



Accord relatif à la qualité de vie au travail et au bien-être au travail

Pour chaque partie de l'accord, il est rappelé en bleu entre guillemets les dispositions principales de l'accord et en rouge une analyse rapide.

Titre 1 encadrement de l'utilisation des outils numériques et droit à la déconnexion

« La stricte contrainte technique des outils numériques mis à disposition ne serait pas adaptée à la double exigence de l'activité opérationnelle et du droit à la déconnexion »

« actions concrètes de responsabilisation, de sensibilisation et de formation afin d'assurer l'effectivité du droit au repos et à la déconnexion »

Aucune contrainte n'est prévue pour contrôler le droit à la déconnexion.

Article 1 définition et modalités d'exercice du droit à la déconnexion

« chaque salarié se doit de gérer ses priorités »

« chaque salarié doit s'abstenir de solliciter ses collègues pendant les périodes de repos »

« chaque salarié est incité à laisser à son poste de travail ses outils numériques professionnels en dehors de ses horaires habituels de travail sauf exceptions »

Déclarations de bonnes intentions et pas de contraintes

« le salarié qui en dehors des période des travail et de sa propre initiative prendrait connaissance ou répondrait aux e-mails ne saurait être considéré comme effectuant une activité professionnelle à la demande de l'entreprise »

Pas de responsabilité de l'entreprise

Article 2 dispositifs d'accompagnement de l'exercice du droit à la déconnexion et de l'encadrement de l'utilisation des outils numériques

« charte sur le bon usage de la messagerie professionnelle »

« règles de bon usage de la messagerie »

« rappel des bonnes pratiques en matière de gestion de la messagerie professionnelle »

« actions de communication afin de partager les bonnes pratiques d'utilisation des équipements numériques »

L'envoi différé des mails pour qu'ils parviennent au destinataire pendant les horaires habituels de travail n'est pas automatique par défaut

« actions de formation et de supports d'aide prioritairement à l'attention des managers »

« temps de sensibilisation à destination des managers sur le thème de l'exemplarité managériale en matière de droit à la déconnexion »

« opportunité des QRQC de discuter des actions à mettre en œuvre pour assurer le respect du droit à la déconnexion »

« à l'occasion de son EPDP, un bilan sera effectué sur l'utilisation des outils numériques »

Aucune mesure contraignante

Article 3 régulation de l'utilisation des équipements numériques mis à disposition par l'employeur

« la coresponsabilité salarié/manager mais également des salariés entre eux est un facteur clé pour garantir le respect du droit à la déconnexion »

« vigilance de la part de l'employeur et de la part de chaque utilisateur afin de s'assurer que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelles est respectée »

Aucune mesure contraignante

Article 4 indicateurs et modalité de suivi

« au moins une enquête sur la durée de l'accord qui permettra de mesurer l'impact des actions sur le droit à la déconnexion »

Aucun indicateur permettant de mesurer les temps de connexion, les temps de réunion hors plage horaire habituel

Titre 2 Articulation des temps de vie professionnel et personnel

Article 1 organisation du travail

« travail occasionnel à domicile de 12 jours par an »

Mesure qui était auparavant dans les NAO (11 jours)

« déployer le dispositif de co-working à toute la société »

Dispositif existant à la DT et donc étendu à tout SAE

« enquête en 2020 sur les modalités de dispositifs de travail nomade »

« les plages fixes seront privilégiées pour y positionner les temps de réunion »

Mesure non contraignante

« rappel régulier des principes essentiels concourant à la qualité des temps de réunion »

« réunions de travail avec plateaux repas doivent rester exceptionnelles »

Mesure non contraignante

« mettre en œuvre une procédure de sortie tardive »

« rappeler la réglementation applicable en matière de temps de repos quotidien »

Article 2 Accompagnement de la parentalité

2.1 Maternité et adoption

« les dispositions suivantes viennent en complément des dispositifs conventionnels »

Il y a très peu de mesures supplémentaires. C'est plutôt un recensement dans un même accord de tous les droits existants relatifs à la QVT

« dès réception d'un certificat médical de grossesse, temps de repos payé de, soit une demi-heure le matin et l'après-midi, soit une heure le matin ou l'après-midi »

« à compter du premier jours du 5^{ème} mois de grossesse, crédit hebdomadaire payée de 20% du temps de travail »

« mise en place ponctuelle du télétravail »

« à partir du 5^{ème} mois de grossesse, possibilité de 2 jours de télétravail par semaine »

« une semaine supplémentaire accolée librement au congé prénatal ou postnatal ». **Convention d'entreprise**

2.2 Paternité

« autorisation d'absence rémunérée pour le conjoint pour se rendre à 3 examens médicaux obligatoires dans la limite d'une demi-journée chacun ». **C'est la loi.**

« cette demi-journée peut être précédée ou complétée d'une demi-journée de travail exceptionnel à domicile ». **Mesure nouvelle.**

« congé de naissance de 3 jours ouvrables ». **C'est la loi.**

« congé paternité de 11 jours consécutifs et 18 jours en cas de naissance multiples ». **C'est la loi.**

« Pour toute prise d'au moins 10 jours de CET suivant ou précédant immédiatement le congé paternité, abondement à hauteur d'une journée supplémentaire ». **Mesure nouvelle.**

2.3 Mesures générales

« crédit annuel parental de 20H ». **Dispositif de la convention d'entreprise**

« crédit parental de 3 jours pour les forfaits jours ». **Dispositif qui était dans l'accord ingénieur cadre et qui était repris chaque année dans les NAO**

La CGT avait demandé de mettre ce crédit par enfant au foyer.

« congé indemnité à 50% de 4 jours par an pour soigner un enfant malade ». **Convention d'entreprise**

« congé porté à 5 jours si l'enfant à moins d'un an ou si le salarié a eu moins 3 enfants à charge de moins de 16 ans ». **Mesure nouvelle**

« diffusion d'un guide relatif à la maternité et à la paternité »

Article 3 Evènements de famille

« congés pour mariage et décès ». Dispositif de la convention d'entreprise

« dons de jours de repos dans la limite de 20 jours reçus et de 5 jours donnés ». Dispositif légal élargi

La CGT avait demandé la mise en place d'un congé pour proche aidant

Article 4 Optimisation des déplacements professionnels

« développer l'utilisation du covoiturage en communiquant »

« favoriser l'implantation de bornes électriques sur les parkings »

« communication sur les offres de logement, réunions d'accueil, panneaux d'affichage, forum »

La CGT avait demandé des mesures pour les déplacements professionnels. La direction propose une réunion spécifique en septembre

La CGT avait demandé des mesures pour les astreintes. La direction proposera une note d'application

Titre 3 Qualité de l'environnement physique et bien-être au travail

« pour chaque projet d'aménagement, la direction s'engage à ce que soit pris en compte la réglementation applicable en matière d'aménagement (normes INRS) »

« une attention sera portée sur les recommandations INRS »

« lors de l'aménagement d'espaces de travail collaboratifs, les salariés concernés seront associés à la démarche »

« démarche ergonomique systématisée »

« sensibilisation des salariés sur les postures et les positions de travail »

« étude de poste personnalisée, adaptation de poste ou fourniture d'un matériel spécifique »

« appropriation collective et individuelle de la culture sécurité »

« budget aux travaux de peinture dans les ateliers »

« plan anti salissures »

« renforcement des modalités d'exécution du contrat de nettoyage »

« être exemplaire dans les bureaux et plateaux »

« être fiers de nos ateliers »

« appropriation des environnements de travail par les salariés »

« plans d'actions locaux sur les TMS »

« analyse systématique des postes de travail identifiés comme source de TMS »

« séances de préparation à l'effort au poste de travail (préparation musculaire) »

« exercices d'étirement et de relâchement musculaires »

« exemplarité managériale en matière de SSE »

« mesurer de façon exhaustive les émissions de gaz à effet de serre »

« dégager les actions les plus pertinentes à mettre en œuvre pour réduire durablement nos émissions de gaz à effet de serre »

Les DSC CGT et experts

Le 15/07/2019