Accord de méthode

portant sur

L'organisation du travail au sein de la Caisse régionale Atlantique Vendée

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par sa Directrice du Développement Humain et de la Communication, Madame Sandrine FERMI,

D'une part

Et les Organisations Syndicales représentatives :

CFDT, représentée par Pascal PLANCHET

SNECA, représentée par Olivier PERRON

SUD – CAM, représentée par Gérille MALÉ

D'autre part

Il est conclu le présent accord

PREAMBULE

Cet accord de méthode voulu par les organisations syndicales et la Direction de la Caisse Régionale Atlantique Vendée s'inscrit dans le cadre de la loi Travail n°2016-1088 du 08 août 2016 qui induit la possibilité de conclure un accord de méthode tendant à la loyauté de la négociation.

Cet accord va permettre de définir les principales étapes du déroulement des négociations, les informations partagées entre les négociateurs ainsi que les moyens supplémentaires ou spécifiques pour les représentants syndicaux.

Afin d'atteindre son objectif d'être la banque de référence et de cœur de son territoire, la Caisse Régionale Atlantique Vendée rappelle que ce monde voulu est décliné en 4 piliers dans le cadre de son projet d'entreprise CA NOUS :

- Collaborateur au cœur ;
- Obsession client ;

- Impact territoire ;
- Réflexe performance.

Ces 4 piliers forment un ensemble cohérent, chacun d'entre eux ne pouvant pas être analysé de manière isolée.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales souhaitent tenir compte des évolutions externes (sociétales, digitales, environnementales…) et internes (horaires agences, « middlelisation » de certains services supports, travail à distance, attentes nouvelles des salariés…) afin d'optimiser son organisation de travail au service de ses ambitions.

L'organisation de travail vise à accroître notre performance globale : économique, sociale et sociétale afin de garantir et d'affirmer notre modèle coopératif et mutualiste sur notre territoire. En effet, en tant que banque de détail ancrée durablement sur son territoire, forte de son maillage et de ses deux sites, cette organisation du travail devra être au service de notre responsabilité territoriale.

Les enjeux de l'organisation du travail à négocier seront de 3 ordres :

- Contribuer à l'amélioration de la satisfaction de nos clients (IRC), de la satisfaction marchande (augmentation du fonds de commerce et des taux d'équipement)
- Contribuer à la satisfaction collaborateur (IER) au service de notre territoire
- Garantir la sécurité des collaborateurs et des données sensibles ;

Les parties conviennent que l'organisation du travail recherchée doit s'inscrire dans la mise en responsabilité, et l'efficacité individuelle au service de la performance collective (notamment au travers de délégations élargies) tout en améliorant la qualité de vie au travail et les conditions de travail, ainsi que l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ; notamment en réduisant le temps de trajet et les risques associés et ; en réduisant progressivement l'empreinte de l'entreprise en termes d'émission de gaz à effet de serre, conformément à sa stratégie RSE.

Enfin, cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'accord national du 31 mars 2021 sur les conditions de travail dans les Caisses Régionales notamment en ce qu'il s'attache au travail réel, au retour d'expérience et à l'association des partenaires sociaux.

Pour la mise en œuvre de ce projet, guidé par la recherche de l'excellence relationnelle et d'une meilleure performance économique, sociale, financière et opérationnelle, la Direction et les organisations syndicales ont décidé d'adopter une démarche innovante et participative initiée par la signature du présent accord de méthode sur l'organisation du travail.

ARTICLE 1 – PRINCIPES DE L'ACCORD

L'objectif de cette démarche pour les parties signataires est donc d'échanger et négocier sur les thématiques que recouvre l'organisation du travail pour répondre aux besoins et attentes des clients tout en préservant l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle des collaborateurs.

Bien que l'ensemble de ces thématiques ne soient pas connues en amont du processus les parties signataires s'engagent à négocier dans le respect des impératifs suivants :

- Garantir l'équilibre entre les piliers du projet d'entreprise CA NOUS ;

- S'engager en faveur de la RSE ;
- Maintenir notre modèle actuel de maillage agences ;
- S'assurer du fait que l'évolution de l'organisation du travail ne modifie pas à elle seule la structure de l'effectif
- S'assurer des retours d'expérience des collaborateurs, quand les négociations aboutiront à une phase d'expérimentation.

Cet accord de méthode permet aux signataires de s'accorder sur des principes de fond, de donner une vision « globale » sans chercher la précision et l'exhaustivité, en amont. Un tel accord, sur cette démarche et dans ses principes, permet aux parties signataires de favoriser l'apprentissage, de diffuser la culture du droit à l'erreur, levier des démarches favorisant l'initiative, l'innovation, et la co-construction.

ARTICLE 2 – MODALITES DE L'ACCORD

Article 2.1 - Principes de négociation

Les parties au présent accord tiennent à rappeler que :

- L'obligation de négocier sur les thématiques et selon la périodicité fixée par le présent accord n'emporte pas l'obligation de conclure un accord collectif ;

- Aucune décision unilatérale concernant la collectivité ne sera prise par l'employeur sur les thèmes de négociation traités tant que la négociation sur le bloc concerné n'est pas close ; sauf si l'urgence le justifie.

- La Direction se réserve la possibilité de mettre en place des tests et expérimentations (hors accord) après information des organisations syndicales.

Article 2.2 - Modalités de négociation

Les parties définissent les modalités de négociation suivantes :
- Définir ensemble notre monde voulu et le pourquoi de celui-ci
- Définir ensemble les interrogations que nos thématiques d'organisation du travail posent et sur la façon dont nous les levons
- Définir une méthode de travail qui permet d'avancer de manière efficace et en toute responsabilité et confiance.

- Lors de l'engagement de chacune des négociations, la Direction convoquera, par tout moyen écrit (courrier simple ou recommandé AR, courrier électronique, ...), la délégation salariale à la première réunion de négociation. Cette convocation sera transmise au plus tard 7 jours calendaires avant la première réunion de négociation.

- La date de la réunion suivante sera confirmée en fin de chaque réunion à l'unanimité des présents. Les réunions se tiendront sans autre convocation, la confirmation de la date en fin de réunion valant convocation. En cas d'absence lors de la réunion, la date de la prochaine réunion sera communiquée par voie électronique.

- A l'issue de chaque réunion, une synthèse écrite des grandes lignes de la réunion sera partagée entre la Direction et les Organisation Syndicales.

- Lors de la dernière réunion de négociation les parties constateront :

    - Soit leur accord qui sera formalisé par un accord collectif qui entrera en vigueur à la date prévue et après accomplissement des formalités de dépôt et publicité ;

    - Soit leur désaccord, au moyen d'un procès-verbal de désaccord.

La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail et le Comité Social et Economique seront informés des modes d'organisation choisis et testés au sein du réseau et des fonctions support.

A l'issue de ces réunions, la Direction et les organisations syndicales réaliseront, si nécessaire un/des test(s) de l'organisation cible au sein d'un périmètre déterminé conjointement et intégrant des collaborateurs du réseau de proximité et des collaborateurs des services supports. L'objectif est de pouvoir tester une nouvelle organisation du travail au sens large pour plusieurs métiers.

La période de tests terminée, la Direction et les organisations sociales échangeront avec un échantillon représentatif des salariés concernés par les tests dans le cadre d'une réunion de partage d'expérience. L'objectif de ce temps d'échange est de pouvoir identifier les sujets sur lesquels il serait essentiel de négocier, d'ajuster l'organisation cible et de permettre à la Direction de décider des modalités de déploiement dans toute la Caisse Régionale.

La Direction et les organisations syndicales se réuniront à nouveau dans le cadre d'une réunion de négociation dédiée.
Au cours de cette réunion il sera aussi évoqué l'impact des organisations choisies sur les dispositifs sociaux en vigueur dans la CR (accords horaires variables, mobilités, dispositifs DA, charte télétravail…).

La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail sera informée et le Comité Social et Economique sera consulté sur l'organisation cible et ses impacts en terme d'amélioration de la performance de l'entreprise, de la qualité de vie au travail et de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

A l'issue, la Direction lancera le déploiement généralisé des solutions d'organisation du travail dans toute l'entreprise.

ARTICLE 3 – CALENDRIER PREVISIONNEL ET MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES LORS DES NEGOCIATIONS

La mise en œuvre de cette démarche s'étalera sur un peu plus d'une année avec l'objectif de déployer les nouveaux schémas d'organisation du travail au plus tard au 1er janvier 2024.

Les informations et documents nécessaires à la bonne compréhension et maitrise des sujets seront transmis via la BDESE en principe 3 jours ouvrés avant la date prévue pour la réunion suivante de négociation.

Les parties rappellent, conformément à l'accord du 20 janvier 2020 portant sur la composition des délégations en réunion plénière de négociation pour 2020-2021-2022, que les délégations syndicales sont composées de 6 personnes pour chaque organisation syndicale. Chaque organisation syndicale dispose de la possibilité d'inviter deux salariés de l'entreprise, sans pour cela dépasser le nombre composant sa délégation.

Des moyens dédiés sont alloués aux organisations syndicales :

- Temps de délégations complémentaire, soit 1 journée préparatoire par réunion plénière.
  Ce temps complémentaire constituera un quota d'heures dédiées pour chaque organisation syndicale réparti comme ci-après :
  - Pour la CFDT et le SNECA : ce quota sera constitué de 48 heures pour chaque réunion de négociation, soit 8 heures par personne, pour 6 personnes ;
  - Pour SUD : ce quota sera constitué de 64 heures pour chaque réunion de négociation, soit 8 heures par personne, pour 8 personnes.
- Remise des documents en amont.

ARTICLE 4 – DUREE

Le présent accord prend effet à compter de sa signature et prendra fin lors de la réalisation de son objet.

Les parties signataires pourront décider de modifier le présent accord par avenant.

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS FINALES

Conformément à la loi, le texte du présent accord sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) de Loire-Atlantique ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

En outre un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

Le présent accord fera également l'objet d'une mise en ligne sur le portail intranet de la Caisse régionale.

Cet accord sera publié dans la base nationale des accords collectifs de manière anonyme et en version complète.

Fait à Nantes, le 17 juin 2022

La Directrice du Développement Humain Et de la Communication de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée	Le Délégué Syndical	Le Délégué Syndical	Le Délégué Syndical
S. FERMI	CFDT	SNECA	SUD - CAM