

Niort, le 18 mai 2017

MAIF

Signature d'un nouvel accord triennal sur la « Qualité de vie au travail »

La MAIF et 4 organisations syndicales ont signé un nouvel accord « Qualité de vie au travail ». Cet accord s'inscrit dans la continuité de la dynamique d'action lancée en 2014. La Mutuelle entend ainsi confirmer et enrichir ses engagements en faveur de l'amélioration durable de la qualité de vie au travail et de la confiance au quotidien.

Le 12 avril dernier, la Direction de la MAIF et 4 organisations syndicales (CAT, CFTD, CFE-CGC et UNSA) ont signé un deuxième accord d'entreprise sur la «Qualité de vie au travail» pour la période 2017 – 2019.

Consciente que les évolutions et les transformations en cours, notamment celles liées à la transition numérique, sont tout à la fois technologiques et culturelles, la mutuelle place la dimension humaine au cœur de ses préoccupations et conforte la singularité de son modèle économique et social.

Les réalisations majeures du précédent accord sont pérennisées et l'effort de la mutuelle en matière d'accompagnement de la transformation culturelle s'enrichit avec un nouvel opus de mesures ambitieuses pour «mieux travailler et agir ensemble».

Les signataires de l'accord, ont donc décidé de reconduire :

- La démarche de prévention primaire et de prise en compte de l'activité réelle lors des projets de transformation, en créant une nouvelle grille d'analyse d'impacts ;
- Le dispositif de médiation et de protocole relationnel pour réguler les situations de tension ;
- Le dispositif de reprise d'activité suite à des longues absences ;
- La cellule d'écoute et de soutien psychologiques ;
- Les temps, les espaces et les moyens pour un dialogue social actif et continu en matière de Qualité de Vie au Travail.

Quant aux nouveaux dispositifs de l'accord, ils peuvent se résumer en quatre points :

- **Des moyens d'observation, d'évaluation et de débat au service de la qualité de vie au travail**
La mutuelle a décidé d'enrichir les moyens d'écoute de ses collaborateurs et un nouveau dispositif d'observation sociale, appelé le « Square des salariés », a été lancé à ce titre.
Les salariés ont la possibilité de donner leur opinion sur le travail au quotidien, les relations au travail et la stratégie de l'entreprise notamment grâce à ce nouveau dispositif qui s'articule autour d'une enquête mensuelle. L'objectif est non seulement de suivre l'évolution du climat social mais aussi de détecter les points forts et les axes de progrès.
- **Une dynamique d'action autour de la confiance au quotidien**
Outre la réaffirmation du principe du droit à l'erreur, le management par la confiance et le développement des richesses humaines, axes de travail prioritaires du plan stratégique « Audace de la confiance », sont confortés par les actions initiées notamment dans le cadre du dispositif "PAM" (plan d'accompagnement managérial).
Ce dispositif prévoit, entre autres, un accompagnement personnalisé des managers engagés volontairement dans la démarche et progresser ainsi autour de huit repères managériaux.

- **Des actions en faveur de la santé et du bien-être au travail**
Dans une logique d'amélioration continue et de performance durable la mutuelle s'engage à mettre en œuvre des actions en faveur de la conciliation des temps de vie en tenant compte notamment des enjeux de santé publique du Plan Santé au Travail 2016-2020 :
 - Le sport et la santé pour agir sur l'absentéisme, la sédentarité et renforcer la cohésion sociale,
 - Les dispositifs d'aide aux aidants familiaux,
 - Le sommeil et la charge cognitive,
 - Le savoir-vivre numérique et la connectivité,
 - La prévention des addictions.
- **Des dispositifs d'accompagnement des transformations et de la transition numérique :**
Durant les trois années à venir, des actions et des dispositifs méthodologiques favorisant le partage, l'innovation et l'accompagnement de la transformation culturelle seront déployés, tels que :
 - La création d'environnements de travail, dans une logique de co-construction, favorisant la coopération en toute confiance, la dynamique de l'action collective et la convivialité ;
 - L'investissement dans des programmes d'accompagnement et de développement des compétences des acteurs clés de la prévention (CHSCT, RH, Santé au Travail...) sur les thématiques de la transition numérique, de « l'expérience utilisateur et collaborateur » et de l'ergonomie des interfaces et des espaces de travail ;
 - La détection et la prise en charge des impacts liés aux nouveaux usages numériques, ainsi que l'étude de l'évolution du rôle des managers de proximité en lien avec la transition numérique.

A propos de la MAIF

4^{ème} assureur automobiles et 1^{er} assureur du secteur associatif, la MAIF couvre l'ensemble des besoins de ses 3 millions de sociétaires (assurances de biens, prévoyance, santé, assistance, épargne, crédit...). La mutuelle est régulièrement plébiscitée en matière de relation clients où elle arrive en tête des sociétés françaises, tous secteurs confondus. En 2015, le groupe MAIF a réalisé un chiffre d'affaires de 3,365 milliards d'euros. www.maif.fr