

CAISSE RÉGIONALE DE L'ANJOU ET DU MAINE

ACCORD N° 112 – ACCORD DE METHODE « INNOVER POUR DES TEMPS DE TRAVAIL A VALEUR AJOUTEE CLIENTS ET COLLABORATEURS »

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit agricole mutuel de l'ANJOU et du MAINE, dont le siège social est situé 40 Rue Prémartine, LE MANS (72000), représentée par M. Hugues BRASSEUR, agissant en qualité de Directeur Général,

d'une part,

et les organisations syndicales ci-après désignées :

- La C.F.D.T., représentée par *BERNA DEVAUX Gilles*
- FO, représentée par
- Le S.N.E.C.A.-C.G.C., représenté par *William Jaeger*
- S.U.D./S.D.A.C.A.A.M., représenté par
- L'U.N.S.A., représentée par *Valérie*

d'autre part,

Il est conclu le présent accord d'entreprise.

I - PREAMBULE

Dans le cadre de son plan d'entreprise AGILEO engagé depuis 2 ans, la Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine confirme sa vision d'un monde qui change et de l'accélération des changements avec le digital.

Elle définit ses orientations majeures pour 2018 / 2019 autour de 3 axes :

- un IRC client et sociétaire positif,
- gagner la bataille de la part de marché commerciale,
- gagner la bataille de la part de marché financière

Pour atteindre ses ambitions, la direction a déterminé plusieurs objectifs partagés avec les équipes dont un porte sur la simplification du fonctionnement de l'entreprise pour gagner en compétitivité et en agilité. La réussite de cet objectif s'appuie sur plusieurs « leviers » dont un projet intitulé « innover pour des temps de travail à valeur ajoutée clients et collaborateurs » objet du présent accord.

Les enjeux de ce projet pour l'entreprise sont de 3 ordres et visent la symétrie des attentions clients / équipiers pour Anjou Maine :

- Adapter les horaires de travail aux besoins du client et en cohérence avec l'offre de la concurrence sous toutes ses formes : la disponibilité du banquier « omnicanal » ;
- Préserver, dans les horaires de travail, l'équilibre des temps : temps de vie professionnelle et temps de vie personnelle ;
- Contribuer à l'amélioration de l'IRC client et sociétaire.

Pour la mise en œuvre de ce projet, la direction et les organisations syndicales signataires ont décidé d'adopter une démarche innovante et participative débutant par la signature du présent accord dit « accord de méthode ».

Enfin, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 24 juillet 2015 sur l'amélioration des conditions de travail dans les Caisses Régionales et s'inspire des méthodes déployées par l'Observatoire Nationale des Conditions de Travail visant à transformer par l'expérimentation avec une conviction forte : pour pouvoir transformer le travail et concevoir le travail de demain, il faut connaître et comprendre le travail réel.

II - PRINCIPES DE L'ACCORD

L'objectif de cette démarche pour les parties signataires est donc d'ouvrir des marges de manœuvre en termes d'organisation du travail pour répondre aux besoins des clients tout en préservant l'équilibre des temps de vie des collaborateurs.

Ces marges ne sont pas connues en amont du processus, c'est à partir des expérimentations et de leur évaluation que les parties verront émerger des alternatives.

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.

Enfin, cet accord n'enlève rien aux prérogatives des représentants du personnel de l'entreprise, puisqu'il les concrétise dans plusieurs étapes de mise en œuvre du projet bien au-delà de ce que prévoit la loi.

Les parties signataires conviennent d'ailleurs de la création d'une commission de suivi du « projet horaires » constituée de 2 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et qui se réunira régulièrement en 2018 et 2019 pour partager le déroulement de la démarche de mise en œuvre du projet.

III - LES MODALITES

La mise en œuvre du projet « Innover pour des temps de travail à valeur ajoutée clients et collaborateurs » repose sur une démarche participative détaillée dans cet accord.

GB ✓ JD B

La première étape à l'issue de la signature du présent accord sera la réalisation d'un diagnostic du sujet à partir d'une enquête clients, prospects et sociétaires et d'une enquête auprès d'un panel d'équipiers de l'entreprise représentant tous les réseaux et les fonctions supports. Ce diagnostic sera complété d'éléments de benchmark permettant un éclairage des pratiques extérieures à l'entreprise dans le monde du commerce.

Dans un second temps, la direction organisera des groupes de travail dit « des percées » sur 2 jours réunissant des collaborateurs du réseau (y compris réseaux spécialisés) et des fonctions support représentatifs des métiers et du corps social de l'entreprise en terme notamment de répartition hommes / femmes, d'âge, d'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi. Ces groupes analyseront le diagnostic et travailleront à concevoir des hypothèses d'organisation cible et leurs conditions de mise en œuvre.

Le résultat de ces travaux et de leurs impacts seront présentés aux organisations syndicales signataires du présent accord dans le cadre d'une réunion de la commission de suivi du projet. L'objectif de cette rencontre est de partager le projet d'organisation cible mais aussi de détecter les sujets pouvant nécessiter une négociation avant leur mise en œuvre concrète dans l'entreprise et d'échanger sur les situations individuelles qui nécessiteraient de l'être.

Le CHSCT et le CE seront également informés des modes d'organisation choisis et testés au sein du réseau et des fonctions support.

A l'issue de ce temps de partage, la direction réalisera un/des test(s) de l'organisation cible dans deux régions commerciales comprenant le réseau de proximité et également les réseaux spécialisés tels que l'agence entreprise, le pôle professionnel, la banque privée, habitat conseil... et deux secteurs des fonctions supports. L'objectif est de pouvoir tester une nouvelle organisation du travail au sens large dans de nouveaux formats d'horaires pour tous les métiers.

La période de tests terminée, la direction réalisera des ateliers de partage d'expérience avec un échantillon représentatif des équipiers concernés par les tests et une réunion de la commission de suivi du projet avec les organisations syndicales signataires du présent accord. L'objectif de ces temps d'échanges 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 l'entreprise..

Le CHSCT et le CE seront consultés sur l'organisation cible et ses impacts en terme d'amélioration de la performance de l'entreprise et de la qualité de vie au travail.

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

IV - LE PLANNING DE MISE EN OEUVRE

La mise en œuvre de cette démarche s'étalera sur une année avec l'objectif de déployer les nouveaux schémas d'organisation au 1^{er} janvier 2019.

Les grandes étapes de cette démarche participative se dérouleront aux périodes suivantes :

- Mars / avril 2018 : réalisation des groupes de travail dits « percées »;
- Avril / Mai 2018 : réunion de la commission de suivi « projet horaires » et information du CHSCT et du CE des modes d'organisation choisis et testés au sein du réseau et des fonctions support.

- Mai / octobre 2018 : organisation de tests des nouveaux formats d'horaires pour tous les métiers dans 2 régions commerciales et 2 secteurs pour les fonctions supports. La commission de suivi du projet horaires se réunira 2 fois pendant cette période pour faire le point sur l'avancée des tests.
- Novembre 2018 : réunion de la commission de suivi du projet horaires pour échanger et décider des modalités de déploiement des nouveaux formats d'horaires dans toute l'entreprise.
- Novembre / décembre 2018 : consultation du CHSCT et du CE sur le déploiement des solutions retenues au sein de l'entreprise
- Janvier 2019 : déploiement généralisé

V - LA DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de sa signature.

En conséquence, ledit accord cessera de plein droit de produire tout effet le 31 décembre 2019 à minuit.

Les organisations syndicales et la Direction pourront décider de modifier le présent accord, par avenant.

VI - DEPOT LEGAL

Le présent avenant sera déposé dès sa conclusion par la Direction en 2 exemplaires à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), dont 1 version sur support papier et une version sur support électronique, par lettre recommandée avec avis de réception.

Un exemplaire de cet avenant sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Angers

En 8 exemplaires originaux

Le 23.03.2018

Pour la Caisse Régionale de l'ANJOU et du MAINE,

Le Directeur Général, Hugues BRASSEUR

Pour la C.F.D.T

BERVADEAUX

Gilles

Pour F.O.

Pour le S.N.E.C.A.-C.G.C.

Journé

Jacques

Pour S.U.D./S.D.A.C.A.A.M

Pour l'U.N.S.A.

Leduit

V. Lacroix