

Accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail dans les sociétés d'assurances du 29 novembre 2022

Entre :

FRANCE ASSUREURS,
représentée par
Claire Silva, Alexis Meyer,
Laurent Tissot

d'une part,

et les organisations syndicales
de salariés ci-après :

**La FÉDÉRATION CFDT BANQUES
ET ASSURANCES,**
représentée par Thierry Tisserand

La CFE-CGC FÉDÉRATION DE L'ASSURANCE,
représentée par Francky Vincent

**La FÉDÉRATION DES SYNDICATS CFTC
« COMMERCE, SERVICES ET FORCE
DE VENTE » (CSFV),**
représentée par Virginie Le Pape

**L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS
AUTONOMES (UNSA)
FÉDÉRATION BANQUES-ASSURANCES,**
représentée par Franck Daloz

d'autre part.

SYNTHÈSE

La crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 a conduit au développement de nouvelles pratiques, dont le télétravail, qui ont permis de maintenir pleinement l'activité des assureurs tout en garantissant la santé et la sécurité de l'ensemble de leurs collaborateurs.

Ces nouvelles modalités d'organisation du travail ont par ailleurs renforcé certaines attentes des salariés qui se focalisent désormais davantage sur leur bien-être individuel et leur équilibre vie personnelle / vie professionnelle.

Forts de ce constat, les acteurs sociaux de la branche ont ouvert une réflexion sur la « QVT » (qualité de vie au travail) et l'ont enrichie des problématiques de santé et de sécurité : **la QVT devient ainsi la « QVCT » (qualité de vie et des conditions de travail).**

Données chiffrées de la branche des sociétés d'assurance

(au 31/12/2021)

153 300

salariés

dont 51,5 % de cadres et 60,6 % de femmes

42,7 ans
d'âge moyen

6 400
alternants

17 100

embauches

en 2021

60,9 %

de télé-travailleurs

pour une durée moyenne de 92 jours par an

88,9 %

de salariés

formés en 2021

Dans ce contexte, France Assureurs et 4 organisations syndicales – CFDT, CFE-CGC, CFTC et UNSA – ont signé le 29 novembre 2022 un accord collectif portant sur la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) en recentrant cette problématique autour de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail. En s'inscrivant dans la philosophie de l'ANI du 9 décembre 2020, cet accord de branche décline, pour l'assurance, les dispositions de la Loi Santé au travail du 2 août 2021.

L'accord entend :

- faire de la santé et de la sécurité les piliers de la QVCT ;
- donner la priorité à la prévention ;
- impliquer l'ensemble des acteurs ;
- mettre en place des actions concrètes afin d'agir sur l'environnement de travail, l'organisation collective, la prévention des risques psychosociaux (RPS) ou encore l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

“

Le présent accord vise à impulser une nouvelle dynamique, centrée sur la santé et la sécurité comme enjeux principaux de la qualité de vie au travail. Il doit ainsi favoriser le développement d'une culture de prévention, vectrice de performance pour l'entreprise. ”

Tous les acteurs sont concernés par la prévention des risques professionnels :

- les directions, des métiers aux RH, direction générale comprise ;
- l'encadrement et l'ensemble des collaborateurs ;
- le service de prévention et de santé au travail (SPST) ainsi que les services sociaux de l'entreprise ;
- les instances représentatives du personnel ;
- les spécialistes prévention et les référents légaux (harcèlement sexuel, handicap...).

La prévention, pierre angulaire de la santé au travail

Selon la définition de la Haute autorité de santé (HAS), la prévention consiste à éviter l'apparition, le développement ainsi que l'aggravation de maladies ou d'incapacités.

Sont traditionnellement distinguées la **prévention primaire** qui intervient en amont de la maladie (exemple : vaccination et action sur les facteurs de risque), la **prévention secondaire** qui intervient à un stade précoce de son évolution (dépistages), et la **prévention tertiaire** qui intervient sur les complications et les risques de récurrence.

Identifier les risques professionnels pour agir avec efficacité

1. Les risques professionnels physiques, tels que les troubles musculosquelettiques (TMS) ;
2. Les risques psychosociaux, souvent liés à une multiplicité de facteurs (stress professionnel, causes personnelles ...) ;
3. Les risques émergents, en particulier liés au télétravail (isolement social, surconnexion...) et extérieurs (sanitaires et environnementaux).

Des outils au service de la prévention

1. La formation des salariés et de leurs représentants est primordiale

Un apport de l'accord de branche

France Assureurs et les syndicats signataires de l'accord ont décidé de renforcer les obligations de formation des représentants du personnel avec au moins cinq jours de formation pour les représentants de proximité non membres du CSE qui exercent des missions en santé-sécurité.

2. L'évaluation des risques et l'élaboration d'un plan d'actions sont obligatoires

Depuis la loi du 2 août 2021, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est co-construit avec les élus du personnel.

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent également élaborer un plan d'actions (« PAPRI Pact ») de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

Levier de compétitivité pour les entreprises, l'amélioration de la qualité de vie s'inscrit dans le cadre d'actions concrètes visant à

- améliorer les pratiques managériales qui doivent favoriser un environnement de travail sain ;
- lutter contre la désinsertion professionnelle (visite médicale de mi-carrière ou encore rendez-vous de liaison) ;
- garantir l'employabilité (aménager les postes de travail, adapter les organisations...);
- renforcer le pilotage et l'animation des actions déployées par l'entreprise.

Un apport de l'accord de branche

Les signataires ont souhaité rendre obligatoire la présence d'un référent QVCT dans les entreprises de plus de 250 salariés.

SYNTHÈSE

Les témoignages des signataires

CFDT

“ La reconnaissance de la prévention santé-sécurité au travail comme principe fondateur de la QVCT, et la nécessité d’une véritable culture de la prévention des risques professionnels, étaient pour la CFDT incontournables.

Moteur des avancées obtenues tout au long de la négociation, la CFDT a souhaité un accord QVCT engagé, dans la lignée de l’ANI 2020, pédagogique et novateur.

Cet accord acte l’engagement des partenaires de la branche d’améliorer la QVCT par l’identification des risques professionnels, préalable indispensable à la prévention primaire.

La prise en compte nécessaire des conséquences humaines des projets de transformation et l’importance de l’expression collective libre des salariés sur leur travail sont reconnues.

L’extension du droit à la formation Santé, Sécurité et Conditions de Travail» (SSCT) pour les représentants de proximité confirme la reconnaissance par les employeurs du rôle renforcé des représentants du personnel pour la protection des salariés.

La CFDT a été entendue. ”

CFE-CGC

“ Cet accord de branche relatif à la qualité de vie au travail est garant d’une industrie de l’assurance consciente et actrice de la santé de ses salariés dans l’activité professionnelle au quotidien.

L’aspect préventif est primordial et il a été un fil conducteur tant au niveau de la formation que de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Parallèlement, management, entretiens professionnels et suivi médical doivent étayer le parcours du salarié et ledit accord s’attache à les établir.

Les partages de bonnes pratiques sont pour la CFE-CGC, un chaînon essentiel pour parfaire la protection nécessaire à l’équilibre des salariés.

Par ailleurs, les observations réalisées à l’occasion des périodes de télétravail démontrent la nécessité d’encadrer toute transformation de l’activité professionnelle.

Encadrer, protéger et partager ont été des facteurs déterminants pour la CFE-CGC dans la négociation et la signature de ce texte. ”

CFTC

“ Les différentes organisations syndicales représentatives de la branche se sont réunies durant plusieurs mois afin de négocier le nouvel accord

QVCT de la branche assurances. Ce nouvel acronyme possède un champ d’action plus large dans un processus continu d’amélioration. Il permet de mobiliser l’ensemble des acteurs qu’ils soient administratifs ou commerciaux (employés, managers, différentes directions et instances représentatives du personnel) et de mettre en place des actions concrètes afin d’améliorer l’environnement de travail du secteur. On réintègre ainsi la notion de « conditions de travail » qui s’était peu à peu effacée au profit de la seule « qualité de vie au travail ». Cet accord est une réelle opportunité pour l’ensemble des entreprises de la branche : il permet de promouvoir le secteur de l’assurance et de fidéliser ses salariés. Nous resterons vigilants sur la bonne déclinaison de cet accord dans les entreprises.

Les demandes de la CFTC ont été acceptées. Nous retrouvons nos principales valeurs dans cet accord : le respect du travailleur et de la dignité de chaque personne. C’est pourquoi nous sommes signataires. ”

UNSA

“ La QVCT implique expression et capacité d’agir sur leur condition de travail pour les salariés. Nous regrettons que les transformations des modes d’organisation du travail soient négligées par ce nouvel accord, mais nous nous réjouissons d’avoir été entendus sur une bien meilleure prise en compte de la santé et de la prévention.

Nous saluons la création d’un référent QVCT et la formation des représentants de proximité. À chacun aujourd’hui de faire vivre cet accord dans son entreprise en développant des actions concrètes en santé, sur l’addiction par exemple, ou dans le développement des organisations collaboratives. ”

FRANCE ASSUREURS

“ Le passage de la « QVT » à la « QVCT » traduit une transformation en profondeur de l’accord de branche, désormais centré sur les problématiques de sécurité et de santé au travail.

Accord cadre à visée pédagogique, il doit inciter les sociétés d’assurance à s’emparer de ces thématiques pour leur propre dialogue social et impulser un changement culturel fondamental, basé sur la prévention, au bénéfice des salariés et de la performance des entreprises.

Fruit d’un travail paritaire particulièrement constructif, cet accord reflète également la grande qualité du dialogue social dans notre branche. ”