Accord sur la Qualité de Vie au Travail au sein de DALKIA

ENTRE:

DALKIA représentée par

Madame Sylvie JEHANNO, Présidente Directrice Générale,

D'UNE PART,

ET:

- *La Confédération Française de l'Encadrement - C.F.E-C.G.C - Fédération des Industries du Pétrole et d'Activités Energétiques - Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat, représentée par :*

  Monsieur Dominique SEGADO et Monsieur Christophe MARCHAND, délégués syndicaux

- *La Confédération Générale des Travailleurs - C.G.T - Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction, représentée par :*

  Monsieur Jean-Philippe FRANKE et Monsieur Patrick MOIOLI, délégués syndicaux

- *La Fédération Générale Force Ouvrière Construction, représentée par :*

  Monsieur Norbert BATTISTELLO et Monsieur Hafid TAGNAOUTI, délégués syndicaux

- *La Confédération Française Démocratique du Travail – C.F.D.T – Fédération Nationale des salariés de la Construction et du bois représentée par :*

  Monsieur Bruno PRIEUR et Monsieur Georges SERRE, délégués syndicaux

- *L'Union Nationale des Syndicats Autonomes – U.N.S.A, représentée par :*

  Monsieur Christian GALLE et Monsieur Patrick DUPUCH, délégués syndicaux

D'AUTRE PART,

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

CN BP SG DJ

Préambule

Sous l'égide de la stratégie définie par Cap Dalkia à l'horizon 2022, l'entreprise s'est engagée dans une démarche de transformations centrée sur sa croissance, son efficacité opérationnelle, le développement du numérique et son ambition humaine qui place les femmes et les hommes au cœur de ses priorités.

Dans ce contexte d'évolution forte pour l'entreprise, l'engagement au quotidien des salariés est un atout majeur pour l'atteinte des objectifs fixés. Pour conforter l'investissement de tous et prendre en compte les impacts des transformations en cours, les signataires du présent accord entendent promouvoir de nouvelles actions contributives au renforcement de la qualité de vie au travail.

Ils entendent ainsi privilégier quatre axes de développement de la Qualité de Vie au Travail en lien étroit avec les situations de travail et la réalité des métiers dont elle constitue une condition de leur attractivité.

Les engagements pris au terme de l'Accord se veulent pragmatiques et résultent de la volonté des signataires de les inscrire dans le cadre d'une évolution durable en matière de Qualité de Vie au Travail. De ce fait, les signataires mettent l'accent sur la Formation, à tous les niveaux, indispensable aux changements attendus en matière de Qualité de Vie au Travail, et sur la mobilisation de tous pour assurer le déploiement de l'Accord dans les meilleures conditions possibles.

Enfin de manière plus globale, les signataires affirment leur souhait d'une prise en compte de la Qualité de Vie au Travail dans les différents domaines ouverts à la négociation collective (Formation, GPEC, Egalité Professionnelle ...) et entendent que le présent Accord soit une référence compatible avec des Accords collectifs futurs ou existants.

Chapitre 1 : Promouvoir la qualité des Relations au travail

La Qualité de Vie au Travail des équipes et des salariés implique l'ensemble de la ligne managériale, des membres du Comex aux managers opérationnels, et il importe qu'elle soit exemplaire dans l'application du présent Accord. En conséquence, les signataires attendent du management qu'il soit un acteur engagé et responsable sur la qualité des relations professionnelles, indispensable au bien-être et à l'épanouissement de chacun dans son travail tout en étant conscient que chaque salarié porte aussi une responsabilité dans sa propre qualité de vie au travail et dans celles des autres salariés avec lesquels il travaille.

Section 1 - Faire du Manager le premier acteur de la Qualité de Vie au Travail :

La Direction s'engage à renforcer la formation des Managers par:

- L'intégration dans les parcours de managers d'un **module spécifique** consacré à la Qualité de Vie au Travail.
- Le déploiement d'un **module E-learning** sur la Qualité de Vie au Travail en accès libre pour l'ensemble des salariés, et un suivi par les managers.
- Un **guide** de la Qualité de Vie au Travail à destination des managers mis à disposition de tous sur l'intranet de Dalkia D&You.

Dalkia reconnaît également le rôle des Organisations Syndicales dans les progrès de la Qualité de Vie au Travail et entend promouvoir un dialogue social fondé sur le respect mutuel de toutes les parties prenantes. Dans cet esprit, la Direction decide :

- D'intégrer dans les parcours « Sherpa » des managers une séquence consacrée à **la présentation des acteurs du dialogue social et de son fonctionnement.**

Section 2 - Renforcer la qualité des Relations interpersonnelles de travail

Chez Dalkia, comme ailleurs, le travail se transforme. La digitalisation y prendra une place déterminante. Ces évolutions se répercutent sur les relations professionnelles entre managers et salariés, au sein des équipes et dans les relations avec les clients.
Les managers ont un rôle accru dans l'accompagnement des salariés, au quotidien dans l'organisation et le suivi de l'activité et sur le développement de leurs compétences. Ils sont les acteurs du bien-être de leurs collaborateurs dont le comportement impacte aussi le mode de management.
Face aux évolutions, Les salariés de leur côté mettent en avant leur souhait de préserver un climat de confiance, avec des managers et des collègues respectueux et à l'écoute.

- **Sous-section 1 - Les relations du salarié et de son manager direct :**

La qualité de la relation directe entre le salarié et son manager (N+1) est une condition essentielle de leur Qualité de Vie au Travail. De ce fait, la bienveillance mutuelle est un comportement attendu des managers comme des salariés.
Dans le prolongement de cette relation quotidienne, Dalkia entend également que chaque salarié puisse bénéficier d'un échange privilégié avec son manager sur la réalisation de ses objectifs, ses conditions de travail, sa formation et son évolution professionnelle.

- Pour ce faire, la Direction s'engage sur un objectif de **100% d'EPA** (Entretien Professionnel Annuel) réalisés annuellement et s'assurera de ce que chaque manager ait reçu une formation préalable.

La Direction et les Organisations Syndicales sont aussi conscientes des difficultés d'exercice de leur rôle par les managers qui peuvent se trouver confrontés à des situations complexes et dont il est attendu qu'ils gèrent correctement les tensions et les conflits. La Direction souhaite en conséquence que, dans ces circonstances particulières et lorsqu'ils en expriment le besoin, les managers puissent bénéficier d'un accompagnement individuel et met à l'étude des offres de coaching personnalisé.

- Elle s'engage par ailleurs à dispenser, dans le cadre de la formation des managers à la Qualité de Vie au Travail, une **formation spécifique sur la prévention des Risques Psychosociaux** et sur les nouvelles formes de management (télétravail, coworking ...).

- **Sous-section 2 – Les relations au sein des équipes :**

La Qualité de Vie au Travail s'apprécie tout particulièrement au sein des collectifs de travail. C'est au sein des équipes, dans les rapports entre managers et salariés, et entre les salariés eux-mêmes que chacun est à même d'apporter sa contribution aux relations interpersonnelles et à l'instauration d'un état d'esprit solidaire propice à l'investissement personnel et à la performance au travail.

Les signataires du présent Accord attachent une importance particulière aux actions de communication auprès des salariés et souhaitent favoriser les moments d'échanges et de partage en tenant compte des organisations de travail locales.

De manière concrète, la Direction s'engage :

- A l'intégration **d'évènements dédiés à la Qualité de Vie au Travail** dans les journées Sécurité des Centres.
- A la mise à disposition des managers et des équipes **de supports d'animation** permettant d'engager des échanges au sein des équipes sur les différents thèmes de la qualité de vie au travail. Dans ce cadre, des supports de **causeries « Qualité de vie au Travail »**, ainsi que des **minutes sécurité**, seront créés chaque année et mis à disposition du management et des équipes dans l'intranet.
- Au **partage des enjeux et des objectifs** au sein des équipes dans une réunion annuelle dédiée et animée par le management et par la délivrance régulière des résultats des secteurs et des services pour le suivi de leur réalisation.

CA

BP

DS

- A la programmation régulière des réunions de secteurs et des services pour permettre **l'expression directe des salariés** sur l'organisation du travail et favoriser l'émergence de pratiques innovantes.

- **Sous-section 3 – Les relations avec les tiers :**

L'évolution des métiers pour de nombreux collaborateurs les amène à des relations de plus en plus fréquentes avec les clients qu'ils doivent davantage informer des activités et interventions qu'ils réalisent pour eux. Confrontés à l'évolution de ces attentes clients, les salariés peuvent parfois se retrouver en difficulté pour répondre aux demandes et ressentir des situations d'agressions ou d'incivilité. Ces situations peuvent faire encourir aux salariés exposés des risques physiques et psychologiques.

Les signataires de l'accord souhaitent qu'un travail soit engagé pour connaître les actions de prévention et les bonnes pratiques mises en œuvre dans d'autres entreprises, potentiellement confrontées à des situations identiques. La Direction de Dalkia engagera une réflexion d'identification des facteurs engendrant ces incivilités et violences externes afin de mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Pour aider ses salariés à gérer ces situations difficiles et ainsi mieux les prévenir, la Direction s'engage à :

- Adapter le module de **formation aux postures comportementales** appropriées dans la gestion des situations conflictuelles.
- Faire un bilan et au besoin réviser la charte **« sites sensibles »** visant à détecter les sites concernés et à mettre en place un processus particulier d'intervention.

Chapitre II : Garantir l'équilibre entre Vie Privée et Vie professionnelle

La transformation numérique est un enjeu majeur pour Dalkia qui l'inscrit au cœur de ses orientations stratégiques (Cap Dalkia) jusqu'en 2022. Conçue et mise en œuvre pour mieux répondre aux attentes des clients et des salariés, elle se traduit concrètement par l'évolution des outils de travail informatiques et de télécommunications des salariés, techniciens et cadres, et nécessite le déploiement de formations associées. Ces outils rendent également possible la mise en place de nouvelles formes de travail, comme le travail à distance.

Dans ce nouveau cadre, les signataires de l'Accord reconnaissent tout d'abord un **droit à la déconnexion**. Par ailleurs, dans le respect des dispositions législatives qui le concerne, les signataires de l'Accord s'accordent sur les conditions de mise en œuvre du **télétravail** dans les termes du présent chapitre.

Section 1 – Le droit à la déconnexion :

La reconnaissance du droit à la déconnexion s'entend comme la faculté du salarié de gérer librement les sollicitations professionnelles effectuées en dehors de ses heures de travail, et pour laquelle, aucun reproche ne peut lui être adressé lorsqu'il exerce son droit.

Compte tenu de l'importance que les signataires de l'Accord attachent à ce droit, la mention de sa reconnaissance figurera dans le **contrat de travail** de tout nouvel embauché, à compter de la publication de l'Accord. La Commission de suivi de l'Accord sera informée du contenu de cette nouvelle clause.

Dans le but de sensibiliser tous les salariés et de prévenir les excès, la Direction s'engage :

CA SG DS BP

- A la diffusion d'une **Charte** sur l'utilisation des messageries et autres moyens de communications. Dans le principe du respect de la vie privée des salariés, elle recommandera de s'abstenir de leur adresser des messages à des heures tardives et durant les weekends (hors sollicitation prévue dans le cadre de la procédure applicable en astreinte ou nécessité d'urgence justifiée). **Mais surtout, cette charte insistera sur le droit pour tout salarié de ne pas répondre aux mails en heures tardives, lors des Weekends ou encore des congés**. Cette charte sera soumise à l'avis de la Commission Nationale de la Qualité de Vie au Travail.

- A l'intégration du thème du droit à la déconnexion dans les **messages relatifs à la santé et à la sécurité** dispensés par le management auprès des équipes.

- Dans la mesure du possible à la planification des réunions dans des plages horaires permettant de garantir le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Les salariés sont par ailleurs appelés à l'autodiscipline sur leur propre utilisation des outils de communication, en particulier pendant les heures de formation durant lesquelles l'usage des téléphones portables est à proscrire.

Les signataires de l'Accord reconnaissent que l'exercice du droit à la déconnexion, désormais établi par la Loi, nécessite un changement des comportements et des pratiques, tant de la part du management que de celle des salariés et ils ne sous-estiment pas la difficulté que cette évolution peut représenter. Aussi, pour permettre qu'elle s'effectue en bonne compréhension de tous, ils s'accordent sur le fait que :

- les salariés pourront saisir le référent QVT (défini au chapitre IV – section 2 du présent Accord) pour lui faire part, le cas échéant, du non-respect récurrent de leur droit à la déconnexion. Il appartiendra alors au référent QVT de rappeler aux personnes à l'origine des messages ses obligations et d'assurer au besoin son rôle de médiateur entre cette personne et le salarié.

Plus globalement, il convient d'être particulièrement vigilant sur le respect des horaires de travail et des temps de repos.

Section 2 – Le Télétravail :

Les signataires du présent Accord entendent saisir dès à présent l'opportunité offerte par l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 pour « favoriser le recours au télétravail ». Ils décident ainsi de répondre à la volonté conjointe de l'entreprise et des salariés de développer en toute confiance ce nouveau mode d'organisation du travail qui ne constitue ni un droit ni une obligation.
Dans le but d'assurer son déploiement sans porter préjudice au bon fonctionnement des activités, ils conviennent qu'au moins 50% de l'effectif d'un service doit être présent tous les jours sur le lieu de travail.

Le présent Accord édicte les règles suivantes pour la mise en place du télétravail au sein de Dalkia :

- <u>le télétravail se définit au sein de Dalkia de manière **invariable et encadrée** par</u> :

    - le travail effectué au domicile principal déclaré du salarié dans le cadre d'une formalisation par écrit (télétravail au domicile),
    - le travail effectué par le salarié sur un site de Dalkia ne correspondant pas à son site de rattachement (télétravail sur site distant).

Toute autre situation de travail, notamment les situations de déplacements professionnels, est exclue de la définition. Toutefois de manière exceptionnelle, le **télétravail occasionnel** à domicile de tout salarié est possible avec l'accord explicite du manager, sans pour autant qu'il donne accès au statut de télétravailleur.

- <u>Les salariés éligibles au télétravail sont :</u>

- Les salariés des filières supports (Juridiques, Finances, RH, ...), de la filière Commerce, et de la filière DTGP.
- Concernant les salariés de la filière opérationnelle : les activités étant par nature incompatibles avec le télétravail, seules les assistantes d'exploitation et les fonctions supports aux opérations seront éligibles au télétravail.

- Le statut de télétravailleur s'obtient sur la base du **volontariat** et s'inscrit dans le respect des principes suivants :

  - La demande du salarié doit être exprimée par écrit (courriel, lettre remise en main propres ou par lettre recommandée avec accusé de réception) auprès du responsable hiérarchique qui dispose d'un mois pour donner sa réponse. En cas de refus la réponse devra être motivée.
  - Lorsque la demande de télétravail d'un salarié émane de l'entreprise, celle-ci doit également être formulée par écrit au salarié qui dispose aussi d'un mois pour donner sa réponse. Le refus éventuel du salarié est sans conséquence sur le maintien de son contrat de travail et ne peut en aucun cas constituer un motif de sanctions disciplinaires.
  - Prévu pour une durée maximum de **2 ans renouvelables**, le télétravail est à tout moment réversible sur décision du salarié et sur décision motivée du manager.
  - L'organisation du télétravail est formalisée par un avenant au contrat de travail (document type joint en annexe), sauf dans les cas du télétravail « occasionnel ».
  - Le management doit garantir l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les autres salariés.
  - Le statut de télétravailleur est suspendu en cas d'arrêt maladie et durant la prise des congés. Il prend fin de droit en cas de changement d'affectation (poste), à la demande du salarié, et en cas de nécessité de service.
  - En cas de changement de manager, un entretien entre le salarié et son nouveau manager devra avoir lieu pour un échange sur l'organisation du télétravail.
  - Une attention particulière sera portée aux demandes des collaborateurs en situation de handicap et pour ceux, quels qu'ils soient, engagés dans une démarche d'accompagnement d'un proche en fin de vie.

Le télétravail ne remet pas en cause l'assignation d'objectifs individuels et leur atteinte par le salarié.

- Les conditions d'exercice du télétravail :

  Le ou les jours de télétravail sont fixés d'un commun accord entre le manager et le salarié sans toutefois qu'il puisse excéder un jour par semaine, pouvant être fractionné en 2 demi-journées.

  - L'avenant au contrat de travail précise notamment les modalités d'exécution du télétravail sur :
    - La répartition des jours travaillés en entreprise et des jours travaillés à domicile ;
    - Les plages horaires de télétravail pendant lesquelles le salarié doit pouvoir être joint, étant entendu qu'elles devront correspondre à une journée effective de travail et respecter les durées légales et le droit à la déconnexion ;
    - Le matériel mis à disposition.
  - Dans l'hypothèse où la présence physique du salarié est requise dans les locaux de l'entreprise le jour de son télétravail, celle-ci ne donne pas lieu au report du jour télé travaillé.
  - L'exercice du télétravail est conditionné :
    - Au respect de l'équilibre vie privée/ vie professionnelle ;

CN BP DS

- Au respect des règles de sécurité : les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux collaborateurs en situation de télétravail au sein de l'entreprise ;
- Au respect de la confidentialité des données sensibles traitées dans le cadre du télétravail ;
- Au respect de la durée légale du travail et des plages horaires au cours desquelles le salarié peut être contacté par son manager ou ses collègues,
- Au respect du droit à la formation ;
- Au fait que le salarié dispose, à son domicile ou sur un site de Dalkia, d'un espace permettant l'exercice du télétravail, d'un accès à Internet et s'engage à la conformité de ses équipements (installations électriques notamment). A toutes fins utiles, il pourra communiquer des documents l'attestant.

o Au titre du télétravail à domicile, le salarié disposera d'un équipement adapté fourni par l'entreprise et comportant :

- Un PC portable en lieu et place d'un PC fixe si le salarié ne dispose pas d'un PC portable ;
- Un accès à distance aux applications de travail dans les conditions requises pour la sécurisation des données sensibles ;
- L'équipement fourni devra être rendu en bon état, en cas de cessation du télétravail ou de rupture du contrat de travail.

- Les modalités de mise en œuvre au sein de Dalkia :

Le télétravail est ouvert à tout salarié à temps complet disposant d'une ancienneté minimum d'1 an au sein de Dalkia.

L'accompagnement des télétravailleurs, des managers et des équipes est une condition essentielle du développement et de la réussite de la mise en place du télétravail, reconnu comme une nouvelle forme d'organisation du travail. Une communication ciblée sur les conditions de sa mise en œuvre sera adressée à l'ensemble des salariés.

Lors des entretiens professionnels, une attention particulière devra être portée par le manager à l'organisation du télétravail, la capacité et l'efficacité du collaborateur à travailler sous cette forme, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Le manager abordera notamment les conditions d'exercice du télétravail et la charge de travail du salarié.

Chapitre III : Organiser la prévention et le traitement des Risques Psychosociaux

Pour concrétiser l'engagement de la Direction, réaffirmé par le présent Accord, de prévenir les Risques Psychosociaux, les signataires entendent que la mise en place d'une politique d'entreprise sur ce sujet soit préalablement soumise à une évaluation précise des risques.

Section 1 - La définition d'une politique de prévention des Risques Psychosociaux (RPS) :

En amont de la définition d'une politique de prévention des Risques Psychosociaux, un **diagnostic national** sur l'identification des risques et l'analyse de leurs facteurs sera lancé dès la signature de l'Accord et au plus tard au premier trimestre 2018. Il sera effectué par **le cabinet conseil Uside**. Il comprendra **la réalisation d'un questionnaire** adressé à l'ensemble des salariés de Dalkia et l'analyse de ses résultats. La démarche sera également présentée, en amont du diagnostic, aux CHSCT.

CN SG BP DS

Le diagnostic devra notamment :
- analyser les actions déjà conduites sur l'évaluation des Risques Psychosociaux (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et plan de prévention et actions QVT),
- prendre en compte les indicateurs contribuant à l'évaluation des RPS (absentéisme, turnover, accidents du travail ...),
- présenter une cartographie des risques mais aussi des facteurs de bien-être au travail,
- identifier les leviers permettant de promouvoir la Qualité de Vie et le bien-être au Travail.

Sur la base du diagnostic, la **politique de prévention des risques** sur le moyen/long terme sera élaborée. Elle devra :
- définir les plans d'actions à mettre en œuvre de manière ciblée au niveau de l'entreprise, au niveau des métiers ou filière, et au niveau des unités d'exploitation pour prévenir les risques,
- définir les actions destinées à renforcer la Qualité de Vie au Travail.

En complément de cette démarche, un **processus d'identification et de gestion des situations difficiles sera construit**. Il devra notamment permettre d'anticiper ou de préparer le traitement de situations liées à des évènements type accidents du travail grave ou agressions sur le lieu de travail ou à des situations conflictuelles.

Section 2 – L'animation de la Prévention des Risques Psychosociaux :

Au niveau de l'entreprise :

Dans le cadre d'ensemble de la démarche à construire pour une politique active de la prévention des Risques Psychosociaux, **une Commission Nationale de la Qualité de Vie au Travail** est créée, sans préjudice des attributions des Instances Représentatives du Personnel, compétentes en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Elle a pour rôle, dans une première étape :

- de contribuer aux travaux préparatoires pour la réalisation du diagnostic, en particulier dans la validation du questionnaire adressé aux salariés
- d'organiser le déploiement et la communication sur la démarche, en particulier sur les supports d'information à destination des salariés
- de veiller à la prise en compte de l'ensemble des indicateurs pour la réalisation du diagnostic.

Le diagnostic national réalisé par le cabinet Uside lui sera présenté.

A l'issue de cette première étape, la Commission Nationale de la Qualité de Vie au Travail a vocation à être associée et suivre la mise en œuvre des plans d'actions nationaux de prévention des risques et de promotion de la Qualité de Vie et du bien-être au Travail. Elle déterminera ses modalités de fonctionnement, ses missions, et le planning des travaux lors de sa première réunion qui aura lieu dans le mois suivant la signature de l'accord.

Au niveau des Régions :

Les résultats du diagnostic national seront présentés aux Régions dans le cadre de leur périmètre. Au vu de leurs résultats, les régions pourront décider d'approfondir l'analyse de certaines situations. Les CHSCT seront également sollicités au niveau régional pour la présentation des résultats et le suivi des actions.

Chapitre IV : Faire de la Qualité de Vie au Travail un enjeu pérenne

Les signataires de l'accord réaffirment que la Qualité de Vie au Travail exige la mobilisation et l'engagement de tous les acteurs : management, RH, IRP, salariés. Ils entendent que les objectifs

énoncés dans l'Accord, en nombre volontairement limité mais concrets et à fort enjeu pour l'entreprise, soient mis en œuvre rapidement, en cohérence avec les priorités définies par la Commission Nationale de la QVT, et qu'ils fassent l'objet d'un suivi ad' hoc dans lequel ils seront parties prenantes.

Section 1 – Le suivi de l'Accord :

Les signataires assignent à la Commission Nationale le rôle complémentaire de suivi de l'application de l'Accord :

- La commission est composée :
  - d'un représentant de la Direction par région,
  - d'un élu CHSCT par région (ou son suppléant le cas échéant) dans l'attente de la mise en place des futures Commissions Santé-Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) qui désigneront leurs remplaçants.
  - d'un représentant par Organisations Syndicales nationales signataires de l'Accord.

  Elle est présidée par le Directeur Prévention Santé-Sécurité de Dalkia.

- Ses membres bénéficieront d'une formation sur les enjeux et les objectifs de la Qualité de Vie au Travail.
- La Commission se réunira a minima une fois par an. Lors de la première année d'entrée en vigueur de l'accord, les réunions de la commission devront à minima être trimestrielles afin de contribuer activement au déploiement des principales dispositions prévues par l'accord.
- Au terme de la première année d'exercice de l'application de l'Accord, un bilan de sa mise en œuvre lui sera présenté.
- La Commission Nationale informera les Commissions Santé-Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) des Comités Sociaux et Economiques (CSE) de ses travaux. Les CSSCT pourront la solliciter sur les sujets relevant de ses attributions.

Section 2 – Les référents QVT :

Un Référent QVT sera désigné dans chaque Région et au Siège de Dalkia. Le Référent QVT sera choisi pour ses qualités reconnues d'écoute, d'indépendance d'esprit, de loyauté, de respect des personnes. Son champ d'action couvrira l'ensemble des Filières, Métiers et Directions. Les salariés, qui devront être informés de sa désignation, pourront lui faire part des bonnes pratiques en matière de Qualité de Vie au Travail ou solliciter son intervention sur toute situation avérée de non-respect des dispositions de l'Accord. Le référent QVT pourra être amené à porter à la connaissance du correspondant Ethique de sa région les sollicitations susceptibles de relever des attributions de ce dernier et lui laisser le cas échéant le soin de les traiter dans le cadre des processus en vigueur.

Section 3 – Les initiatives locales :

Conscients de ne pas avoir exploré tout le champ des possibles et d'avoir privilégié les actions prioritaires à conduire pour l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, les signataires réaffirment l'intérêt de toutes initiatives ou innovation participative de quelque niveau qu'elles soient, propres à favoriser le développement de la Qualité de Vie et du bien-être au Travail dans l'entreprise.
Ils encouragent particulièrement le développement des initiatives permettant de concilier Vie Privée et Vie Professionnelle, y compris dans le domaine des transports et celui de l'aide à la parentalité.

Chapitre V : Durée de l'accord et modalité de révision

Section 1 – Durée de l'Accord :

Cet Accord prend effet à sa date de signature pour une durée de 3 ans.

Au terme de cette période de 3 ans, la Commission établira un bilan général des actions et des progrès réalisés.

CN BP DS

Par ailleurs, les parties se réservent le droit, notamment en cas d'évolution législative ou conventionnelle remettant en cause le contenu de tout ou partie du présent Accord, d'en réviser les dispositions dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du Code du travail.

Section 2 – Dépôt de l'Accord :

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent Accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dont un exemplaire original signé, expédié par courrier postal et un exemplaire envoyé par courrier électronique, ainsi qu'un exemplaire adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Saint André le 28 mars 2018

Sylvie JEHANNO

Présidente Directrice Générale

Pour la C.F.D.T

Monsieur Bruno PRIEUR

Monsieur Georges SERRE

Pour la C.F.E-C.G.C

Monsieur Dominique SEGADO

Monsieur Christophe MARCHAND

Pour la C.G.T

Monsieur Jean-Philippe FRANKE

Monsieur Patrick MOIOLI

Pour FO

Monsieur Norbert BATTISTELLO

Monsieur Hafid TAGNAOUTI

Pour l'U.N.S.A

Monsieur Christian GALLE

Monsieur Patrick DUPUCH