

ACCORD EN FAVEUR DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

ENTRE :

La société **DIAC** appartenant à l'UES DIAC, constituée des sociétés DIAC et DIAC LOCATION et représentées par Madame Hélène TAVIER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandatée pour conclure le présent accord.



D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives :

La **CFDT** représentée par ses délégués syndicaux :

- Monsieur Akim LAMOURI
- Madame Danielle COURTIES
- Monsieur Dominique LARREY

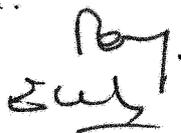
La **CFTC** représentée par ses délégués syndicaux :

- Madame Véronique LE BARS
- Monsieur Olivier AVENEL
- Madame Anne-Marie HYVERNAT



Le **SNB** représenté par ses délégués syndicaux :

- Monsieur Axel MAUNOURY ;
- Monsieur Emmanuel BAUDRY
- Monsieur Gilles CHEVROT



D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

Sommaire

Préambule	4
Titre 1 – Organisation du travail au sein de l’entreprise en faveur de la qualité de vie au travail	5
Article 1 – Sensibilisation à la diversité et l’équité	5
Article 1.1 – Diversité et équité	5
Article 1.2 – Sensibilisation des collaborateurs par la Direction des Ressources Humaines	5
Article 1.3 – Formation lutte anti-discrimination et contre les stéréotypes	5
Article 2 – Communication et relationnel au travail	5
Article 2.1 – Les acteurs de la Qualité de Vie au Travail	5
Article 2.2 – L’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés.....	6
Article 3 – Organisation et aménagements du temps de travail	7
Article 3.1 – Temps partiel	7
Article 3.2 – Horaire variable	7
Article 3.3 – Télétravail	7
Article 3.4 – Droit à la déconnexion.....	8
Article 3.5 – Planification des réunions.....	9
Article 3.6 – Optimisation des formations.....	9
Article 4 – Mesures Séniors	9
Article 4.1 – Jours de fin de carrière.....	9
Article 4.2 – Temps partiel fin de carrière.....	9
Article 4.3 – Information relative à la retraite progressive et formation de préparation à la retraite	10
Article 5 – Equipement et aménagement des espaces de travail de convivialité ..	11
Titre 2 – Prise en compte de la parentalité	11
Article 6 – Grossesse	11
Article 6.1 – Protection de la femme enceinte et du second parent.....	11
Article 6.2 – Autorisations d’absence.....	11
Article 6.3 – Aménagements d’horaires	12
Article 6.4 – Livret de maternité.....	12
Article 7 – Congé de maternité ou d’adoption	12
Article 7.1 – Durée du congé de maternité ou d’adoption.....	12
Article 7.2 – Maintien du lien avec l’entreprise pendant le congé	12
Article 7.3 – Possibilité de report ou d’indemnisation des congés payés.....	12
Article 7.4 – Entretien professionnel de retour dans l’entreprise après un congé de maternité ou d’adoption	13
Article 7.5 – Retour progressif à l’emploi	13
Article 8 – Paternité	13
Article 9 – Congé parental d’éducation	13
Article 9.1 – Durée du congé parental d’éducation	13
Article 9.2 – Prise en compte de la durée du congé.....	14
Article 9.3 – Entretien professionnel de retour dans l’entreprise après un congé parental d’éducation.....	14
Article 9.4 – Retour de congé parental d’éducation	14
Article 10 – Garde d’enfants	14
Article 11 – Extension de la plateforme de parentalité	15
Article 12 – Rentrée scolaire	15

at Roy .ht 23

Titre 3 – Prise en compte des évènements de famille.....	15
Article 13 – Mobilité géographique.....	15
Article 14 – Majoration de la durée des congés annuels	15
Article 15 – Autorisations d’absence pour enfant malade	15
Article 16 – Congés pour évènement familiaux.....	15
Article 16.1 – Naissance	15
Article 16.2 – Pacte Civil de Solidarité	15
Article 17 – Accompagnement des salariés en situation de famille difficile.....	16
Article 17.1 – Service médical, Psychologue du travail et Assistante sociale.....	16
Article 17.2 – Demande de logement	16
Article 17.3 – Aménagement d’horaire	16
Article 17.4 – Congé de solidarité familiale	16
Article 17.5 – Congé de proche aidant.....	17
Article 17.6 – Don de jours de repos	17
Titre 4 – Dispositions générales	18
Article 18 – Durée et révision de l’accord.....	18
Article 19 – Dépôt légal et publicité.....	18

04

Reg. Vat 23

Préambule

Par le présent accord, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives réaffirment que la Qualité de Vie au Travail¹ est un facteur permettant de lutter contre le stress et développer le bien être tant individuel que collectif des salariés, contribuant ainsi à la performance globale et durable de l'entreprise. En outre, elles ont souhaité impulser une démarche spécifique en faveur de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle (parentalité, prise en compte d'évènements familiaux) ainsi que de l'environnement de travail (droit à la déconnexion, droit à l'expression collective). Ce dernier s'inscrit en effet dans un objectif stratégique de l'entreprise en ce qu'il contribue à la motivation et à l'engagement des salariés ainsi qu'à l'attractivité de l'entreprise.

Conscientes des enjeux forts sur ce thème de la Qualité de Vie au Travail et pour prendre en compte la réglementation nouvelle issue des ordonnances du 22 septembre 2017 sur la négociation obligatoire en entreprise, les parties en présence ont souhaité négocier un accord collectif à durée déterminée portant spécifiquement sur le thème de la Qualité de Vie au Travail.

Cet accord sur la Qualité de Vie au Travail a pour vocation de réaffirmer les mesures existantes en la matière et d'acter les engagements nouveaux de la Direction. Il s'articule autour des trois thèmes suivants :

- l'organisation du travail au sein de l'entreprise en faveur de la qualité de vie au travail comprenant notamment les principes généraux du droit à la déconnexion et les bonnes pratiques à adopter ainsi que l'expression collective des salariés ;
- la prise en compte de la parentalité ;
- la prise en compte des évènements de famille.

Dans ce cadre, le présent accord vise à rappeler le rôle de chacun des acteurs au sein de l'entreprise qui contribuent activement à l'amélioration de la Qualité du Vie au travail d'une part et qui sont les garants des principes visant à préserver un climat de confiance et de bienveillance dans l'entreprise d'autre part.

C'est dans ce contexte, que les réunions de négociation des 5 avril, 17 mai, 14 juin, 5 et 17 juillet puis 6 et 12 septembre 2018 ont abouti au présent accord à durée déterminée d'un an. Les parties conviennent qu'une négociation sera de nouveau ouverte, après les prochaines élections professionnelles, au cours du premier semestre 2019.

¹ Qualité de vie au travail qui peut aussi être visée sous le sigle QVT

OA Berg. HST EB

Titre 1 – Organisation du travail au sein de l’entreprise en faveur de la qualité de vie au travail

Article 1 – Sensibilisation à la diversité et à l’équité

Article 1.1 – Diversité et équité

L’entreprise est activement engagée en faveur de la diversité et de l’équité visant à préserver l’égalité entre les individus quel que soit leur âge, sexe, handicap, nationalité, origine, appartenance réelle ou supposée à une ethnie, orientation sexuelle, religion ou appartenance syndicale ... pour ne retenir que les compétences ou les talents, suivant des critères objectifs.

Cette diversité a pour vocation de renforcer la cohésion sociale, d’accroître l’équilibre et l’efficacité par la coexistence de profils professionnels variés lesquels représentent un vecteur d’innovation, de créativité et de richesse au sein de l’entreprise.

Article 1.2 – Sensibilisation des collaborateurs par la Direction des Ressources

Humaines

La Direction des Ressources Humaines, de par son expertise et les profils professionnels de ses collaborateurs est garante de l’application des principes en matière de diversité et d’équité. Dans ce cadre, elle sensibilise au quotidien les managers et les salariés de l’entreprise au respect des règles en vigueur et notamment en matière de discrimination.

Article 1.3 – Formation lutte anti-discrimination et contre les stéréotypes

La Direction s’engage à ce que les salariés chargés des missions de recrutement (responsable(s) ressources humaines et chargé(s) de recrutement) reçoivent une formation à la non-discrimination à l’embauche au moins une fois tous les cinq ans.

Article 2 – Communication et relationnel au travail

Article 2.1 – Les acteurs de la Qualité de Vie au Travail

Soucieuse de sensibiliser tout un chacun au bien-être dans l’entreprise, les parties signataires souhaitent mobiliser l’ensemble des acteurs de l’Entreprise afin de développer une démarche collective pour renforcer la qualité de vie au travail. Cette démarche est applicable en particulier dans le cadre de l’élaboration des projets de l’entreprise ou de l’organisation de celle-ci.

- Responsable hiérarchique

Chaque responsable hiérarchique doit être considéré comme un des garants de la cohésion sociale et de la qualité de vie au travail des salariés qu’il encadre.

at Rey. HST 23

Ainsi, tout nouveau responsable hiérarchique promu ou recruté au sein de l'entreprise est formé automatiquement aux fondamentaux du management, étant précisé que le catalogue de formation prévoit des formations de perfectionnement au management notamment afin de prévenir les risques psychosociaux.

- La Direction des Ressources Humaines

Il appartient à la Direction des Ressources Humaines, de par sa proximité avec les collaborateurs et son rôle d'accompagnement dans l'évolution des pratiques de l'entreprise, de promouvoir la qualité de vie au travail en apportant son support aux responsables hiérarchiques et aux collaborateurs.

- Le service médical et ses relais

Le service médical a un rôle indispensable en matière de qualité de vie au travail, et notamment de par son objectif de préserver la santé physique et psychique des collaborateurs.

A ce sujet, la Direction rappelle la mise en place au sein de l'entreprise d'un suivi médical régulier par le Médecin du travail (tous les deux ans). Elle rappelle par ailleurs l'intervention d'une assistante sociale et la possibilité de recourir sur prescription du Médecin du Travail aux services d'un psychologue du travail.

- Les Représentants du Personnel

Ces derniers participent au renforcement et au suivi de la qualité de vie au travail notamment de par leur proximité avec l'ensemble des salariés dans l'entreprise et leur rôle de relais afin d'alerter la Direction sur le climat social de l'entreprise.

- Les salariés

Chaque salarié participe également à la bonne cohésion sociale au sein de son équipe et à la réalisation d'une meilleure qualité de vie au travail.

A cet égard, l'entreprise s'engage à inscrire dans son plan de formation au minimum une formation sur le thème du bien être en entreprise et encourage les salariés à s'inscrire à ces formations. Pour l'année 2018 par exemple, le plan de formation propose une formation intitulée : « Gagner en sérénité dans son environnement professionnel ».

Article 2.2 – L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés

Les Parties souhaitent par le présent accord rappeler l'importance de l'expression directe et collective des collaborateurs laquelle a pour objet d'aider à définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions et la qualité du travail au sein de l'entreprise.

Suivant cet objectif, l'entreprise donne régulièrement la parole à ses collaborateurs et favorise leur expression directe, individuelle ou collective, par le biais de différents acteurs et dispositifs:

- Les Ressources Humaines et les représentants du personnel dans le cadre des instances représentatives ou encore de réunion d'information syndicale d'une part ou d'enquêtes internes d'autre part.
- Des enquêtes internes telles que l'enquête Hay réalisée par la Direction ou encore l'étude de l'OMSAD réalisée par le Médecin du travail.

OK Rey. 1/11/23

- Des consultations ponctuelles ciblées lors de séminaires et évènements professionnels, par des applications digitales.
- Des moments de discussion réguliers et privilégiés dans le cadre de réunions d'équipe ou en entretien avec son responsable hiérarchique.
- Les entretiens annuels d'évaluation et de fixation d'objectifs sont aussi des temps d'échanges permettant de reconnaître et valoriser le travail accompli par le salarié ainsi que les perspectives de développement. Ce temps d'écoute active permet également d'aborder les questions de charge et d'organisation de travail.
- L'intranet de l'entreprise qui permet l'expression des salariés, qui peuvent exprimer des commentaires.

Article 3 – Organisation et aménagements du temps de travail

Article 3.1 – Temps partiel

Les parties signataires du présent accord rappellent que le temps partiel peut être l'un des moyens pour les salariés de parvenir à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et ainsi favoriser la qualité de vie au travail.

A cet égard, l'entreprise confirme son engagement de respecter le principe d'équité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel, en ce qui concerne :

- leur charge de travail
- leur évolution professionnelle
- leur évolution salariale.

Plus encore, la Direction rappelle que l'ensemble des salariés de l'entreprise compris dans le champ d'application de l'accord d'entreprise relatif au développement du temps partiel bénéficient des dispositions de cet accord, et notamment de la politique salariale en faveur des salariés à temps partiel, lesquels bénéficient d'un pourcentage de rémunération supérieur à leur taux d'activité. A titre d'exemple un salarié dont le taux d'activité est de 50% est rémunéré de à hauteur de 55% de son salaire contractuel de base.

Article 3.2 – Horaire variable

L'horaire variable s'inscrit dans la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail en permettant :

- une conciliation des obligations de vie familiale et de vie professionnelle des salariés,
- une gestion plus souple des horaires de travail,
- d'assurer une certaine équité en cas de demande de récupération d'heures.

Article 3.3 – Télétravail

Soucieuse de faciliter l'organisation du travail de ses collaborateurs, l'entreprise permet aux collaborateurs d'exercer sous réserve du respect de certaines conditions d'éligibilité, leur activité en télétravail. Cette possibilité et les conditions de sa mise en œuvre sont prévues par un accord d'entreprise dédié.

at By. HWT 23

Celui-ci a pour vocation de contribuer à une meilleure qualité de vie au travail en permettant aux salariés de concilier plus aisément leur temps de vie professionnelle et privée, notamment en limitant l'impact du temps de trajet entre le domicile et le travail.

Le télétravail permet également d'organiser l'activité professionnelle d'un salarié en considération des événements de famille et de coïncider avec la prise d'un congé de proche aidant par exemple.

Article 3.4 – Droit à la déconnexion

Principe général

Les Parties rappellent d'abord que l'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) mises à disposition des salariés doit respecter la vie personnelle de chacun.

Ainsi parce que la Direction est attentive à la santé de ses salariés, les parties rappellent qu'une sur-connexion peut être un risque pour la santé des salariés.

Chaque salarié bénéficie ainsi d'un droit à la déconnexion (déconnexion de tous les outils professionnels) en dehors de ses plages habituelles de travail, à savoir, les soirs dans le cadre des 11 heures de repos quotidiennes, durant ses jours de repos hebdomadaires, les jours fériés ainsi que pendant les congés et les périodes de suspension du contrat de travail.

Dans ce cadre, et hors les situations d'urgence, les parties au présent accord entendent promouvoir une bonne gestion des NTIC et notamment de la messagerie professionnelle.

Ne pas céder à l'instantanéité des messages

Un mail reçu ne veut pas forcément dire qu'il faut le lire de suite et/ou y apporter une réponse immédiate, spécifiquement pendant les périodes de repos visées ci-dessus. Aussi, il convient pour les collaborateurs de s'interroger sur l'importance des mails au regard de leurs priorités.

Envoyer des messages aux personnes directement concernées

Dans certaines situations, les collaborateurs reçoivent des mails qui ne les concernent pas directement. Ils doivent alors s'interroger, avant d'envoyer un mail, sur la pertinence des destinataires de ce mail, notamment pour les fonctionnalités « copie » et « copie cachée ».

Privilégier d'autres modes de communication

Il arrive parfois que des collaborateurs situés sur un même étage ou ayant leurs bureaux à proximité l'un de l'autre utilisent les courriels pour communiquer.

Dans le respect des principes du bien vivre ensemble et de bonne cohésion d'équipe, il conviendra de privilégier les échanges verbaux.

Privilégier l'envoi de mails différés

Il arrive que des collaborateurs envoient des mails ne présentant pas d'urgence particulière en dehors du temps de travail habituel.

Aussi, la Direction encourage fortement l'utilisation de la fonction « envoi différé ». De même, elle encourage également les responsables de services à indiquer à leur collaborateur si la demande est urgente ou non.

OA By. HT 23

Désactiver la vignette de signalement de réception d'un mail quand elle n'est pas nécessaire

Le signalement de réception d'un mail peut être source de déconcentration et/ou de vecteur de stress. Ainsi, il est recommandé à chaque collaborateur d'utiliser cette fonction avec parcimonie.

Article 3.5 – Planification des réunions

Il sera demandé aux responsables hiérarchiques de veiller à limiter, lorsque les nécessités de service le permettent, toutes les réunions de travail débutant avant 9h00 ou se terminant après 18h00.

Par ailleurs, lorsque la réunion concerne des collaborateurs basés sur des sites différents, l'organisation de conférences téléphoniques ou de visioconférences est à privilégier, afin de restreindre les déplacements inter-sites.

Enfin, dans la mesure du possible, il est recommandé à l'encadrement d'être attentif aux présences au sein de l'entreprise des collaborateurs qui sont concernés par la réunion (par exemple : jour de la rentrée des classes).

Article 3.6 – Optimisation des formations

L'entreprise s'engage à privilégier la formation de ses salariés sur leur lieu de travail ou proche de celui-ci afin de limiter les temps de déplacement.

Suivant ce même objectif et lorsque cela est possible, l'entreprise organise également la formation professionnelle par e-learning.

Par ailleurs, et dans la mesure du possible, la Direction prend en considération la vie personnelle des collaborateurs, en tenant compte des jours travaillés dans le cadre d'un temps partiel pour organiser ses formations.

De même, les jours de rentrée scolaire et les périodes de congés d'été seront à déconseiller pour la planification des formations.

Article 4 – Mesures Séniors

Article 4.1 – Jours de fin de carrière

Ils sont accordés dans les conditions de l'article 30 de l'accord relatif au statut du salarié du 25 janvier 2017.

Article 4.2 – Temps partiel fin de carrière

Ce dispositif, destiné à favoriser une réduction progressive de l'activité, est ouvert aux salariés qui peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein au plus tard à la fin de la troisième année qui suivent leurs demandes (sur justificatif CNAV) pour le dispositif temps partiel Fin de Carrière.

at Roy. HST 23

L'entreprise fait bénéficier, sous réserve que le collaborateur s'engage à partir en retraite dans les 3 années qui suivent sa demande, de la prise en charge des cotisations de sécurité sociale et de retraites complémentaires par l'entreprise sur le salaire à temps plein :

Taux d'activité	Rémunération	Prise en charge du complément des cotisations salariales et patronales à hauteur de
80%	84%	100%
60%	64%	100%
50%	60% (1 ^{re} année)	100%
	55% (2 ^e année)	100%

A noter enfin que le calcul des cotisations de retraite sur le salaire temps plein figure dans l'avenant au contrat de travail. De même, la prise en charge par la Diac de la part salariale des cotisations est mentionnée. L'avenant fait mention de l'aspect irréversible de l'engagement dans le temps partiel de fin de carrière.

Dans l'hypothèse où le collaborateur déciderait de poursuivre son activité au-delà de la durée des trois ans qu'il ait choisi le temps partiel de fin de carrière ou la retraite progressive, le dispositif de prise en charge des cotisations de sécurité sociale et de retraites complémentaires cesserait à la date de départ initialement prévue.

Article 4.3 – Information relative à la retraite progressive et formation de préparation à la retraite

Conformément à la réglementation en vigueur, les salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite moins deux ans peuvent prétendre à la retraite progressive.

La Direction encourage les collaborateurs à contacter la CNAV afin de s'informer sur ce dispositif.

La Direction rappelle par ailleurs l'existence de la formation relative à la préparation à la retraite dans le cadre du plan de formation.

ok Berg. HST 23

Article 5 – Equipement et aménagement des espaces de travail de convivialité

La Direction confirme son engagement d'adopter une démarche de qualité de vie au travail et de poursuivre cet objectif dans les situations suivantes ;

- aménagement des locaux de l'entreprise avec des espaces de détente (par exemple babyfoot, espaces détente ...),
- organisation des événements (séminaire etc...) afin de renforcer la cohésion des équipes,
- développement des applications digitales afin d'améliorer le quotidien des salariés (Workwell, Yoopies@work ...).

Titre 2 – Prise en compte de la parentalité

Article 6 – Grossesse

Article 6.1 – Protection de la femme enceinte et du second parent

Dès sa déclaration de grossesse auprès de sa hiérarchie, justifiée par une attestation médicale, la salariée bénéficie de la protection spécifique telle que prévue à l'article L.1225-4 du Code du Travail.

Par ailleurs, le second parent bénéficie de la protection spécifique telle que prévue à l'article L. 1225-4-1 du Code du Travail.

Article 6.2 – Autorisations d'absence

La salariée en état de grossesse peut s'absenter pour effectuer les examens médicaux de procréation médicalement assistée (PMA) et/ou prénataux obligatoires prévus par le Code de Santé Publique. Ces absences n'entraînent aucune diminution de sa rémunération et sont considérées comme du temps de travail effectif.

De plus, sur présentation d'un certificat médical, 5 semaines avant le départ en congé de maternité, les femmes enceintes pourront s'absenter ½ journée par semaine pour suivre les séances de préparation à l'accouchement.

Par ailleurs, sur présentation d'un justificatif, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle pourra bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires maximum. Sont en particulier visées les échographies dont bénéficie la femme enceinte au cours de la grossesse.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à des jours de travail effectif.

ea Roy. WT 23

Article 6.3 – Aménagements d’horaires

A partir du début du 4^{ème} mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d’une réduction d’horaire journalier de 30 minutes, au début ou en fin de journée.

Si nécessaire, et sur proposition du médecin du travail, des aménagements d’horaires pourront être mis en place pour la salariée enceinte.

Article 6.4 – Livret de maternité

Un livret « Maternité » est remis à la salariée enceinte. Celui-ci synthétise l’ensemble de ses droits légaux et conventionnels et l’informe des démarches administratives à accomplir au cours de sa grossesse et pendant son congé de maternité.

Article 7 – Congé de maternité ou d’adoption

Article 7.1 – Durée du congé de maternité ou d’adoption

Les congés de maternité et d’adoption sont pris conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les congés de maternité et d’adoption sont considérés comme du temps de travail effectif pour la détermination de l’ensemble des droits liés à l’ancienneté, les congés payés, le calcul de la participation, du treizième mois et des primes.

Article 7.2 – Maintien du lien avec l’entreprise pendant le congé

Avant son départ en congé de maternité ou d’adoption, tout salarié qui le souhaite peut demander à rester destinataire des informations générales adressées aux collaborateurs.

Ces informations étant aujourd’hui pour la plupart adressées par voie électronique, le salarié désirant continuer à recevoir les communications internes est invité à communiquer son adresse e-mail à la Direction des Ressources Humaines. L’entreprise veille à assurer la confidentialité de ces données.

Article 7.3 – Possibilité de report ou d’indemnisation des congés payés

Tout salarié en congé de maternité ou d’adoption qui n’a pu prendre l’intégralité de ses congés payés avant celui-ci a le choix suivant concernant son reliquat de congés payés non utilisé :

- en bénéficier à son retour dans l’entreprise,
- les placer dans son CET, dans la limite de 10 jours par an, conformément à l’article 2.1 de l’accord portant sur le Compte Épargne Temps (accord du 10 janvier 1997),
- demander le paiement d’une indemnité compensatrice calculée selon le nombre de jours restant.

OK Neg. HJT ER

Article 7.4 – Entretien professionnel de retour dans l’entreprise après un congé de maternité ou d’adoption

Chaque salariée en congé de maternité ou tout salarié en congé d’adoption bénéficie, à son retour dans l’entreprise, d’un entretien professionnel, qui permet notamment d’analyser ensemble et de s’engager mutuellement sur les conditions de reprise d’activité, ou encore, si nécessaire, sur les mesures de formation qui peuvent être envisagées.

Cet entretien est systématiquement proposé aux collaborateurs concernés.

Article 7.5 – Retour progressif à l’emploi

Si nécessaire, et lorsque les nécessités de service le permettent, la salariée de retour de congé de maternité peut bénéficier d’une réduction temporaire de ses horaires de travail d’une ½ heure par jour pendant 15 jours ou d’une heure par jour pendant une semaine, en début ou en fin de journée, dans le cadre de la mise en place de la garde de son enfant (adaptation notamment).

Cette réduction d’horaires n’entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Article 8 – Paternité

La promotion de l’égalité professionnelle doit s’ancrer durablement dans les mentalités et concerner l’ensemble des collaborateurs, hommes ou femmes. Pour ce faire, les parties considèrent qu’il est nécessaire de favoriser l’implication des hommes dans la vie familiale et leur paternité.

Un congé de paternité est accordé au salarié à l’occasion de la naissance de son enfant, sous réserve de produire les pièces justificatives fixées par arrêté. Le congé de paternité doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l’enfant.

La durée du congé de paternité est de 11 jours pour la naissance d’un enfant et de 18 jours en cas de naissances multiples. A cette durée s’ajoutent les 4 jours de congés exceptionnels accordés aux salariés par voie conventionnelle.

L’entreprise s’engage à compléter les indemnités journalières de la Sécurité sociale afin de maintenir intégralement le salaire de base du salarié pendant la totalité du congé de paternité, conformément à la convention collective nationale des sociétés financières.

Ce congé, considéré comme du temps de travail effectif, est sans incidence sur le déroulement de la carrière.

Article 9 – Congé parental d’éducation

Article 9.1 – Durée du congé parental d’éducation

Ce congé s’adresse indifféremment aux hommes et aux femmes et est pris conformément aux dispositions légales en vigueur. Il peut être à temps partiel ou à temps plein.

Article 9.2 – Prise en compte de la durée du congé

La durée totale du congé parental d'éducation est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Article 9.3 – Entretien professionnel de retour dans l'entreprise après un congé parental d'éducation

Chaque salarié(e) en congé parental d'éducation à temps complet bénéficie, à son retour dans l'entreprise, d'un entretien professionnel, qui permet notamment d'analyser ensemble et de s'engager mutuellement sur les conditions de reprise d'activité, ou encore, si nécessaire, sur les mesures de formation qui peuvent être envisagées.

Chaque salarié(e) en congé parental d'éducation à temps partiel peut bénéficier, lors de son retour à un temps de travail à temps complet, de ce même entretien. Cet entretien est systématiquement proposé aux collaborateurs concernés.

Article 9.4 – Retour de congé parental d'éducation

A l'issue d'un congé parental d'éducation à temps complet, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 10 – Garde d'enfants

L'entreprise s'engage à maintenir son partenariat avec un réseau de crèches au bénéfice des collaborateurs ayant un enfant de moins de 3 ans, afin de leur apporter une aide pour la garde de leurs enfants et de faire bénéficier l'ensemble des collaborateurs de France Métropolitaine de la possibilité de demander une place.

En fonction des crèches et des places disponibles, le collaborateur pourra bénéficier d'une réservation de berceaux près de son domicile, sur son trajet domicile-travail ou bien à proximité de son lieu de travail.

L'entreprise s'engage à réserver 17 berceaux par an au bénéfice des enfants des collaborateurs, à compter de la signature du présent accord.

L'attribution d'une place en crèche est fonction des critères suivants: situation de famille, âge des enfants, date de la demande et date d'inscription souhaitée et nombre de places disponibles.

Le coût horaire supporté par les familles est identique à celui appliqué dans les crèches municipales (barème CNAF).

Un bilan annuel sur l'état des demandes et des attributions sera réalisé au moment de la tenue de la Commission de suivi du présent accord.

OK *Rey* *ht* 23

Article 11 – Extension de la plateforme de parentalité

L'entreprise s'engage également à étendre le dispositif de cette plateforme (Yoopies@work au jour de la signature du présent accord) pour l'ensemble de ses salariés tous périmètres confondus (périmètres DG France et Corporate).

Ce partenariat offre une solution Parentalité : garde d'enfants, sorties d'école ou urgence et soutien scolaire. La plateforme propose une mise en relation et un partage entre les parents et les profils (avis et recommandations) tout en en bénéficiant d'une automatisation des démarches administratives avec un cout de garde fixé librement entre les parties.

Article 12 – Rentrée scolaire

Sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique, l'entreprise accorde aux salariés techniciens une souplesse horaire le jour de la rentrée scolaire de leurs enfants jusqu'à la rentrée au collège. Cette souplesse horaire est un aménagement de l'heure d'arrivée et est imputable sur le crédit d'heures du dispositif d'horaire variable.

Titre 3 – Prise en compte des événements de famille

Article 13 – Mobilité géographique

En cas de mobilité géographique d'un(e) salarié(e) dont le conjoint (ou la personne à laquelle il/elle est lié(e) par un PACS) travaille dans l'entreprise ou au sein du Groupe Renault, l'entreprise s'engage à rechercher pour celui (celle)-ci, dans l'ensemble des entités du Groupe Renault et dans la zone géographique d'accueil, un emploi équivalent à celui qu'il (elle) occupait.

Article 14 – Majoration de la durée des congés annuels

L'article 21 de l'accord du 25 janvier 2017 confirme que la durée des congés annuels est majorée de un jour ouvré par enfant.

Article 15 – Autorisations d'absence pour enfant malade

Sur transmission au Département Emploi et Rémunération d'une attestation médicale justifiant la nécessité de leur présence auprès d'un enfant malade, les salarié(e)s de l'entreprise bénéficient d'un congé spécial de 4 jours par an et par enfant. Ces droits sont ouverts jusqu'à la veille du 17^e anniversaire de l'enfant.

Article 16 – Congés pour événement familiaux

Article 16.1 – Naissance

Conformément à l'accord du 25 janvier 2017, 4 jours ouvrés de congés exceptionnels sont accordés à tout salarié à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Article 16.2 – Pacte Civil de Solidarité

10 jours ouvrés de congés exceptionnels sont accordés en cas de conclusion d'un pacte civil de solidarité.

Ces jours de congés exceptionnels ne se cumulent pas avec les congés de même nature accordés au titre du mariage.

Par assimilation aux droits à congés ouverts aux collaborateurs mariés, les collaborateurs ayant conclu un pacte civil de solidarité bénéficient de l'ensemble des droits à congés ouverts en qualité de conjoint.

La prise de congés exceptionnels doit systématiquement faire l'objet d'un justificatif au Responsable hiérarchique qui, après visa, la transmet au Département Emploi et Rémunération.

Article 17 – Accompagnement des salariés en situation de famille difficile

Article 17.1 – Service médical, Psychologue du travail et Assistante sociale

Il est rappelé que tout collaborateur qui le souhaite peut demander à faire appel au Service médical, au Psychologue du travail ainsi qu'à l'Assistante sociale, qui assure deux permanences par mois sur le site du Pavé Neuf et qui peut se déplacer sur les autres sites ou au domicile des personnes si nécessaire.

Ses coordonnées sont disponibles sur le site Intranet de l'entreprise.

Article 17.2 – Demande de logement

Sous certaines conditions, les salariés ont la possibilité d'accéder aux services de l'Action Logement, et notamment ils peuvent demander à bénéficier d'un logement.

Pour ce faire, les collaborateurs intéressés sont invités à se renseigner sur les critères d'attribution fixés par l'Action Logement et à effectuer une demande auprès du Responsable Action Logement de l'entreprise. Cette demande sera alors examinée par la Commission Aide au Logement du Comité d'entreprise pour validation, avant d'être transmise au collecteur concerné.

Article 17.3 – Aménagement d'horaire

En cas d'évènement familial dramatique intervenant dans la vie privée d'un(e) salarié(e) et affectant l'un de ses ascendant, descendant, un frère, une sœur, ou une personne partageant le même domicile (décès ou pathologie mettant en jeu le diagnostic vital, phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable), la possibilité de mise en place d'un aménagement d'horaire pourra être étudiée par la Direction, à la demande du/ de la salarié(e) concerné(e).

Article 17.4 – Congé de solidarité familiale

Tout salarié, dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le diagnostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale.

Ce congé, non rémunéré, est de 3 mois maximum, renouvelable une fois. Le collaborateur peut également, après accord de son responsable hiérarchique, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

DA B. J. A. T. ES

Article 17.5 – Congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet à toute personne, sous certaines conditions, de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé, non rémunéré, est accessible sous conditions (ancienneté, lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée (3 mois renouvelable sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié).

Article 17.6 – Don de jours de repos

Consciente des évolutions de la société, la Direction rappelle le principe du don de jours de repos, notamment dans le cadre de situations familiales difficiles subies par les salariés.

Ainsi, tout collaborateur assumant la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier d'un don de jours de repos de la part d'un ou plusieurs collègues.

Cette renonciation à des jours de repos est effectuée de manière anonyme et irrévocable, et ne donne lieu à aucune compensation ni rétribution.

Par ailleurs, le collaborateur renonçant à ces repos ne peut revendiquer pour les heures ainsi travaillées une majoration au titre des heures supplémentaires.

Le nombre de jour de repos pouvant faire l'objet d'un tel don est fixé à deux jours par collaborateur et par année civile, quelle que soit la nature des jours considérés.

Toute demande devra être adressée par écrit à la Direction des Ressources Humaines.

L'entreprise abondera ces dons, dans la limite de dix jours et selon le barème ci-dessous, étant entendu qu'un repos ayant déjà fait l'objet d'un abondement ne peut être de nouveau abondé :

Jours de repos donnés	Abondement de l'entreprise	Droits du bénéficiaire du don
4	1	5
8	2	10
12	3	15
16	4	20
20	5	25
24	6	30
28	7	35
32	8	40
36	9	45
40	10	50

La valorisation des jours donnés se fait en temps, peu important le salaire du bénéficiaire d'une part et du donateur d'autre part.

DA Rey. 15/11/23

Titre 4 – Dispositions générales

Article 18 – Durée et révision de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature et cela pour une durée d'un an. A l'expiration de ce délai, celui-ci cessera de produire tout effet.

Chaque partie peut réviser tout ou partie du présent accord le cas échéant par un avenant à ce dernier.

Article 19 – Dépôt légal et publicité

Le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de la DIRECCTE, selon les dispositions applicables.

Un exemplaire sera également déposé auprès du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Fait à Noisy-le-Grand, le 18 octobre 2018

En 8 exemplaires originaux

ok
Ben. HST 23