|  |
| --- |
| ACCORD RELATIF A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL  AU SEIN DE L’UES BANQUE PRIVEE 1818 |

Entre les soussignés :

**Banque Privée 1818**, Société Anonyme au capital de 88 401 767,30 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 306 063 355, code APE 6419Z, dont le siège social est situé 115, rue Montmartre, 75002 Paris,

représentée par , en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

d’une part,

et,

la **CFDT**,

représentée par , en sa qualité de Délégué Syndical de l’Unité Economique et Sociale Banque Privée 1818

et

le **Syndicat National de la Banque et du Crédit – CFE/CGC,**

représenté par , en sa qualité de Délégué Syndical de l’Unité Economique et Sociale Banque Privée 1818,

d’autre part.

**Préambule**

La qualité de vie au travail est un levier important d’engagement et de bien-être des salariés, contribuant à leur fidélisation et à l’attractivité des entités composants l’UES Banque Privée 1818.

Les parties signataires rappellent qu’un accord relatif à la qualité de vie au travail sur le périmètre Natixis Intégrée a été signé en date du 26 août 2016, dont l’objet est de poser des principes et définir des orientations pour guider l’action des entités de Natixis Intégrée.

Les parties signataires s’inscrivent bien évidemment dans le cadre de cet accord dont les dispositions seront mises en oeuvre au sein de l’UES Banque Privée 1818.

Au-delà du dispositif Natixis Intégrée, la négociation d’un accord couvrant l’UES Banque Privée 1818 témoigne de la volonté des parties de faire de l’amélioration des conditions dans lesquelles les salariés exercent leur activité et concilient leur vie professionnelle et leur vie personnelle, une priorité.

La Direction tient à rappeler que le développement de la qualité de vie au travail repose sur l’engagement et l’action conjuguée de multiples acteurs : la Direction Générale, les directions des métiers, les managers, la Direction des Ressources Humaines, les représentants du personnel et les Organisations syndicales représentatives ainsi que les professionnels de la santé.

Tout salarié, quels que soient son emploi et ses responsabilités, est également acteur de la qualité de vie au travail.

La Direction rappelle par ailleurs, qu’avant la signature du présent accord, des dispositifs propres à l’UES Banque Privée 1818 participant à la qualité de vie au travail existaient déjà en son sein. Ils ont notamment trait à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à l’aménagement des locaux, à la mise en place d’une cafétéria et d’une salle de sport et au télétravail.

Cet accord vient donc compléter ces dispositifs et vise à promouvoir la qualité de vie au travail au sein des entités de l’UES Banque Privée 1818 par le biais d’actions concrètes en cohérence avec les orientations de l’accord de Natixis Intégrée et de la Direction Générale de l’UES Banque Privée 1818.

Au terme des réunions successives du 14 février 2017 et du 14 juin 2017, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire conformément aux articles L 2242-1 et suivants du Code du travail.

Les parties conviennent d’aborder les thèmes suivants :

* plan d’actions du baromètre Opinions,
* sensibilisation des managers aux risques psychosociaux,
* transmission d’informations,
* négociation d’un accord relatif au don de jours de repos.

Ceci étant exposé, les parties conviennent de ce qui suit.

**Article 1 – Champ d’application**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés des entreprises suivantes qui constituent entre elles l’Unité Economique et Sociale « Banque Privée 1818 » :

* Banque Privée 1818,
* Vega Investment Managers,
* Sélection 1818,
* 1818 Immobilier.

**Article 2 – Plan d’actions du baromètre Opinions**

Depuis 2010, un baromètre Opinions a été déployé auprès de l’ensemble des collaborateurs de Natixis. Cette enquête est menée tous les 2 ans et est réalisée de manière totalement anonyme sur la base du volontariat. L’UES Banque Privée 1818 y a contribué depuis sa mise en place par Natixis.

Ce baromètre permet à chaque salarié de s’exprimer, notamment sur sa perception de l’entreprise et de son évolution, sa situation professionnelle, son engagement, l’efficacité collective, le management et sa qualité de vie au travail.

Les résultats du baromètre Opinions sont analysés et font l’objet d’un plan d’actions.

Sous réserve que Natixis continue à déployer le baromètre Opinions, la Direction de l’UES Banque Privée 1818 s’engage :

* à présenter les résultats du baromètre Opinions par entité au Comité d’Entreprise et au CHSCT,
* à définir un plan d’actions,
* à informer le Comité d’Entreprise et le CHSCT du plan d’actions retenu. La Direction s’engage à examiner les propositions d’actions complémentaires qui pourraient être faites par le Comité d’Entreprise ou le CHSCT et le cas échéant, à le compléter,
* à présenter le suivi du plan d’actions auprès de ces instances 2 fois par an.

**Article 3 – Sensibilisation des managers aux risques psychosociaux**

L’UES Banque Privée 1818 s’engage à promouvoir la santé au travail en mettant l’accent sur la prévention, l’identification et le traitement des situations à risque et en veillant à la qualité des actions qu’elle met en œuvre à cet effet.

La Direction rappelle qu’une procédure d’alerte en cas de risques psychosociaux est applicable au sein de l’UES Banque Privée 1818 :

* information du Directeur des Ressources Humaines soit par le salarié, soit par le CHSCT, soit par le médecin du travail d’une situation de mal être ou de souffrance,
* organisation d’une enquête afin d’analyser la situation,
* prise en charge de la personne en souffrance en mettant en place des actions du type coaching, formation, mobilité…,
* possibilité de faire des rappels à l’ordre écrits ou oraux ou des sanctions disciplinaires à l’égard des collaborateurs dont le comportement est inadapté.

La Direction des Ressources Humaines s’engage par ailleurs à renforcer la sensibilisation en matière de prévention des risques psychosociaux de l’ensemble des managers de l’UES Banque Privée 1818.

A ce titre, elle veillera à déployer le module dédié à la prévention, l’identification et la gestion des risques psychosociaux et le guide spécifique sur ces thématiques, réalisés par Natixis, à destination de l’ensemble des managers de l’UES Banque Privée 1818.

Elle s’engage également à réfléchir en lien avec la médecine du travail à un support d’information relatif à la prévention des risques psychosociaux à destination des autres collaborateurs de l’UES Banque Privée 1818.

**Article 4 – Transmission d’informations**

Les parties conviennent de la nécessité de renforcer l’accès à l’information et d’en faciliter l’appropriation par les salariés.

L’UES Banque Privée 1818 s’engage en conséquence à porter une attention particulière à la fréquence et à la qualité de l’information communiquée aux salariés notamment sur ses enjeux, ses résultats, l’actualité des métiers, et tout sujet d’organisation qui pourrait être porté par Natixis ou l’UES Banque Privée 1818.

Au-delà des dispositifs existants (tchats réguliers avec la Direction, le parcours « nouvel arrivant », communiqué RH, conférence métiers…), l’UES Banque Privée 1818 souhaite mettre l’accent sur la transmission d’informations des managers auprès de leurs équipes.

Aussi, la Direction des Ressources Humaines s’engage à rappeler au Comité de Direction et au COMEX l’importance de tenir des réunions d’équipe régulièrement.

De plus, elle indiquera que les supports non confidentiels présentés en COMEX peuvent être utilisés par les managers à des fins d’informations auprès de leurs équipes.

Dans le cadre des indicateurs de suivi d’activité présenté en COMEX par direction/entité, le nombre de réunions d’équipe sera renseigné.

**Article 5 – Négocier un accord relatif au don de jours de repos**

La loi n°2014-459 du 10 mai 2014 ouvre la possibilité de faire un don de jours de repos au profit d’un autre salarié dont l’enfant est gravement malade, dans les conditions fixées par les articles L 1225-65-1 et L 1225-65-2 du Code du travail.

La Direction des Ressources Humaines s’engage à ouvrir les négociations sur ce thème.

**Article 6 – Effet, durée, révision et dépôt**

Le présent accord prend effet à compter du 1er octobre 2017.

Cet accord est un accord à durée déterminée qui s’inscrit dans le cadre de l’accord Natixis Intégrée du 26 août 2016 et qui expirera donc à la même date que cet accord cadre, soit le 31 août 2019.

A l’arrivée de ce terme, conformément à l’article L.2222-4 du Code du travail, il cessera immédiatement de produire tout effet.

Il sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions suivantes :

* chaque partie signataire ou adhérente peut à tout moment demander la révision de tout ou partie du présent accord, en adressant par LR avec AR à chacune des autres parties à l’accord, un document exposant les motifs de sa demande, l’indication des dispositions à réviser et la proposition de texte(s) de remplacement,
* dans un délai maximum d’un mois suivant la réception de ce courrier, les parties ouvrent une négociation en vue de la révision des dispositions de l’accord,
* en cas de signature d’un avenant de révision, et sous réserve de l’éventuel exercice d’un droit d’opposition recevable, les dispositions de l’avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l’accord initial à la date expressément prévue ou à défaut à la date du jour suivant le dépôt de l’avenant selon l’article L 2261-1 du code du travail.

Le présent accord sera déposé :

* en deux exemplaires à la Direction Régionale de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi, de Paris dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique,
* et en un exemplaire au Conseil de Prud’hommes de Paris.

Il sera porté à la connaissance de l’ensemble des salariés concomitamment à la procédure de dépôt.

Fait à Paris, le 29 septembre 2017

en 6 exemplaires originaux

Pour l’UES Banque Privée 1818, représentée par , en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

Pour la CFDT, représentée par , en sa qualité de Délégué Syndical de l’Unité Economique et Sociale Banque Privée 1818

Pour le Syndicat National de la Banque et du Crédit – CFE/CGC, représenté par , en sa qualité de Délégué Syndical de l’Unité Economique et Sociale Banque Privée 1818