|  |
| --- |
| ACCORD SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL2024 - 2026 |
|  |
|  |

Entre :

L’Etablissement GRANDLYON HABITAT – OFFICE PUBLIC DE L’HABITAT

dont le siège social est situé 2 Place de Francfort – Immeuble Terra Mundi – CS 13754 69444 Lyon Cedex 03

RCS 399 898 345 LYON

représenté par XXXX en sa qualité de Directeur Général

ci-après dénommé « GRANDLYON HABITAT »,

 d'une part et,

Les représentants d'organisations syndicales représentatives au sens de l'article L 2232-12 du Code du travail, à savoir :

XXXX, agissant en qualité de déléguée syndicale F.O. dans l'Entreprise,

XXXX, agissant en qualité de déléguée syndicale F.O. dans l'Entreprise,

XXXX, agissant en qualité de délégué syndical C.F.D.T dans l'Entreprise,

d'autre part,

**PREAMBULE**

Le présent accord est conclu conformément au cadre réglementaire et conventionnel suivant :

* Convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l’habitat social
* Articles L2242-1 et suivants et R2242-2 et suivants du Code du travail

Il vient compléter les mesures visant à assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d’embauche, de promotion, de rémunération, de conditions de travail et d’accès à la formation au sein de GRANDLYON HABITAT.

Il aborde également la qualité de vie et des conditions de travail, conformément à la règlementation en vigueur. Cette notion n’est pas définie par le droit mais l’ANI du 9 décembre 2020 détermine un certain nombre d’indicateurs permettant de l’évaluer, notamment les conditions et l’environnement de travail, le contenu et la qualité du travail, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et la qualité des relations de travail et des relations sociales.

**Article 1 – ETAT DES LIEUX**

* **Les effectifs**

De manière constante, la proportion des femmes dans l’entreprise tend à augmenter et reste supérieure à celle des hommes : 61.48 % de femmes dans l’effectif en 2022, 60.43% en 2021 et 59.65% en 2020.

* **Salaire moyen F/H :**

L'écart de rémunération moyenne femmes / hommes demeure globalement stable ces dernières années. On atteint ainsi au 31 décembre 2022 un écart de rémunération moyenne femmes / hommes de **2.89 %,** contre **2.34 % en** 2021 et **2.87 %** en 2020.

*Formule = (salaire moyen femmes – salaire moyen hommes) / salaire moyen femmes.*

L'analyse resserrée sur le salaire de base des OPH (sur lequel portent les mesures de rattrapage salarial), fait apparaitre un écart de 0.32 % en faveur des hommes en mars 2023, contre 1.52% en 2022.

* **Durée moyenne entre deux promotions F/H :**

**Sur les 6 salariés promus en 2020** (5 femmes dont 2 sur un emploi cadre et 1 homme) :

* La durée moyenne entre l’embauche et une promotion est de 8 ans pour les femmes contre 11 ans pour les hommes.

**Sur les 10 salariés promus en 2021** (5 femmes dont 1 sur un emploi cadre et 5 hommes)

* La durée moyenne entre l’embauche et une promotion est de 8 ans pour les femmes contre 12 ans pour les hommes.

**Sur les 23 salariés promus en 2022** (13 femmes dont 1 sur un emploi cadre et 10 hommes)

* La durée moyenne entre l’embauche et une promotion est de 9.9 ans pour les femmes contre 9.3 ans pour les hommes.
* **Exercice de fonctions d’encadrement ou décisionnelles F/H :**

**En 2020 :** 28.8 % des femmes de l’entreprise exercent un emploi cadre.

 65.8 % des cadres sont des femmes

**En 2021 :** 30.4 % des femmes de l’entreprise exercent un emploi cadre

 66.7 % des cadres de l’entreprise sont des femmes

**En 2022 :** 29.3 % des femmes de l’entreprise exercent un emploi cadre

 64.5 % des cadres de l’entreprise sont des femmes

* **Embauche F/H**

**En 2020 :** 76,4 % des embauches, tout contrat confondu, concernent des femmes

Sur un total de 37 embauches en CDI, 23 concernent des femmes

**En 2021 :** 67.2 % des embauches, tout contrat confondu, concernent des femmes

 Sur un total de 21 embauches en CDI, 12 concernent des femmes

**En 2022 :** 68.4 % des embauches, tout contrat confondu, concernent des femmes

 Sur un total de 29 embauches en CDI, 18 concernent des femmes

* **Formation professionnelle F/H**

**En 2020 :** 60.6 % des stagiaires sont des femmes

 Demandes de CPF co-construits : 2 femmes et 2 hommes

**En 2021 :** 60.6 % des stagiaires sont des femmes

 Demandes de CPF co-construits : 3 femmes et 3 hommes

**En 2022 :** 56.1 % des stagiaires sont des femmes

Demandes de CPF co-construits : 5 femmes et 3 hommes

* **Index égalité professionnelle F/H**

Depuis 2019, les entreprises évaluent à l’aide d’un index sur 100 points, le niveau d’égalité entre les hommes et les femmes en s’appuyant sur les critères suivants :

* écart de rémunération femmes / hommes
* écart de taux d'augmentations individuelles
* nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité
* parité parmi les 10 plus hautes rémunérations
* écart de taux de promotions

Après calcul de l’index égalité 2022, GrandLyon Habitat a obtenu une note de 88/100, contre 91/100 en 2021 et 97/100 en 2020.

**Article 2 – ACTIONS RETENUES**

Parmi les 9 domaines d’actions proposés par la réglementation, les parties conviennent de s’engager dans les **6 domaines** suivants :

* La rémunération effective
* L’embauche
* La promotion interne
* L’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
* Les conditions de travail, la santé
* La sécurité au travail

A chacun de ces thèmes est associé un ou plusieurs **objectifs annuels** mesurésau moyen d’indicateurs chiffrés présentés dans le Rapport annuel sur la situation comparée entre les femmes et les hommes dans l’entreprise.

**Article 3 – L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

* 1. **La rémunération effective**

Le travail mené depuis 10 ans, en concertation avec la Commission égalité professionnelle, a d’ores et déjà permis de réduire l’écart de rémunération moyenne femmes/hommes de 1.55 points : celui-ci étant passé de 4,44 % au 31/12/2012 à 2.89 % au 31/12/2022.

**Enrichissement du dispositif relatif à l’enveloppe de points égalité femmes/ hommes**

Les parties conviennent d’attribuer une enveloppe dont le montant sera fixé chaque année lors des négociations annuelles obligatoires, avec un **plancher fixé à** 180 points.

Chaque bénéficiaire pourra se voir attribuer, parmi les métiers ciblés avec la Commission égalité professionnelle, un nombre de points compris entre un plancher de 7 points et un plafond de 12 points maximum.

En concertation avec les membres de la commission, des rémunérations dites « atypiques » pourront être retirées de la grille de salaires analysée afin de ne pas biaiser le niveau de rémunération moyen. Ces rémunérations atypiques peuvent être liées à une situation hiérarchique antérieure ou un niveau d’ancienneté dans le poste par exemple.

De plus, il est convenu entre les parties :

- d’analyser les écarts de salaire à partir des emplois types et d’affiner ensuite par métier lorsqu’un emploi type est composé d’une pluralité de métiers (exemples : gestionnaire et chargé de projets).

- de comparer entre eux des emplois types ou métiers similaires afin d’intégrer à l’analyse ceux dont les effectifs par sexe sont inférieurs à 2 et ceux occupés exclusivement par des femmes ou des hommes

Pour les emplois type ou métiers qui comprennent 2F/2H, seul le pourcentage d’écart de salaire sera communiqué afin d’assurer la confidentialité des niveaux de rémunération des personnels concernés.

Pour les emplois type ou métiers composés d’au moins 3F/3H les rémunérations moyennes seront communiquées.

En complément, les statistiques sur l’égalité F/H et les grilles sur les salaires de référence seront fournies aux recruteurs pour prise en compte au moment de la négociation du salaire à l’embauche ou dans le cas d’une mobilité.

* **Objectif de réalisation :** contenir en deça de 1% l’écart global de rémunération moyenne de base H/F au terme du présent accord (sous réserve de sa bonne conformité avec le nouvel index égalité attendu pour 2025).
* ***Indicateur de suivi :*** *pourcentage d’écart global de rémunération moyenne de base H/F au 31 décembre de l’année N*
	1. **L’embauche et la promotion interne**

Le processus de recrutement de GRANDLYON HABITAT applique strictement un principe d’égalité de traitement conformément à ce qu’il est précisé dans la charte éthique : neutralité des offres et des rémunérations, des tests identiques pour tous.

Les salariés chargés des missions de recrutement sont formés à la non-discrimination à l’embauche au moins tous les 5 ans, conformément à la règlementation en vigueur.

* + 1. **Renouvellement d’actions de sensibilisation des managers recruteurs[[1]](#footnote-1) portant sur l’ensemble des thèmes liés à l’égalité femmes/hommes, dont notamment :**
* La non-discrimination à l’embauche ou à la promotion interne (notamment dans le but de favoriser la mixité des emplois)
* Le rôle du manager dans la gestion du temps de travail et du temps partiel des femmes (notamment suite à une maternité ou à un congé parental)
* ***Objectif de réalisation :*** *100% des managers recruteurs concernés bénéficieront de cette mesure au terme du présent accord.*
* ***Indicateur de suivi :*** *nombre d’actions de sensibilisation effectuées sur le nombre total de managers recruteurs concernés.*
	+ 1. **Favoriser la mixité de certains métiers par des actions de communication interne et externe**

Certains métiers sont plus généralement occupés par des femmes (métiers d’assistanat) ou par des hommes (technique, gardiens de secteur). En lien avec la Direction de la communication, GRANDLYON HABITAT s’engage à mettre en place des actions de communication et notamment relayer les actions de la branche, dans le but de favoriser la mixité de ces métiers.

En parallèle,**les ateliers proposés en 2023 à l'occasion de l'évènement "Découvre mon métier" seront reconduits chaque année (une à deux fois/an). Ces temps permettent à** des experts de partager la connaissance de leur métier et de favoriser également la mixité.

* + ***Objectif de réalisation :*** *1 action de communication à réaliser chaque année*
	+ ***Indicateur de suivi :*** *nombre d’actions de communication effectuées*
		1. **Lutter contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences**

Toute forme de harcèlement sexuel et d’agissements sexistes est prohibée. A cet effet, une procédure interne a été élaborée en 2021 pour organiser de manière réactive la prise en charge, suite à signalement, de situations de harcèlement sexuel ou d’agissements sexistes potentiels et d’y mettre un terme si les faits sont avérés. La procédure est à la disposition de tous sur la Ruche.

Pour rappel, les collègues référents en interne sont les suivants :

- référents entreprise (XXXX et le préventeur)

- référent CSE (XXXX).

En complément, les salariés victimes de violences intraconjugales seront orientés vers l’assistance sociale et notre partenaire VIFFILAVI.

De plus, GLH souhaite garantir un environnement de travail exempt de sexisme via, notamment, l’aménagement des locaux et sanitaires pour en permettre l’accès aux femmes dans de bonnes conditions, ou la prise en compte de la morphologie féminine dans le choix des équipements de protection individuels et vêtements de travail.

* + ***Objectif de réalisation :*** *application de la procédure harcèlement sexuel et agissements sexistes en cas de signalement*
	+ ***Indicateur de suivi :*** *nombre de prise en charge par rapport au nombre de signalement*

**Article 4 – LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)**

**4.1 L’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et l’allègement de la charge de travail**

Des souplesses existent déjà à GRANDLYON HABITAT pour permettre aux salariés de concilier vie personnelle et professionnelle :

- GRANDLYON HABITAT veille à préserver l’équilibre vie professionnelle et vie privée conformément à ce que prévoit la Charte éthique.

- Les plages variables qui permettent de choisir chaque jour son heure d’arrivée et de sortie, sauf contraintes de service.

- Les réunions sont prévues en priorité sur les plages fixes.

- Dans la mesure du possible, GRANDLYON HABITAT s’engage à ce que les managers préviennent 48 heures à l’avance leurs collaborateurs d’une modification de planning.

- Le jour de la rentrée scolaire les salariés ont la possibilité d’arriver sur la plage fixe dans la limite d’une heure maximale (déductible du crédit d’heure) pour accompagner leurs enfants scolarisés jusqu’en 6ème.

- Pour déterminer l’ordre des départs en congés GRANDLYON HABITAT tient compte de la situation de famille des salariés, notamment la présence d’enfants scolarisés à charge, comme le précise le règlement intérieur.

- Mise en place par voie d’accord du dispositif don de jours permettant à tout personnel qui connait une situation de maladie grave d'un enfant, d'un conjoint ou ayant le statut de proche aidant, de bénéficier de jours de congés supplémentaires cédés par ses collègues.

- Octroi d’un congé rémunéré de 6 ou 12 jours maximum par an en cas de maladie ou accident de son enfant de moins de 16 ans (le double de la durée légale) et de certains congés exceptionnels supra légaux.

- Le Comité d’Action Sociale (COMASOC) assure, pour le compte du CSE, la gestion des activités sociales et culturelles à destination du personnel. Il dispose à ce titre d’une dotation annuelle accordée par l’entreprise équivalent à 2,27 % de la masse salariale brute annuelle de l’Office, conformément aux dispositions de l’accord sur le budget des activités sociales et culturelles du 12 février 2019.

Les activés et prestations proposées favorisent ainsi une bonne articulation entre la vie professionnelle et familiale et contribuent à l’amélioration des conditions de vie du personnel.

- Accompagnement du personnel en vue d’un départ en retraite (conseils RH lors de la préparation du dossier, formation aux gestes de premiers secours, possibilité de bénéficier d’une retraite progressive et d’un abondement des jours épargnés en CET lors du départ en retraite conformément au chapitre 6 de l’accord de modernisation des temps de travail et des congés)

- Pour garantir la conciliation entre activité syndicale & professionnelle, la direction veille à ce que les managers soient attentifs aux éventuels besoins d’adaptation de la charge de travail des salariés exerçant des responsabilités syndicales. A cet effet, un entretien spécifique est organisé en début de mandat pour faire le point sur la charge de travail et son articulation avec les besoins liés à l’exercice du mandat (conformément à l’article 7 de l’accord GEPP).

* + 1. **Formalisation des entretiens de retour à l’emploi à l’issue d’une interruption de carrière de plus de 6 mois liée à la parentalité et aux autres motifs d’absence de plus de 6 mois**

Ces entretiens seront assurés par les managers concernés, sous pilotage de la Direction des ressources humaines. Notamment, dès que la date de reprise est connue et communiquée à l’avance, la DRH enverra un mail de rappel au manager concerné.

Ils permettront d’organiser la reprise d’activité et notamment d’identifier les besoins éventuels de formation ou d’organisation du travail.

Pour rappel, à la suite d’un congé lié à la parentalité, le ou la salarié(e) dispose d’une priorité de retour sur son poste antérieur, ou à défaut sur un poste similaire.

* ***Objectif de réalisation****: 100% des salariés concernés bénéficieront de cette mesure au terme du présent accord.*
* ***Indicateur de suivi****: nombre d’entretiens réalisés avec les salariés concernés sur le nombre total de salariés concernés.*
	+ 1. **Développement des moyens d’accès à l’entreprise pendant une absence**

Pendant les périodes d’absences, quel que soit le motif, les salariés auront la possibilité d’avoir accès via l’extranet de GRANDLYON HABITAT :

- aux informations générales de l’entreprise

- aux mesures internes RH notamment aux appels à candidatures

- à l’information sur leurs droits

* ***Objectif de réalisation****: maintien de l’accès à la ruche pendant une absence.*
* ***Indicateur de suivi****: nombre de demande sur le nombre d’accès maintenu*

**4.1.3 Création d’un congé menstruel**

Pour faciliter les conditions d’exercice des femmes connaissant des pathologies liées aux menstruations difficiles à concilier avec la vie professionnelle (exemple endométriose, menstruations incapacitantes...), les parties conviennent de créer un congé menstruel dans les conditions suivantes :

- un congé exceptionnel de 13 jours/an renouvelable une fois

- sur présentation d’un certificat médical annuel

- avec la possibilité d’accoler du télétravail (priorité de pose).

Les personnes en temps partiel sont également concernées (1 journée de congé exceptionnel sera décomptée quelque que soit le temps de travail quotidien).

Cette mesure est à ce jour prévue dans le cadre d’un congé exceptionnel qui pourrait évoluer vers une autre nature en cas de règlementation nationale (arrêt de travail).

**4.1.4 Renouvellement des facilités liées à l’aménagement horaire d’une heure à partir du 3ème mois de grossesse concernant l’heure d’arrivée et de départ (article 8.9 de l’accord collectif du 10 juin 1996).**

Les parties conviennent d’alléger la charge de travail d’une heure par jour des salariées concernées et de renouveler l’élargissement des plages horaires variables du matin et de l’après-midi dans la limite de 30 minutes, permettant ainsi un badgeage en entrée jusqu’à 9h30, et un badgeage en sortie à partir de 15h46, et ce que la journée de travail s’effectue en présentiel ou distanciel.

A cet effet, les personnes concernées seront informées de cette possibilité d’aménagement horaire par courrier. Une copie sera adressée au manager, l’invitant le cas échéant à réajuster la charge de travail de la salariée pendant cette période.

Les salariées non badgeantes, ainsi que leurs managers, seront également informés par courrier de cette possibilité d’aménagement horaire.

Pour rappel, les femmes enceintes bénéficient de jours supplémentaires de télétravail, conformément au chapitre 5 de l’accord de modernisation des temps de travail et congés.

* ***Objectif de réalisation :*** *100% des intéressées bénéficieront de cette mesure au terme du présent accord.*
* ***Indicateur de suivi :*** *nombre de bénéficiaires ayant utilisé cet aménagement horaire sur le nombre total de salariées concernées.*
	1. **Les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail**

Les dispositions et pratiques suivantes en vigueur à GRANDLYON HABITAT visent déjà à garantir de bonnes conditions de travail et à favoriser une bonne santé au travail :

- Aménagement du temps de travail via les temps partiels choisis (45 salariés à temps partiel choisi au 31/12/2019). Tout refus d’une demande de temps partiel est motivé et notifié par écrit au salarié après entretien avec son manager.

- Evaluation & suivi de la charge de travail des cadres au forfait, via une campagne annuelle d’entretiens individuels menés par les managers concernés ; transmission du support d’entretien aux services RH pour analyse et présentation d’un bilan au CSE. Un bilan intermédiaire peut-être réalisé à la demande du salarié ou du manager.

- Plus globalement, une attention particulière est portée à un management bienveillant, à des échanges cordiaux et à l’application des mêmes droits à tous pour renforcer la qualité de vie au travail.

- Toute forme de harcèlement moral est prohibée et passible de sanction conformément à ce que prévoit le règlement intérieur.

- A chaque mise en œuvre de projets d’entreprise, il est systématiquement tenu compte des besoins d’accompagnement collectif au changement.

- Depuis 2018, au moins une action de sensibilisation est organisée dans l’année sur une thématique santé ou handicap. Exemple en 2019 : organisation de pauses théâtrales sur les handicaps invisibles / Exemple 2020 : diffusion à tous d’un quizz digital « Quel collègue handi friendly êtes vous ? »

- Création en 2020 de la newsletter « Zoom Santé Prévention » afin d’informer le personnel des actualités en lien avec le contexte de crise sanitaire. Ce format sera progressivement utilisé pour communiquer sur d’autres actualités et conseils pratiques sur les thématiques santé et prévention.

- Depuis 2023, la mise en œuvre du télétravail (hors contexte exceptionnel) favorise l’autonomie et une souplesse d’organisation.

- Aménagement d’un parking vélos au Terra Mundi au 1er semestre 2024, une réflexion est en cours pour les agences.

- Aménagement d’espaces de convivialité au Terra Mundi en 2024 puis en agence en 2025.

- Une vigilance particulière est portée lors de l’aménagement des espaces de travail dans les agences et au siège en terme d’ergonomie, d’environnement de travail, de densité etc.

* + 1. **Rappel des différents acteurs de la prévention**

Tous les acteurs présentés ci-dessous participent à la prévention des risques professionnels et à la préservation de la santé du personnel. Ils sont répertoriés par site géographique dans le tableau des acteurs de la prévention disponible sur la Ruche.

**- Pôle prévention/santé**

Dans son rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des salariés, il constitue l’interlocuteur privilégié en interne. Organisé autour d’une responsable, d’un préventeur également référent harcèlement et d’une gestionnaire, il est en lien direct avec les différents acteurs œuvrant dans le cadre de l’amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (médecin du travail, ergonome, assistance sociale etc.)

**- Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)** exerce, par délégation du comité social et économique, les attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Ces membres participent à définir et mettre en œuvre la politique de prévention de l’entreprise. Ils contribuent à la protection de la santé et sécurité des salariés ainsi qu’à l’amélioration des conditions de travail dans l’entreprise.

**- Correspondants prévention** (actuellement les coordinateurs de proximité) participent activement à la politique de prévention des risques dans l’entreprise, ils en assurent notamment la diffusion auprès des agences.

Un correspondant prévention est systématiquement présent aux réunions de la CSCCT.

**- Médecin du travail**

Le médecin du travail est chargé de diverses missions incluant la surveillance médicale du personnel - notamment via des examens médicaux, de conseiller l’employeur sur des questions relevant de sa compétence ou encore d'actions sur le milieu de travail (aménagement de poste par exemple).

**- Service social (assistante sociale)**

L'objectif du service social est d'informer les salariés sur leurs droits et les accompagner dans leurs démarches (santé, logement, départ retraite etc.). Deux permanences sont proposées au siège chaque semaine.

**- Sauveteurs secouristes du travail, guides et serres files**

Leur rôle est de faciliter la prise en charge des salariés en cas de difficulté de santé sur le lieu de travail et de contribuer à la bonne évacuation des locaux en cas de départ d’incendie.

Il incombe également à **chaque personnel** de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes au travail.

**Les managers** sont également au cœur de la démarche de prévention. Leurs actions au quotidien sont essentielles pour favoriser de bonnes conditions de travail :

- Organisation du travail en veillant à une bonne articulation vie professionnelle/personnelle

- Accompagnement et l’échange au quotidien (missions, priorités, donner du sens)

- Favoriser la circulation de l’information et faciliter le dialogue entre collègues

- Évaluer et reconnaitre le travail réalisé...

* + 1. **La réduction des facteurs de pénibilité physique**

La réduction des facteurs de pénibilité physique passe par l’amélioration de l’environnement et des conditions de travail au bénéfice des femmes comme des hommes, favorisant par ailleurs la mixité dans les métiers. Exemple de mesures : création ou amélioration de l’existant concernant les locaux des gardiens (locaux sanitaires, techniques et vestiaires). Les parties conviennent de renouveler la mesure ci-dessous.

* ***Objectif de réalisation :*** *réserver une enveloppe budgétaire annuelle de 25 000 €.*
* ***Indicateur de suivi :*** *montant de l’enveloppe réservée et consommée.*
	+ 1. **Modalités d’exercice du droit à la déconnexion**

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit pour le salarié de ne pas être connecté, contacté, ni tenu de répondre à des sollicitations professionnelles par le biais d’outils numériques, en dehors de son temps de travail habituel.

GRANDLYON HABITAT veille au respect des temps de repos et de congé des salariés ainsi qu’au respect de leur vie personnelle et familiale.

La déconnexion étant la responsabilité de tous, il est préconisé une utilisation raisonnable et modérée des nouvelles technologies de l’information et de la communication (NTIC).

L’utilisation de la messagerie et du téléphone en dehors des horaires d’accès aux locaux de l’entreprise (de 20h30 à 7h30) ainsi que pendant le weekend et les autres temps de repos et de congé, devra être justifiée par l’urgence ou la gravité d’une situation.

Le dispositif d’astreinte n’est pas concerné par cette mesure.

Dans le cadre du précédent accord, un dispositif d’alerte par mail a été mis en place : chaque courriel envoyé hors temps de travail génère automatiquement en retour un courriel d'alerte rappelant à l'expéditeur que l'usage de la messagerie doit rester limité aux cas d'urgence en dehors des horaires de travail.

En complément, une application de suivi statistiques a été installée en vue de disposer d’un indicateur trimestriel précisant le nombre de mails envoyés hors temps de travail par Direction et Agence. Cet indicateur est transmis chaque semestre à la CSSCT pour analyse.

Enfin, en vue de renforcer à la fois le droit à la déconnexion et notre sécurité informatique, l’accès à l'environnement de travail informatique a été limité du lundi au vendredi de 7h30 à 20h30.

Ne sont pas concernés par cette mesure les personnels d'astreinte, les membres du CODIR et les coordinateurs de proximité ainsi que les personnels équipés de téléphones portables.

A partir de 2024, une communication annuelle sera faite chaque année pour sensibiliser et rappeler les bonnes pratiques et règles à respecter pour garantir un droit à déconnexion efficient.

* ***Objectifs de réalisation :*** *transmission de l’indicateur semestriel à la CSSCT et envoi à tous d’une communication annuelle*
	+ ***Indicateur de suivi :*** *nombre d’indicateur transmis à la CSSCT et nombre de communication transmise chaque année*
		1. **Renforcement de la prévention des RPS : mise en œuvre d’un plan d’actions**

Dans le cadre du précédent accord, un travail a été mené conjointement entre les membres de la CSSCT et la Direction afin de réviser le Document Unique d’Evaluation des risques professionnel, notamment sur le volet Risques Psychosociaux (RPS) et y associer un plan d’actions.

Ce plan d’actions sera mis en œuvre sur les 3 prochaines années avec un suivi annuel en CSSCT.

* ***Objectif de réalisation :*** mise en œuvre d’un plan d’actions RPS et suivi en CSSCT
* ***Indicateur de suivi :*** nombre d’actions réalisées
	+ 1. **Droit d’expression**

 L’ensemble des mesures suivantes concourent à favoriser le droit d’expression :

- Dans le cadre du développement de l’intranet, 30 espaces collaboratifs de discussion ont été mis en place.

- Des temps d’informations et d’échanges sur divers thèmes (actualités de l’entreprise, Ulis GD, EAA, marchés publics, transversalité...) proposés à tous sous forme dématérialisée (Digitals café et Webinaires animés par des experts domaine soit 24 rdv en 2023) et en présentiel au siège et en agences (tournée d’actualités, les cafés de la transversalité).

- La mise en place des tableaux blancs de la transversalité en agence (à venir au siège) animés par des collègues relais et des espaces dédiés pour recueillir les besoins et propositions des collègues.

- La mise en place d’un baromètre social, effective au 1er trimestre 2024, pour mesurer le niveau de satisfaction du personnel sur un ensemble de thématiques (télétravail, relation avec les collègues, sens du travail etc.) et identifier notamment les sujets sur lesquels il est possible et nécessaire de progresser. Un retour d’expérience sera réalisé à l’issue de la première année.

- Une proposition régulière de plusieurs sondages internes sur divers sujets d’entreprise (la marque employeur, la mobilité, les RPS, les pratiques liées au digital/la ruche, nom de résidences etc.)

- La mise à disposition de nouveaux canaux de communication (Lotus, Rainbow, Zoom) accompagnée d’un « guide » de bonnes pratiques (cf article sur la ruche « quel outil choisir pour communiquer »).

- En vue de favoriser les échanges et la cohésion entre collaborateurs, le personnel est invité à participer aux différents temps de partage d’informations et rencontre organisés dans l’entreprise : Découvre mon métier, présentation de service/Direction (SRC, service Bâti en 2023), cafés des transversalités etc.

- La programmation de rencontres trimestrielles avec chacune des organisations syndicales

Afin de favoriser l’expression des salariés lors de temps d’échanges en équipe, les actions de commmunication/sensibilisation suivantes seront organisées auprès des managers :

- communication sur l'intérêt de prévoir des temps de réunion régulier (à minima 1/an avec toute la direction ou le pôle) pour notamment prévenir les situations de perte de sens au travail et favoriser les espaces de dialogue professionnel pour parler travail (contenu, organisation, intéractions, sens, retour d’expérience), à la main d’un collègue ou d’une équipe ou sur initiative du manager.

- sensibilisation des managers sur le recours à des pratiques d’animation variées facilitant la prise de parole, par exemple intégrer des pratiques type « brise-glace » dans les réunions d’équipe, animation d’ateliers thématiques.

* + - ***Objectif de réalisation :*** *100% des managers bénéficieront de cette mesure au terme du présent accord*
* ***Indicateur de suivi :*** *nombre de managers sensiblisés au terme de l’accord*

En complément, l’information concernant le projet d’entreprise sera accentuée pour une meilleure appropriation par tous et donner du sens.

Enfin, les parties partagent la même volonté d’intégrer davantage les gardiens de secteur à la vie de l’agence, un sondage et des interviews ont été menés pour définir un plan d’actions. Cela passe en premier lieu par un accès efficient à l’information.

Pour permettre aux gardiens un accès renforcé aux diverses informations, communications d’entreprise (en plus du smartphone), la possibilité de mettre à disposition un PC dans les points contacts ou agence va être étudiée.

* ***Objectif de réalisation :*** fréquence d’informations régulières sur le projet d’entreprise et mise à disposition de PC en agence ou dans les points contact
* ***Indicateur de suivi :*** évolution du nombre d’informations sur le projet d’entreprise en comparaison à 2023 et nombre de PC installés

**Article 5 – Dispositions générales**

**5.1 Date d’effet, durée et suivi de l’accord**

Le présent accord entrera en application de manière rétroactive au 1er janvier 2024, pour une **durée déterminée de 3 ans.**

Le Rapport annuel sur la situation comparée entre les femmes et les hommes dans l’entreprise intègrera les dispositions du présent accord et précisera les mesures prises et le bilan de l’année écoulée (évaluation du niveau de réalisation des objectifs, explications sur les actions prévues et non réalisées).

**5.2. Révision, dénonciation**

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par l’une des parties signataires. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par courrier électronique.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie. La Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

**5.3. Publicité et dépôt de l’accord**

 Le présent accord sera diffusé à l’ensemble du personnel via l’intranet.

Il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l’article D.2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt à la DIRECCTE via le service de télé déclaration en ligne et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de Lyon.

Fait à LYON, le 13 février 2024

En 4 exemplaires originaux

Pour F.O. Pour la Direction Générale Pour C.F.D.T.

XXXX XXXX XXXX

Déléguée syndicale Directeur Général Délégué Syndical

 XXXX

Déléguée syndicale

1. Sont considérés comme managers recruteurs les managers qui effectuent au moins un recrutement chaque année. [↑](#footnote-ref-1)