



Accord sur les principes applicables au pilotage des contributions individuelles au sein de la CELR

Entre d'une part, la Caisse d'Épargne du Languedoc Roussillon dont le siège social est 254, rue Michel TEULE 34000 Montpellier représentée par Monsieur Pierre AITELLI, Membre du Directoire,

et d'autre part les Organisations Syndicales Représentatives :

- C.F.D.T. représentée par Mr Eric DUMAS
- C.F.TC. représentée par Mr Francis RIBES
- S.U-UNSA représenté par Mr Pierre BOUNEAUD
- S.U.D-Solidaires représenté par Mr Patrick SAVOURET

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La prévention des risques psychosociaux et la préservation de la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise s'inscrivent dans les principaux axes du plan stratégique 2012-2014 de la CELR.

La signature d'un accord sur la prévention des risques psychosociaux en date du 30 avril 2010, tout en constituant la concrétisation de la démarche engagée en concertation avec le CHSCT dès 2008, posait la base d'un plan d'action concret et évolutif selon 6 axes définis comme suit :

- Extension du diagnostic RPS aux fonctions supports ;
- Mise en place d'une cellule de veille et de cohésion sociale ;
- Elaboration d'un guide pratique sur les risques psychosociaux ;
- Mise en place d'un questionnaire sur les risques psychosociaux ;
- Accompagnement managérial : formation et sensibilisation sur les risques psychosociaux ;
- Clarification et simplification de la déclinaison de la politique commerciale.

C'est dans ce cadre et en regard d'échanges constructifs et concertés avec les partenaires sociaux et médecins du travail que les travaux ont été menés au cours des deux dernières années, permettant d'atteindre une grande partie des objectifs fixés dans l'accord, et notamment de concrétiser l'ensemble des engagements définis dans les cinq premiers axes du plan d'action.

Concernant l'axe 6, plusieurs actions ont d'ores et déjà été mises en œuvre en réponse aux réflexions et demandes exprimées au sein de la commission dédiée associant, de façon transverse, des représentants de la DRH, de la DARV, de la Direction Qualité, des membres du CHSCT, et un représentant du Comité d'Entreprise.

Compte tenu des thématiques définies, cet axe 6 a vocation à s'inscrire dans la durée et pourra donner lieu à de nouvelles actions en fonction des besoins identifiés.

S'inscrivant dans l'esprit de ce premier texte, l'employeur et les partenaires sociaux ont souhaité élargir la démarche engagée en formalisant, dans un accord spécifique, les principes relatifs au dispositif de pilotage des contributions individuelles mis en œuvre au sein de l'Entreprise.

pb FR

M

Le présent accord, élaboré dans un cadre concerté et dans le respect des valeurs de l'Entreprise, répond à cet objectif.

Dans ce cadre, le pilotage des contributions individuelles n'a pas pour objet la réalisation de classement (ou benchmark) individuel. Il est de plus rappelé que les indicateurs individuels d'activité ne sont pas l'unique élément de l'appréciation des compétences et de la maîtrise de l'emploi, laquelle se base sur de multiples critères complémentaires tels que notamment le savoir être, le savoir-faire, le mode relationnel, etc....

Article 1 – OBJET

Le présent accord a pour objet de définir les principes relatifs aux dispositifs de pilotage des contributions et indicateurs individuels d'activité au sein de la CELR, dans les filières ventes, service clientèle et fonctions supports.

Il s'inscrit notamment dans la logique de la mise en œuvre de deux projets spécifiques, présentés au CHSCT et au Comité d'Entreprise en juin 2012 :

- le projet de nouvelle ergonomie du poste de travail ;
- le projet de pilotage des contributions individuelles.

Article 2 – PRINCIPES GÉNÉRAUX RELATIFS AU PILOTAGE DES CONTRIBUTIONS ET INDICATEURS INDIVIDUELS D'ACTIVITÉ

Le pilotage des contributions et indicateurs individuels d'activité s'inscrit dans une démarche orientée métier. Il vise notamment à consolider et simplifier l'accès aux informations utiles à l'organisation de l'activité, à la fois pour les collaborateurs et les responsables d'unité, dans un cadre de cohérence des pratiques au sein des différentes agences et/ou services.

Dans le cadre des discussions engagées avec les partenaires sociaux, un certain nombre de principes et objectifs principaux ont été définis concernant le pilotage de ces indicateurs :

- les contributions et indicateurs individuels d'activité ne sont pas utilisés pour procéder à un classement ou benchmark individuel ; Ils s'inscrivent dans le pilotage global de l'activité, intégrant également une démarche qualitative.
- ils ont notamment pour objectifs principaux :
 - de permettre un accompagnement managérial plus adapté et une identification des besoins de formation ou actions d'accompagnement spécifiques ;
 - l'identification et la valorisation des « bonnes pratiques » en vue notamment de faciliter leur diffusion et leur partage au sein des équipes.

ps FR

M

Article 3 – REGLES RELATIVES AUX OUTILS DE PILOTAGE DES CONTRIBUTIONS INDIVIDUELLES

Concernant plus particulièrement les outils informatiques de pilotage des contributions individuelles, ils s'inscrivent, au-delà des principes exposés dans l'article 2, dans les règles suivantes :

- Seuls le collaborateur et son N+1 ont un accès direct au pilotage des contributions individuelles ;
- Le N+2 n'a un accès direct qu'aux résultats collectifs des unités et des managers d'unités qui lui sont rattachés ;
- Le N+3 n'a un accès direct qu'aux résultats des unités, des responsables d'unité et de leurs supérieurs hiérarchiques.

Article 4 – ROLE DES MANAGERS

4.1 Rappel des principes de management en vigueur au sein de la CELR

Le management des équipes et des individus s'inscrit, à tous niveaux de la ligne hiérarchique, dans le respect des valeurs de l'entreprise et répond notamment aux principes de clarté et transparence, écoute et respect des personnes, accompagnement et soutien, courtoisie et honnêteté, réciprocité, prévention et préservation de la santé mentale et physique des collaborateurs.

Le pilotage des contributions et indicateurs individuels d'activité répond aux mêmes principes dans le cadre d'une mise en œuvre conforme aux valeurs de l'entreprise.

4.2 Formation des managers au pilotage des contributions individuelles

Afin d'accompagner les managers dans la mise en œuvre au quotidien du pilotage des contributions individuelles, dans le respect des dispositions du présent accord, une action de formation spécifique sera mise en place progressivement pour l'ensemble des managers.

Article 5 – RESPECT DES PRINCIPES DE L'ACCORD

L'employeur, dans le cadre de la préservation de la santé et de la sécurité des collaborateurs portera une attention particulière au respect des règles et principes édictés dans le présent accord. L'utilisation des dispositifs de pilotage des indicateurs individuels d'activité ne doit en aucune façon se traduire par une pression ou une tentative de déstabilisation des salariés. Elle doit s'inscrire dans le respect des personnes et du fonctionnement des équipes de travail.

pb FR

M

Article 6 – SUIVI ET FONCTIONNEMENT DE L'ACCORD

6.1 Traitement des situations de dysfonctionnement

Un des objectifs de cet accord est de prendre toutes les mesures nécessaires en amont afin d'éviter un éventuel dysfonctionnement.

Dans ce cadre, l'employeur s'engage, par l'intermédiaire de la DRH, à analyser et apporter une réponse à toute situation de dysfonctionnement qui pourrait lui être signalée soit directement, soit par l'intermédiaire des instances de représentation du personnel.

6.2 Commission de suivi

Les parties conviennent de la mise en place d'une commission de suivi du présent accord. Composée de représentants de l'employeur et de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord, cette commission de suivi sera réunie au moins une fois par an afin de faire un bilan d'application de l'accord.

Article 7 – DUREE – REVISION- DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa date de signature.

Les signataires peuvent en demander la révision conformément aux dispositions des articles L 2222-5, L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

En cas de modification des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles relatives aux risques psychosociaux et à leur prévention au sein des Entreprises, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de 2 mois, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues aux articles L 2222-6 et L 2261-9 et suivants du Code du travail, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

pb FR

M

Article 8 - DEPOT - PUBLICITE

Le présent accord est établi en :

- Deux exemplaires déposés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, dont un exemplaire papier signé par les parties et un exemplaire sur support électronique ;
- Un exemplaire communiqué au Greffe du Conseil des Prud'hommes ;
- Un exemplaire pour chacune des Organisations Syndicales Représentatives.

Mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction, une Communication Sociale retraçant l'essentiel sera diffusée au personnel.

Conclu à Montpellier le *1^{er} octobre 2012*

P/CELR



Pierre AITELLI
Membre du Directoire

P/CFDT

Eric DUMAS

P/C.F.T.C.

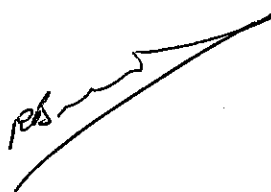
Francis RIBES



P/S.U.D-Solidaires

P/S.U-UNSA

Pierre BOUNEAUD



Patrick SAVOURET