Paris, 21 juillet 2017

Accord sur les conditions de travail

L'UNSA BPCE a signé l'accord sur les conditions de vie au travail (ainsi que la CFDT et la CFTC) pour une durée de trois ans.
Cet accord comporte trois volets : qualité de vie au travail (QVT), organisation du travail exceptionnel et télétravail.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Pour la 1ère fois, la QVT est définie et intégrée au fonctionnement de BPCE SA. Les repères managériaux élaborés avec les managers en font partie et leur application sera suivie. Dans ce cadre, BPCE SA signe la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie, qui devient une annexe de l'accord.
Les parties signataires ont souhaité que la prévention des risques psychosociaux (RPS) soit traitée le plus en amont possible. Un service d'accompagnement est mis à la disposition des salariés. Des actions de formation et d'information seront régulièrement engagées à l'attention de tous les salariés.
Le droit d'expression des salariés sera également favorisé notamment pour les questions relatives à la charge de travail et à la conciliation des équilibres de vie.
Compte tenu de l'évolution des outils de communication à distance, leur utilisation doit conserver un caractère raisonnable. Le droit à la déconnexion devra pouvoir être exercé, il sera notamment rappelé par une mention automatique intégrée dans la signature électronique des mails.

ORGANISATION DU TRAVAIL EXCEPTIONNEL

Afin de faire face à des situations exceptionnelles, l'entreprise s'engage à privilégier le travail le samedi, puis le dimanche et les jours fériés, avant de recourir en dernier lieu au travail en soirée. Cela s'appliquera à des situations très particulières essentiellement liées à des contraintes extérieures de type BCE. De fait, les salariés concernés seront peu nombreux.

LE TÉLÉTRAVAIL, ENFIN !

Sur la base du volontariat, et dans la limite d'un jour par semaine, le télétravail est mis en place à titre expérimental pour une durée d'un an. Inspiré de pratiques dans le groupe, il est difficile de les dupliquer en l'état à BPCE. Aussi, il est nécessaire d'expérimenter le télétravail dans l'organisation de BPCE.
À la demande de la direction, le pilote concernera les entités entrant dans le projet « nouvel espace de travail ». De 20 à 30 personnes testeraient ainsi le télétravail.
À l'issue de cette période d'expérimentation et avec les modifications certainement rendues nécessaires, le télétravail sera alors étendu à l'ensemble de l'entreprise.

Après plusieurs années sans avancée sociale significative, voilà un accord qui permet à BPCE de combler une partie du retard accumulé dans un certain nombre de domaines, à défaut de se positionner en pointe.

- Certes, les comportements ne changeront pas en un jour ;
- Certes, le travail exceptionnel devra le rester ;
- Certes, bon nombre de salariés vont devoir encore attendre avant de bénéficier de leur premier jour de télétravail...

L'UNSA BPCE sera particulièrement vigilante à ce que les termes de cet accord ne restent pas de simples déclarations d'intention et qu'ils soient appliqués et respectés,

L'UNSA BPCE veillera à l'absence d'abus, particulièrement concernant le travail exceptionnel en soirée.

Dans le cas de dérives, l'UNSA BPCE n'hésitera pas à dénoncer cet accord.

www.unsabpcesa.org

Le bureau UNSA BPCE

UNSA BPCE – 50 av Pierre Mendes France 75013 PARIS
Délégués syndicaux : Hervé BARRET tél : 4 45 34 / Jean-Luc DÉBARRE tél : 4 42 61 / Mehand MOBAREK tél : 4 32 66