demande, de la formation relative aux RPS mise en place dans l'Entreprise pendant la durée de leur mandat.

  De façon plus générale, le parcours de formation managériale sera revu afin de renforcer, notamment, la partie relative à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, à la prévention des Risques Psycho Sociaux ainsi que le rôle de régulation du manager dans son ou ses équipes.

- Les échanges sur la prévention des RPS et notamment sur la charge de travail seront encouragés au cours des différentes occasions de dialogue et dans les différents espaces de discussions (Cf. Articles 3 et 5).

- Des indicateurs, en plus de ceux du baromètre, seront produits afin de pouvoir être régulièrement transmis aux différentes parties prenantes (Ligne managériale, Ligne RH et Institutions Représentatives du Personnel) pour partager les problématiques rencontrées, les solutions mises en place, et d'entretenir un dialogue constructif au niveau de chaque établissement.

4.4. Projets de transformation

La Direction reconnaît que les transformations en cours et à venir constituent autant d'opportunités pour l'efficacité des organisations et de la qualité de vie et des conditions de travail, que de facteurs potentiels de risques qu'il convient de prendre en considération pour mieux accompagner les transformations.

Lorsqu'un projet entraîne d'éventuels plans d'action, aménagements ou solutions, ayant une incidence significative sur les conditions de travail, les éléments relatifs à la qualité de vie au travail sont intégrés dans les dossiers de présentation du projet auprès des Instances Représentatives du Personnel concernées.

L'évaluation des impacts humains vise à identifier préalablement les conséquences possibles d'un projet, afin de permettre d'identifier les nouveaux besoins générés par celui-ci, tels que le besoin de formation pour accompagner le changement par exemple.

Cette évaluation, menée systématiquement dans les grands projets impactant significativement les conditions de travail, implique l'analyse du travail qui prend en compte le contenu du travail actuel, les difficultés et régulations, les marges de manœuvre, les ressources, les conséquences sur les conditions de travail...

Elle est menée par les chefs de projets RH auxquels seront éventuellement associés les correspondant QVCT et RPS, et peut comporter des entretiens individuels ou collectifs centrés sur l'analyse du travail.

Afin de développer une culture et des pratiques communes dans l'accompagnement des changements, une sensibilisation sur la prise en compte de l'impact humain des projets de transformation devra être mise en œuvre auprès de la filière RH, des chefs de projet RH et des chefs de projet métiers.

Enfin, la réussite d'un projet de transformation repose aussi sur son appropriation par les salariés. Pour faciliter leur compréhension du projet, de ses impacts et de sa finalité, il est nécessaire de leur donner de la visibilité.

Ainsi, l'Entreprise s'engage à renforcer la communication à destination des salariés concernés aux différentes étapes du projet, en s'appuyant sur le relais managérial pour présenter le projet, les conditions de sa mise en œuvre, répondre aux interrogations et apprécier leur degré d'adhésion.

Dans ce cadre, des actions de communication vers les salariés concernés pourront être organisées, y compris en amont de la phase éventuelle de consultation des IRP, en ayant préalablement informé les Organisations Syndicales Représentatives lors de réunions de concertation et de dialogue, sans présager de l'issue de la consultation ni anticiper le déploiement du projet.

ARTICLE 5. CHARGE DE TRAVAIL

La charge de travail est un des facteurs qui doit être pris en compte dans la prévention des risques psychosociaux (RPS), telle qu'évoquée dans l'article 4 du présent accord, et discutée avec les partenaires sociaux telle que prévue à l'article 6 du présent accord. Elle fait partie intégrante de la démarche globale de prévention des RPS.

La charge de travail est une notion qui est au cœur de l'activité de travail et de la capacité réelle ou ressentie de chacun à « bien-faire » son travail. C'est ainsi que la charge de travail recouvre trois dimensions : prescrite, réelle et ressentie.

- La charge prescrite correspond à tout ce qu'il est demandé de faire au salarié, que ce soit qualitatif ou quantitatif via notamment la fixation des objectifs.

- La charge réelle correspond à ce qui est véritablement réalisé en tenant compte des aléas, des ajustements, qui ont lieu au fil de l'eau.

- La charge ressentie, notion plus subjective, correspond à la représentation que chacun se fait de sa charge et du sens du travail.

Elle est influencée directement ou indirectement par de nombreux facteurs dont notamment le contenu, le volume et le sens du travail, son organisation, les outils numériques mais aussi l'environnement de travail. Chacun a sa propre perception de sa charge de travail, perception qui peut varier fortement d'un individu à un autre.

La charge de travail est donc une réalité bien plus complexe et difficile à appréhender. C'est la raison pour laquelle sa prise en compte est d'autant plus nécessaire dans un contexte mouvant qui rend la charge de travail fluctuante dans le temps. La Direction doit tout mettre en œuvre pour respecter l'équilibre entre la charge et les ressources, notamment concernant les situations créées par des postes vacants.

Ainsi, elle doit faire l'objet d'un dialogue permanent à tous les niveaux de l'Entreprise. La charge de travail s'appréhende à travers les aspects : individuel, collectif, managérial.

Au niveau individuel, la notion de charge de travail doit être un sujet d'échange de la part du salarié et du manager afin de pouvoir susciter un dialogue attentif, loyal et constructif et la recherche de solutions.

Il est rappelé que, des échanges réguliers sur la charge de travail et l'équilibre des temps de vie sont réalisés entre le manager et le salarié, en particulier lors des entretiens annuels de fixation des objectifs et d'évaluation.

Par ailleurs, à l'occasion de la fixation des objectifs, « *la charge et l'organisation du travail sont examinées conjointement par le manager et le salarié, en prenant en compte la nécessaire articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. La charge de travail et la définition des objectifs tiennent compte du temps de présence du salarié sur les fonctions évaluées (temps partiel, année incomplète, absences syndicales)* ». Il est tenu compte dans l'appréciation de la réalisation des objectifs d'une part, des éléments de contexte intervenus en cours d'année (projets, transformations, effectifs de l'équipe ...) et d'autre part, des efforts réalisés par le salarié au cours de l'année si le contexte était particulier (ex : reprise de la gestion de portefeuille clients en raison de poste vacant).

Au niveau collectif, elle doit être abordée notamment via des espaces de dialogue sur le travail au sein des équipes, afin d'identifier collectivement des actions de régulation concrètes.

Au niveau managérial, ces situations ne pouvant rester sans réponse, le manager seul ou avec l'appui de sa ligne managériale et de sa RH proposera des leviers de régulation afin de résorber des situations difficiles en termes de charge de travail notamment via la priorisation des activités/tâches, des renoncements, de l'amélioration continue des process, du recours à des ressources temporaires....

Afin de faciliter la mise en œuvre des actions susvisées, il est nécessaire de réaliser des actions de sensibilisation auprès des salariés, de l'ensemble de la ligne managériale et de la ligne RH. Cette sensibilisation contribuera à développer une culture de dialogue sur le sujet de la charge de travail.

En complément, une démarche favorisant les échanges concernant la régulation de la charge de travail sera mise à la disposition des salariés et des managers.

Convaincu que la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) doit être prise en charge par les acteurs de proximité afin de trouver les mesures les plus adaptées au contexte local, la Direction opérationnelle, la RH et les Organisations Syndicales développeront un dialogue social de proximité

constructif sur le sujet, notamment à travers le partage régulier d'indicateurs et des éventuelles actions de prévention mises en place (cf. article 6 du présent accord).

Par ailleurs, dans l'éventualité où les problématiques rencontrées de charge de travail ne parviendraient pas à trouver des solutions au niveau des acteurs de proximité, la problématique pourrait être « remontée » au niveau de la Direction de la Région s'agissant de la Banque de Détail en France, ou de la BU/SU.

TITRE III. LA MESURE DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 6. INDICATEURS ET DIALOGUE SOCIAL

Le baromètre collaborateurs est une enquête exhaustive permettant à chacun d'exprimer sa perception et de fournir à fréquence régulière des indicateurs portant notamment sur la qualité de vie et les conditions de travail. Une restitution du baromètre propre à chaque établissement sera réalisée auprès du CSE d'Etablissement. Une présentation leur sera adressée préalablement à la réunion.

Les résultats du baromètre collaborateur ainsi que les éventuelles mesures associées sont présentés aux salariés. Une synthèse sera transmise à l'Observatoire de la QVCT.

Au-delà des analyses partagées sur le baromètre, des indicateurs seront donnés trimestriellement au niveau de chaque établissement. Il convient de noter que la remise de ces indicateurs ne se substitue pas aux obligations légales en matière d'information/consultation des IRP et qui pourraient reprendre certains indicateurs cités ci-dessous.

En effet, tout en s'assurant du respect de la confidentialité et de la non-identification des situations individuelles, une présentation de ces indicateurs sera effectuée par la Direction aux représentants du personnel dans le cadre de la CSSCT d'établissement (à défaut le CSEE). Le médecin du travail sera invité lors de cette réunion trimestrielle portant sur les conditions de travail et pourra éventuellement donner, comme indicateur, le nombre de visites médicales réalisés.

Les indicateurs suivants seront transmis à compter du 1er semestre 2023 en vue de la réunion périodique de la CSSCT :

- Moyenne des effectifs CDI ;
- Moyenne des effectifs CDI et CDD ;
- Pourcentage de recours au CDD ;
- Taux d'absentéisme.

Par la suite, courant 2023, les indicateurs complémentaires ci-après seront partagés auprès des CSSCT d'établissement (à défaut des CSEE) :

- Taux de démissions ;
- Taux de turn over ;
- Taux de prévalence (nombre de salariés ayant été absents au moins une fois dans le mois / nombre des effectifs du mois) ;
- Postes vacants ;
- % de CDD ;
- % d'intérimaires.

Selon le contexte local spécifique, dès que SOCIETE GENERALE aura automatisé leur production, d'autres indicateurs pourraient être partagés auprès des instances susvisées de façon ponctuelle afin de soutenir un dialogue constructif sur les éventuelles mesures qui pourraient être mises en place.

Enfin, le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) fera l'objet d'une consultation auprès des CSEE pour chacune de ses mises à jour, dont celles portant sur les éventuels risques psychosociaux conformément aux règles en vigueur.

D'un commun accord entre la Direction et les Organisations Syndicales, des experts peuvent apporter leur contribution, notamment en matière de santé au travail, d'immobilier ou de systèmes d'informations.

Les missions de l'Observatoire de la qualité de vie et des conditions de travail s'exercent sans préjudice des prérogatives dévolues aux Instances Représentatives du Personnel locales. L'Observatoire de la QVCT ne constitue pas un niveau d'information et/ou de consultation supplémentaire ou préalable à celui des instances représentatives du personnel pour l'examen des projets relevant de la compétence de celles-ci.

L'Observatoire de la qualité de vie et des conditions de travail se réunit au moins deux fois par an. Les documents doivent lui être transmis au moins 7 jours calendaires avant la réunion pour permettre des échanges constructifs.

Les Organisations Syndicales Représentatives pourront solliciter la tenue d'une réunion supplémentaire.

TITRE IV. DISPOSITIONS FINALES DE L'ACCORD

ARTICLE 7. DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2023.

Il prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Les parties conviennent, 6 mois avant le terme du présent accord, de se réunir afin d'examiner les suites qu'elles envisagent de donner à cet accord.

ARTICLE 8. LE SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi de l'accord se fera dans le cadre précité du TITRE I relatif à l'Observatoire de la qualité de vie et des conditions de travail.

ARTICLE 9. LES MODALITES DE REVISION

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur. Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les dispositions qu'il entend modifier.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans un délai de 3 mois à réception de la demande.

MA JD.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celle donnant lieu à la signature du présent accord.

L'avenant de révision de toute ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

ARTICLE 10. ADHESION

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Organisation Syndicale Représentative non-signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de publicité et de dépôt que le présent accord.

ARTICLE 11. DEPOTS ET PUBLICITE

Le présent accord sera notifié, par l'Entreprise, par tout moyen, à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DRIEETS et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

Le présent accord sera également rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne, comme le prévoit le Décret n°2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs.

ANNEXE – CHARTE DES 15 ENGAGEMENTS POUR l'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

SOCIETE GENERALE reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise. Notre entreprise s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter pendant les jours de repos hebdomadaires, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congés dans l'année et veiller à la prise de congés des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques telles que les activités à caractère international ou les activités fortement dépendantes des exigences clients.
9. Organiser les réunions en prenant en considération les plannings de présence.
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes (45 minutes).
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires : déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : spécifier le degré d'urgence des mails envoyés, gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails en dehors des heures normales de travail.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

SW MA J.D.