**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail au sein de la societe maas (octopia)**

Entre les soussignées :

D’une part,

**La société MAAS (Octopia)**, dont le siège social est situé au 120-126 Quai de Bacalan – 33 000 BORDEAUX, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BORDEAUX sous le n° 880 150 289, représentée par XXXX en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, ayant tous pouvoirs à l’effet des présentes.

Ci-après dénommée « La Direction »

Et

D’autre part,

**L’organisation syndicale représentative CFDT**, représentée par XXXX, déléguée syndicale.

Ci-après dénommée « l’organisation syndicale représentative »

# SOMMAIRE

[SOMMAIRE 2](#_Toc147330039)

[PREAMBULE 3](#_Toc147330040)

[ARTICLE 1 – DES ACTEURS SENSIBILISES ET MOBILISES AU SERVICE DE LA DEMARCHE DE PREVENTION 4](#_Toc147330041)

[1.1. Les acteurs de la prévention : un maillage à tous les niveaux de l’entreprise 4](#_Toc147330042)

[1.2. La formation et la sensibilisation des acteurs internes 5](#_Toc147330043)

[1.3. Un dispositif renforcé par des relais de proximité et d’écoute notamment en matière de prévention des Risques Psychosociaux 5](#_Toc147330044)

[ARTICLE 2 – LE SOCLE DE PREVENTION : AXES PRIORITAIRES 7](#_Toc147330045)

[2.1. La prévention des risques routiers 7](#_Toc147330046)

[2.2. La prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) liée aux activités de bureau 8](#_Toc147330047)

[2.3. Les démarches de prévention des risques psychosociaux (RPS) 8](#_Toc147330048)

[ARTICLE 3 – SOCLE PREVENTION – RENFORCEMENT DES OUTILS ET PROCEDURES 9](#_Toc147330049)

[3.1. L’optimisation des outils de management de la santé et sécurité 9](#_Toc147330050)

[3.2. Le renforcement de l’analyse des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) 10](#_Toc147330051)

[3.3. Le suivi de l’évaluation des risques professionnels 10](#_Toc147330052)

[3.4. Le renforcement des visites d’inspection de sécurité 11](#_Toc147330053)

[3.5. Le renforcement des campagnes de communication en soutien des axes prioritaires de prévention 11](#_Toc147330054)

[ARTICLE 4– STIPULATIONS DIVERSES 12](#_Toc147330055)

[4.1. Champ d’application de l’accord 12](#_Toc147330056)

[4.2. Entrée en vigueur, durée et révision de l’accord 12](#_Toc147330057)

[4.3. Suivi de l’accord 12](#_Toc147330058)

[4.4. Publicité et formalités de dépôt 12](#_Toc147330059)

# PREAMBULE

La santé et la sécurité au travail des salariés sont au cœur des préoccupations de l’entreprise qui a le devoir de préserver la santé physique et psychique de ses collaborateurs.

En matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, l’ambition de l’entreprise est d’assurer que les bons réflexes et comportements soient ancrés dans les pratiques professionnelles des salariés pour une prévention durable et efficace.

Dans le cadre de sa politique de Santé Sécurité au Travail, la société a initié la mise en place de plusieurs démarches de prévention et d’amélioration de la qualité de vie au travail :

* L’évaluation des risques professionnels
* L’amélioration des conditions de travail par l’écoute
* La prévention de la pénibilité au travail, dans le cadre des dispositions législatives.

Forte de ce constat, la direction l’organisations syndicale représentative se sont réunis le 15 septembre afin de définir ensemble l’objet et le contenu du présent accord.

Ainsi, au terme de ce préambule, les Parties signataires s’accordent sur le fait que cet accord doit permettre de :

* Renforcer la mobilisation sur les enjeux de santé au travail et ainsi mettre les salariés au cœur de la démarche de prévention pour une implication large « Tous concernés, tous acteurs » ;
* Affirmer ou promouvoir de nouveaux axes prioritaires de prévention au travers d’engagements concrets et d’indicateurs de mesure simples.

Face à ces ambitions, les mesures choisies ont été réparties de la manière suivante :

* Des acteurs de prévention internes et externes (Titre 1)
* Un dispositif renforcé par des relais d’écoute et accompagnement des salariés notamment en matière de prévention des risques psychosociaux (Titre 2) ;
* Un socle prévention avec des axes prioritaires (Titre 3) ;
* Un socle prévention avec le renforcement des outils et procédures (Titre 4).

Ces engagements sont traduits en actions concrètes, avec des indicateurs associés, afin d’en faciliter la mise en œuvre et le suivi.

Les Parties signataires s’engagent à promouvoir le présent accord dans l’ensemble du périmètre concerné.

# ARTICLE 1 – DES ACTEURS SENSIBILISES ET MOBILISES AU SERVICE DE LA DEMARCHE DE PREVENTION

La mise en œuvre d’une politique de prévention des risques professionnels et d’amélioration des conditions de travail nécessite la mobilisation et l’implication de tous les acteurs de l’entreprise.

La coordination de compétences et disciplines variées autour de décideurs et d’experts internes et externes des sujets santé et sécurité au travail, référents métiers et ressources humaines (RH) et enfin des salariés eux-mêmes en tant que « 1ers préventeurs du quotidien » est le gage de la cohérence des dispositifs et de sa contribution à la performance collective.

Ainsi, dans une logique d’efficacité et d’optimisation de ses dispositifs d’accompagnement, l’entreprise portera son attention, durant cet accord, sur certaines fonctions clés (managers de proximité, représentants du personnel…) ou certains profils de salariés (nouveaux embauchés, référents harcèlement…) dans les conditions définies dans les articles suivants.

### 1.1. Les acteurs de la prévention : un maillage à tous les niveaux de l’entreprise

#### 1.1.1. Les acteurs internes de la prévention

Plusieurs acteurs internes interviennent dans la prévention des risques professionnels :

* Le pôle HSE qui accompagne les projets de l’entreprise et coordonne les actions. Ces acteurs détiennent des missions de pilotage stratégique de la politique de prévention, sont garants de la cohérence des actions décidées, conseillent et accompagnent les directions, en concertation avec la fonction RH.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Engagements / Actions*** | ***Indicateurs*** | ***Objectif de réalisation*** |
| * 1 Référent HSE nommé afin d’être l’interlocuteur clé en matière de prévention * Renforcer la communication auprès des collaborateurs | Affichage  Compte rendu d’intervention et bilan d’action | 100 % des salariés  informés |

* Au niveau local, les directeurs, managers et salariés ainsi que les instances représentatives du personnel interviennent au quotidien et mettent en œuvre les actions de prévention.

Il est à noter qu’au sens du présent accord, la terminologie CSE recouvre l’ensemble des instances représentatives du personnel suivantes : CSE et CSSCT le cas échéant.

#### 1.1.2. Les acteurs externes de la prévention

L’entreprise s’engage à développer toute action jugée utile dans le cadre du développement de relations de collaboration et de partenariat avec les intervenants externes en santé, sécurité et prévention, notamment les médecins de santé au travail et services de santé au travail, les réseaux des CARSAT ainsi que l’inspection du travail.

### 1.2. La formation et la sensibilisation des acteurs internes

Les parties conviennent de l’importance d’accompagner durablement les acteurs internes afin de développer et de pérenniser les comportements adaptés de prévention et promouvoir les conditions de la qualité de vie au travail.

La priorité en matière de formation et de sensibilisation portera sur les fondamentaux de la prévention et ciblera plus particulièrement des populations identifiées comme prioritaires, à savoir les salariés exposés à des risques particuliers, les managers de proximité, les nouveaux embauchés et les représentants du personnel de par leurs prérogatives en termes de santé, sécurité et conditions de travail.

Concernant la formation des représentants du personnel et conformément aux dispositions légales, les parties souhaitent rappeler que les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient d’une formation nécessaire à l’exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et d’environnement. Cette formation est d’une durée de :

* 5 jours lors du premier mandat ;
* 3 jours en cas de renouvellement du mandat.

Cette formation a pour finalité de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d’analyse des conditions de travail ainsi que de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Engagements / Actions*** | ***Indicateurs*** | ***Objectif de réalisation*** |
| Mettre à disposition à la prise de mandat des membres du CSE une formation adaptée pour l’exercice de leurs attributions en matière de santé, sécurité au travail, conditions de travail et environnement. | Nombre de salariés formés | 100% des membres du CSE informés de la mise à disposition de ce dispositif. |

### 1.3. Un dispositif renforcé par des relais de proximité et d’écoute notamment en matière de prévention des Risques Psychosociaux

En complément des dispositions des accords et des actions de l’entreprise, la qualité d’une politique de prévention des risques professionnels s’évalue par l’implication complémentaire de tous les acteurs : direction, salariés, représentants du personnel, référents HSE, service RH….

#### 1.3.1. La mise en place de référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 05 septembre 2018 instaure des référents chargés d’orienter, d’informer et d’accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans les entreprises employant au moins 250 salariés.

Elle prévoit par ailleurs, au sein des CSE, la nomination, parmi leurs membres d’un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, quel que soit l’effectif de ces CSE.

Les Parties conviennent que cette nouvelle obligation, au-delà du fait de compléter les autres dispositifs mis en place en termes de lutte contre les discriminations, constitue un véritable levier de prévention des risques, notamment des risques psychosociaux.

A ce titre, en complément des mesures réglementairement prévues dans le cadre de la mise en place de référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, Maas (Octopia) s’engage à développer les initiatives ci-après.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Engagements / Actions*** | ***Indicateurs*** | ***Objectif de réalisation*** |
| Désigner et former un référent Entreprise harcèlement et agissement sexiste dans l’entreprise  Diffuser une sensibilisation spécifique sur le sujet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes à l’attention de l’ensemble des salariés. | Référent désigné  Nombre de communication | Référent formé  100% du personnel informé de ce dispositif |

#### 1.3.2. Service d’assistance sociale

La direction générale met à disposition un service social inter-entreprises à disposition des salariés. L’objectif est d’accompagner les salariés sur le plan social et psychosocial dans leurs préoccupations individuelles, et de favoriser la qualité de vie au travail.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Engagements / Actions*** | ***Indicateurs*** | ***Objectif de réalisation*** |
| Reconduire le SSIE Service Social Interentreprises sur la durée de l’accord | Nombre de jours de vacation  Nombre de salariés suivis par le SSIE | 100% des salariés informés de ce dispositif  Bilan annuel d’activité présenté en CSE |

#### 1.3.3. Les Bienveilleurs

Les bienveilleurs permettent d’identifier et de soutenir celles et ceux qui peuvent être en difficulté au sein d’une équipe ou dans un environnement de travail au quotidien. Ils permettent d’orienter ces personnes vers les ressources qui seront le plus à même de les aider : médecin du travail, managers, service RH, assistante sociale…

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Engagements / Actions*** | ***Indicateurs*** | ***Objectif de réalisation*** |
| Lancer un appel à volontariat tous les deux ans afin de renouveler ou reconduire les bienveilleurs  Former les bienveilleurs  Communiquer le dispositif auprès des salariés | Nombre de bienveilleurs nommés  Nombre de bienveilleurs formés  Nombre de communications réalisées | 1 bienveilleur par service/département selon leur taille  100% des salariés informés de ce dispositif |

#### 1.3.4. Service d’accompagnement psychologique ou collectif

En cas d’événement professionnel exceptionnel pouvant impacter l’état de santé mental d’un ou plusieurs salariés, une cellule d’accompagnement et d’assistance psychologique collective et/ou individuelle est déployée sur site par la direction (exemples : braquage, décès, violences internes ou externes, évènements professionnels impactant, de type conflits, deuil…).

En complément, en cas d’événement professionnel et/ou extra-professionnel, une ligne d’écoute et de soutien psychologique 24h/24, 7j/7 et jours fériés compris, est déployée pour accompagner l’ensemble des collaborateurs.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Engagements / Actions*** | ***Indicateurs*** | ***Objectif de réalisation*** |
| Déployer sur site le service d’accompagnement psychologique en cas d’événement traumatique d’origine professionnelle  Déployer une ligne d’écoute et de soutien psychologique 24h/24, 7j/7 et jours fériés compris, pour l’ensemble des salariés pour un évènement professionnel et/ou extra-professionnel | Nombre de déclenchements du service  Nombre de déclenchements du service | 100% des salariés informés de ce dispositif  100% des salariés informés de ce dispositif |

# ARTICLE 2 – LE SOCLE DE PREVENTION : AXES PRIORITAIRES

Les parties, dans le cadre du présent accord, se sont accordées sur des axes prioritaires de prévention et qui font l’objet d’engagements au plus haut niveau.

### 2.1. La prévention des risques routiers

Conscient des enjeux liés à la prévention des risques routiers, Maas (Octopia) s’appuie sur les « 7 engagements pour une route plus sûre », relatif à l’appel lancé par les ministères de l’Intérieur et du Travail auprès des employeurs pour faire reculer l’insécurité routière.

L’objectif est de promouvoir des comportements de prévention plus vertueux en rappelant, à tous, les obligations strictes du code de la route et portant plus visiblement la politique volontariste de prévention des risques et de sécurité au travail déjà engagée. Cela passe notamment par de la communication, sensibilisation et formation des salariés et par l’exigence et l’exemplarité des managers.

Les actions ont vocation à s’appliquer pour les déplacements professionnels (véhicules professionnels, mobilité lors de missions pour l’employeur...), domicile-travail, pour lesquels l’entreprise porte une responsabilité et enfin, pour tous les salariés dans leur vie personnelle servant ainsi la politique de responsabilité sociale.

Elles sont portées au travers du présent accord et tournées prioritairement vers ces sept principes :

* Je respecte la réglementation routière et les règles de sécurité ;
* Je respecte les limitations de vitesse et adapte ma conduite à l’environnement ;
* Je porte ma ceinture de sécurité ;
* Je ne conduis pas sous l’emprise de l’alcool et/ou de stupéfiants ;
* Je n’utilise pas mon téléphone au volant sauf avec un dispositif Bluetooth ;
* Je prévois des temps de repos lors de mes trajets ;
* J’ai un équipement adapté et règlementaire lors de mes trajets en deux-roues

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Engagements / Actions*** | ***Indicateurs*** | ***Objectif de réalisation*** |
| Mettre en place des outils de sensibilisation  Animer des événements de sensibilisation à la prévention des risques routiers | Nombre de communications ou événements réalisés | Au moins une communication annuelle et un événement de sensibilisation sur la durée de l’accord |

### 2.2. La prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) liée aux activités de bureau

Prévenir les risques liés aux activités de bureau permet de limiter la fatigue visuelle, de rester concentré mais aussi de limiter les troubles musculosquelettiques. La prévention des TMS passe par des actions ergonomiques (alternance des tâches informatiques, changement de position, aménagement du poste de travail, …) et de sensibilisation par des communications, actions de formation, et intervention de professionnel auprès des collaborateurs en situation de travail.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Engagements / Actions*** | ***Indicateurs*** | ***Objectif de réalisation*** |
| Mettre à disposition des salariés des outils de sensibilisation en matière de gestes et postures notamment via le e-learning  Mener des interventions d’organisation et d’aménagement du poste de travail en collaboration avec la médecine du travail et les IPRP des services de prévention et santé au travail | Nombre de communications réalisées.  Nombre de personnes formées  Nombre d’intervention | 100% des salariés informés du dispositif de formation en e-learning  Au moins une communication annuelle |

### 2.3. Les démarches de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Les parties s’engagent dans des démarches de préventions des RPS par le biais :

* De la sensibilisation du management ;
* D’autres actions déployées (actions en faveur de la parentalité, généralisation du télétravail…)

#### 2.2.1. Sensibilisation du Management

Plusieurs actions :

* La démarche management bienveillant s’inscrit dans la politique Ressources Humaines avec des enjeux focalisés sur la motivation et la promotion d’un management équitable. Elle s’inscrit dans la continuité du référentiel des compétences managériales et des orientations prises en matière de la prévention des risques psychosociaux ;
* Le parcours de formation des managers : tous les managers sont intégrés dans un parcours en plusieurs niveaux selon leur positionnement dans la hiérarchie. Les thématiques abordées portent notamment sur les fondamentaux du management, la conduite du changement, l’écoute, le collectif, … L’accompagnement, dans sa globalité, vise à donner aux managers un socle de compétences les aidant à piloter leur équipe et leur activité.

En complément, le catalogue interne de formation propose des actions de formation complémentaire axée sur la communication, la cohésion d’équipe, faire grandir les équipes, fixer des objectifs ….

* Le management est informé des règles et process RH pour l’accompagnement au quotidien et la gestion de carrières de leurs équipes (process d’intégration, gestion et suivi de temps de travail, entretien professionnel, entretien de suivi des cadres, formation, mobilité …)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Engagements / Actions*** | ***Indicateurs*** | ***Objectif de réalisation*** |
| Poursuivre les actions de formation du management bienveillant.    Intégrer les bonnes pratiques du management bienveillant dans les dispositifs de formation managériale existants ou en construction.  Poursuivre la sensibilisation sur nos règles d’entreprise | Nombre de formations, ou d’actions de sensibilisation réalisées.  Session d’intégration managers et to do RH managers | Au minima formation des nouveaux managers sur la durée de l’accord.  Sensibilisation de tous les nouveaux managers |

#### 2.2.2. Autres actions déployées

Les parties s’engagent également dans d’autres actions de conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle qui s’inscrivent notamment dans la prévention des risques psychosociaux.

* **Actions en faveur de la parentalité** :

Un guide dédié recense les informations pratiques sur les différents congés liés à la parentalité et présente les mesures prises par l’entreprise en faveur d’une meilleure conciliation entre l’activité professionnelle et la vie familiale. Il est notamment remis au moment de la déclaration d’un congé maternité ou paternité.

* **Actions en faveur de l’organisation du temps de travail** :

Un accord d’entreprise relatif au télétravail au sein de la société a été signé le 17 janvier 2022 avec prise d'effet du 1er janvier 2022 jusqu'au 31 mars 2024.

Il permet, à une population déterminée, d’appliquer un dispositif de télétravail. Cette organisation constitue un gain dans la conciliation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle.

* **Actions en faveur de l’organisation du travail** :

L’entreprise a mis en place des moments privilégiés au cours de l’année et obligatoires pendant lesquels le collaborateur peut s’exprimer sur son organisation du travail, sa charge de travail, sa conciliation activité professionnelle et vie personnelle :

* + L’entretien individuel et professionnel réalisé annuellement ;
  + En complément pour tout le personnel cadre, un formulaire de suivi de l’activité, si besoin suivi d’un échange avec son manager pour trouver des solutions aux difficultés remontées.

# ARTICLE 3 – SOCLE PREVENTION – RENFORCEMENT DES OUTILS ET PROCEDURES

Les Parties, dans le cadre du présent accord, se sont accordées sur le renforcement des outils et procédures au service de la prévention.

### 3.1. L’optimisation des outils de management de la santé et sécurité

Dans le cadre d’une démarche d’amélioration continue, les Parties conviennent que les efforts doivent être pérennisés dans le cadre de la mise à disposition auprès de tous les préventeurs et managers, d’outils de pilotage et de management dont la pertinence et l’efficacité doivent être régulièrement évaluées.

A ce titre, les démarches et outils visant à une analyse des situations de travail et la création d’indicateurs pertinents pour identifier les risques et définir les plans d’actions de prévention adaptés seront renforcés.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Engagements / Actions*** | ***Indicateurs*** | ***Objectif de réalisation*** |
| Déployer un outil de management de la santé et de la sécurité (veille réglementaire, gestion des non-conformité, gestion des risques, suivis des plans d’actions, gestion des AT / MP, incidents) | Outil déployé | Déploiement et mise à jour sur la durée de l’accord |

### 3.2. Le renforcement de l’analyse des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP)

Les accidents du travail sont la conséquence d’une combinaison de facteurs. L’analyse qualitative de ces facteurs doit venir compléter les données quantitatives, afin de mettre en place des actions correctives adaptées (organisationnelles, techniques et/ou humaines) et de réduire ainsi la sinistralité.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Engagements / Actions*** | ***Indicateurs*** | ***Objectif de réalisation*** |
| Mettre à jour le process d’analyse des accidents de travail et le communiquer aux responsables de site, managers et membres des CSE.   * Analyse AT approfondie de tous les AT avec arrêt par le service HSE et le management de proximité * Enquête AT avec un membre du CSE pour les AT significatifs et/ou graves | Nombre de compte rendu des AT /MP | Plan d’actions correctif |

### 3.3. Le suivi de l’évaluation des risques professionnels

L’évaluation des risques professionnels constitue le socle de toute démarche de progrès de santé au travail. En conséquence, les Parties souhaitent réaffirmer, au travers du présent accord, le rôle fondamental du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER).

La responsabilité de la mise à jour du DUER revient à l’employeur ou son représentant en collaboration avec le CSE.

La mise à jour du DUER est réalisée :

* Chaque année ;
* Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
* Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Depuis le 31 mars 2022, le DUER assure notamment la traçabilité collective des expositions des travailleurs sur l’ensemble des risques professionnels, et non seulement sur la pénibilité.

Depuis 2020, une nouvelle méthodologie d’évaluation des risques a été déployée.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Engagements / Actions*** | ***Indicateurs*** | ***Objectif de réalisation*** |
| Mettre à jour le DUERP en collaboration avec le médecin du travail, les membres du CSE, et les salariés des unités de travail concernées  Impliquer la médecine du travail en cas d’exposition aux risques chimiques (renforcement du suivi des salariés exposés)  Intégrer le programme annuel de prévention au DUERP  Rendre accessible le DUERP et ses versions successives aux travailleurs, anciens salariés et instances | Nombre d’unités de travail évaluées  Suivis post professionnel et post exposition  Dépôt dématérialisé du DUERP (conservation 40 ans) | DUER mis à jour  Consultation annuelle pour avis du CSE |

### 3.4. Le renforcement des visites d’inspection de sécurité

Afin de veiller à la maîtrise des risques professionnels et notamment du risque d’incendie, il convient de s’assurer périodiquement de l’efficience des mesures de prévention et de protection. A cet effet, une visite terrain sécurité sera menée en collaboration avec le CSE.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Engagements / Actions*** | ***Indicateurs*** | ***Objectif de réalisation*** |
| Réaliser des visites d’inspection en collaboration avec un ou plusieurs membres du CSE | Nombre de visites réalisées | 1 visite au moins par an, et suivi des observations |

### 3.5. Le renforcement des campagnes de communication en soutien des axes prioritaires de prévention

La valorisation des actions de prévention déjà réalisées et la communication auprès des salariés sont l’un des moyens nécessaires pour asseoir une politique de prévention efficace. Son rôle est d’apporter une connaissance validée, compréhensible et surtout appropriable par tous. Elle doit, en outre, être convaincante pour engager chacun dans l’action.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les efforts doivent être constants sur ce volet et admettent que les outils de communication doivent savoir évoluer dans un contexte professionnel qui lui-même impose de nouveaux modes de communication plus pragmatiques et ciblés sur les fondamentaux.

Il est déterminant de relayer des messages génériques au travers des supports de communication interne (intranet, journal interne, mail, …).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Engagements / Actions*** | ***Indicateurs*** | ***Objectif de réalisation*** |
| Renforcer les communications santé sécurité sur les supports internes (panneaux d’affichage, intranet, …)  Mener des sensibilisations et communications spécifiques sur de thématiques d’actualité ou définies au regard des risques au cours du Mois de la sécurité | Nombre de communications réalisées  Nombre d’événements réalisés | 1 point annuel lors de la commission de suivi |

# ARTICLE 4– STIPULATIONS DIVERSES

### 4.1. Champ d’application de l’accord

L’accord s'applique à l’ensemble des établissements de Maas (Octopia) et des collaborateurs y travaillant.

### 4.2. Entrée en vigueur, durée et révision de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq (5) ans et prend effet le 1er novembre 2023. Les parties conviennent qu’avant la date d’échéance de l’accord, elles se rencontreront pour négocier éventuellement les conditions et la durée de son renouvellement.

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du Travail. A ce titre, la partie souhaitant une révision devra le notifier aux parties signataires et transmettre un relevé écrit des points sur lesquels porte son projet de révision par voie électronique. Les parties ouvriront les négociations dans un délai de deux (2) mois suivant la réception de la demande de révision, sauf circonstances légitimes qui permettraient de justifier d’un délai supérieur.

Les stipulations de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un avenant de révision.

### 4.3. Suivi de l’accord

Les parties conviennent que le suivi de l’application de l’accord est assuré par le biais d’une commission de suivi constituée :

* Des délégués syndicaux ;
* Deux salariés accompagnants par organisation syndicale ;
* Autant de représentants de la Direction.

La commission de suivi se réunira annuellement sur convocation de la Direction. Elle sera animée par le service HSE qui sera chargé de faire connaître et de mutualiser les bonnes pratiques.

### 4.4. Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord sera notifié en format électronique à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise. Il sera porté à la connaissance des collaborateurs par voie d’affichage sur l’ensemble des sites de la société. Les membres du CSE seront également informés de la signature du présent accord.

La validité du présent accord est subordonnée aux conditions précisées par l’article L.2232-34 du Code du travail. Dès lors que ces conditions seront remplies, il sera déposé à la DREETS sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccord », ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent dans les conditions de l’article L. 2232-35 du Code du travail.

Fait à BORDEAUX, le 10 octobre 2023, en 3 (trois) exemplaires.

**Pour l’Organisation Syndicale : Pour MAAS (Octopia) :**

**CFDT,** XXXX XXXX