

Accord relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS

UES MALAKOFF HUMANIS

19/07/2022

ENTRE

- Les Personnes Morales composant l'Unité Économique et Sociale Malakoff Humanis (dont la liste figure en annexe 1), représentées au présent accord par Monsieur Olivier RUTHARDT, dûment habilité à cet effet, ci-après dénommé « l'Entreprise ».

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES Malakoff Humanis :

- **CFDT PSTE** – Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par Monsieur Kumaran RAMANADAPOULLE en qualité de Délégué Syndical Central et par Monsieur Menouar BOUTCHICHE, Madame Ludivine FAGE, Monsieur Yannick JOLY, Madame Séverine MAYOR, Madame Marie Claire PELLOIE et Madame Nathalie PIOCHON en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CFE-CGC IPRC** – Syndicat National du Personnel d'encadrement des Institutions de Prévoyance ou de Retraite Complémentaires de Salariés et des Organismes de Retraite ou d'Assurance Maladie des non-salariés non agricoles, représenté par Madame Nadia ALLALI en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et par Monsieur Jean Marc BROCK, Monsieur Fabien CATOIRE, Monsieur Stéphane COQUEREL, Madame Karine DESLIENS, Monsieur Stéphane DEVEAU et Monsieur Jérôme GROISY en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT** – Fédération Organismes Sociaux, représentée par Monsieur François BATISTA en qualité de Délégué Syndical Central et par Monsieur Olivier CHAUVEUR, Monsieur Stéphane DUMONT, Monsieur Binh HUYNH, Monsieur Naim LAMIMAR, Monsieur Laurent REGNIER et Madame Leila SALHI en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT-FO** – Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers, représentée par Madame Claire GUELMANI en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et par Madame Sabrina ABBASSI, Monsieur Harold ABERLENC, Monsieur Elie ASSAAD, Madame Toshani CEOUGNA, Monsieur Jean-Christophe CHAUDIERE et Monsieur Romain DESILLE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **UNSA FESSAD** – représentée par Monsieur David RUBIN en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Anne LAMBERT, Madame Nathalie QUATREVAUX RODRIGUEZ, Madame Valérie RAHMANI, Monsieur Jérôme SCHENCK, Monsieur Laurent TOUSSAINT et Monsieur Lorenzo VILLANI en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints.

D'autre part,


U.S.
VR

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	5
CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS PRELABLES	6
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION	6
ARTICLE 2 – OBJET DE L'ACCORD	6
ARTICLE 3 – DEFINITIONS DE LA QVCT	6
CHAPITRE 2 – AGIR ENSEMBLE POUR LA QVCT	7
ARTICLE 4 – LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE	7
ARTICLE 5 – LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	7
ARTICLE 6 – LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	7
ARTICLE 7 – LES MANAGERS	8
ARTICLE 8 – LE SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL	8
ARTICLE 9 – LE SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL	9
ARTICLE 10 – LES COLLEGUES	9
CHAPITRE 3 – RENFORCER LE SENS ET L'INTERET AU TRAVAIL	10
ARTICLE 11 – AMELIORER LA CONNAISSANCE DE LA STRATEGIE D'ENTREPRISE ET DE SON ROLE	10
ARTICLE 12 – AMELIORER LA CONNAISSANCE DES METIERS DE L'ENTREPRISE	10
ARTICLE 13 – SENSIBILISER LES COLLEGUES ET FAVORISER L'EXPRESSION AUTOUR DU SENS ET DE L'INTERET AU TRAVAIL	11
CHAPITRE 4 – ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS ET CONDUIRE LE CHANGEMENT	12
ARTICLE 14 – INTEGRER LA QVCT DANS LES PROJETS DE TRANSFORMATION DE L'ENTREPRISE	12
ARTICLE 15 – MISE EN PLACE D'UNE EXPERIMENTATION SUR LE MECENAT DE COMPETENCES	12
CHAPITRE 5 – RENFORCER LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	14
ARTICLE 16 – DEFINITION DES 3 NIVEAUX DE PREVENTION : PRIMAIRE, SECONDAIRE TERTIAIRE	14
ARTICLE 17 – LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX	15
17.1 Démarche méthodologique d'évaluation des risques psychosociaux	15
17.2 Communiquer et sensibiliser	16
17.3 Former régulièrement	17
17.4 Accompagner les collègues	17
ARTICLE 18 – LA PREVENTION DU HARCELEMENT MORAL, DES AGISSEMENTS SEXISTES, DU HARCELEMENT SEXUEL ET DES DISCRIMINATIONS	20
18.1 Rappel des comportements prohibés	20
18.2 Communiquer et sensibiliser	22
18.3 Accompagner les collègues	22
ARTICLE 19 – FAVORISER LE BIEN-ETRE DE NOS COLLEGUES	22

CHAPITRE 6 – ACCOMPAGNER LES FRAGILITES ET LES VULNERABILITES	23
ARTICLE 20 – COMMUNIQUER, SENSIBILISER ET ACCOMPAGNER.....	23
CHAPITRE 7 – AMELIORER LES CONDITIONS ET L’ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL.....	26
ARTICLE 21 – ADAPTER LES ESPACES DE TRAVAIL	26
ARTICLE 22 – IMPLIQUER LES COLLEGUES DANS LA CONSTRUCTION DE LEUR ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL.....	27
ARTICLE 23 – ACCOMPAGNER LES COLLEGUES DANS L’APPROPRIATION DES NOUVELLES MODALITES DE TRAVAIL.....	27
ARTICLE 24 – ACCOMPAGNER ET SECURISER LA TRANSITION NUMERIQUE	28
CHAPITRE 8 – FAVORISER LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE.....	29
ARTICLE 25 – MESURER L’EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE	29
ARTICLE 26 – SENSIBILISER ET FORMER A LA DECONNEXION.....	30
26.1 Définition et modalités d’exercice du droit à la déconnexion pour tous les collègues	30
26.2 Actions permettant d’assurer la mise en œuvre concrète du droit à la déconnexion.....	31
ARTICLE 27 – FAVORISER L’EXPRESSION DES COLLEGUES SUR L’EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE ET LES ACCOMPAGNER	32
ARTICLE 28 – ACCOMPAGNER LA PARENTALITE.....	32
CHAPITRE 9 – DISPOSITIONS FINALES	33
ARTICLE 29 – ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE.....	33
ARTICLE 30 – RÉVISION ET SUIVI DE L’ACCORD	33
ARTICLE 31 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ	33
ANNEXE 1	35
ANNEXE 2	36



V.R.

PRÉAMBULE

Convaincues de l'importance d'ancrer une politique de qualité de vie et condition de travail (QVCT) dans l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales représentatives de l'UES Malakoff Humanis se sont réunies à plusieurs reprises afin d'en définir les objectifs et le contenu.

A ce sujet, la loi du 2 août 2021 favorise la prévention primaire et le développement d'une qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail en accompagnant au mieux les publics les plus vulnérables et en luttant contre la désinsertion professionnelle.

La politique QVCT du Groupe constitue une composante à part entière de la performance économique et sociale durable de l'entreprise. A ce titre, au sein de l'UES Malakoff Humanis, des actions concrètes sont menées afin de garantir de bonnes conditions de travail des salariés au travers notamment de la politique RH. Tenant compte des transformations du groupe mais également de l'évolution des modalités du travail de manière générale, par exemple sur les sujets liés à l'hybridation au/du travail, les parties prenantes ont souhaité construire des dispositifs permettant de renforcer la politique QVCT.

Conformément aux articles L.2242-17 et suivants du Code du travail, les représentants de la Direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives se sont réunis le 30 novembre 2021, le 20 janvier, le 17 février, le 17 mars, le 14 avril, le 17 mai et les 8 et 29 juin 2022.

À l'issue des discussions et échanges, par la conclusion du présent accord, les parties prenantes entendent mettre en œuvre des dispositifs favorisant la QVCT portant sur les thématiques suivantes :

- Le sens et l'intérêt au travail ;
- L'accompagnement des transformations et la conduite du changement ;
- La prévention des risques professionnels ;
- L'accompagnement des fragilités et des vulnérabilités ;
- L'amélioration des conditions et de l'environnement de travail ;
- La conciliation des temps de vie.

VR

VR

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS PREALABLES

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des entités employeurs de l'UES Malakoff Humanis telles que mentionnées en annexe 1.

ARTICLE 2 – OBJET DE L'ACCORD

L'objet du présent accord est :

- De poursuivre la démarche engagée au sein de l'UES Malakoff Humanis, en s'appuyant notamment sur les dispositifs existants et de faire de la qualité de vie au travail l'objet d'un dialogue social innovant et structurant ;
- D'augmenter la prise de conscience et la compréhension des enjeux de la qualité de vie au travail en termes d'amélioration des conditions de travail, du bien-être au travail, de prévention des risques professionnels et de la performance de l'Entreprise.

ARTICLE 3 – DEFINITIONS DE LA QVCT

Les parties signataires ont souhaité rappeler les dispositions de l'ANI du 19 juin 2013 relatif à la Qualité de vie au travail :

« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social ».

L'ANI du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail précise :

« La qualité de vie au travail, dont la santé et la sécurité au travail sont un des aspects, est un facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés. Sur le plan collectif, la qualité de vie au travail est une des conditions de la performance de l'entreprise ».

CHAPITRE 2 – AGIR ENSEMBLE POUR LA QVCT

Tous les acteurs de l'entreprise, en fonction de leurs domaines d'intervention, doivent disposer des moyens nécessaires à leur implication dans la qualité de vie et des conditions de travail de façon solidaire et transverse.

L'ensemble des parties prenantes s'assurent de la bonne dynamique de la QVCT à tous les niveaux de l'Entreprise, notamment en adoptant des démarches individuelles et/ou collectives qui permettent à chacune et chacun de s'en inspirer en termes d'exemplarité.

ARTICLE 4 – LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

La Direction générale définit la stratégie en plaçant la performance économique et sociale durable au cœur du projet d'entreprise.

Elle impulse une politique, des actions en matière de qualité de vie au travail et de prévention des risques professionnels.

Elle met à disposition les moyens nécessaires en lien avec les acteurs concernés de l'entreprise, et participe à sa mise en œuvre.

ARTICLE 5 – LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

La Direction des Ressources Humaines élabore la politique relative à la qualité de vie et aux conditions de travail et de prévention des risques professionnels en mettant en œuvre des dispositifs de communication, de sensibilisation et/ou de formation adaptés et cohérents afin de favoriser leur compréhension et leur appropriation par l'ensemble des parties prenantes. Elle peut notamment s'appuyer sur la communauté des animateurs de site pour relayer ces dispositifs.

Elle veille à l'implication de l'ensemble des acteurs dans la prévention des risques professionnels et s'assure de la mise en œuvre des dispositifs de prévention, de traitement et de suivi des risques professionnels.

Elle analyse l'ensemble des projets d'entreprise sous l'angle des conditions de travail et de l'impact sur la santé physique et mentale des collègues.

Elle assure également l'identification, le traitement et le suivi des situations individuelles ou collectives et coordonne l'ensemble des acteurs.

ARTICLE 6 – LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les représentants du personnel contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des collègues et participent aussi à l'amélioration des conditions de travail. Plus spécifiquement, et conformément aux dispositions des articles L2312-9 et suivants du code du travail, les membres du CSE contribuent à la prévention des risques professionnels, à la prévention du harcèlement moral, harcèlement sexuel et des agissements sexistes, à l'accompagnement des situations de fragilités des collègues. Ils ont accès aux documents d'évaluation des risques professionnels (DUERP).



K.D
VR

Ils proposent des espaces privilégiés de dialogue, remontent des informations et assurent le suivi des actions en matière de risques professionnels auprès des collègues ;

Ils interviennent sur le déploiement des dispositifs existants.

Ils jouent un rôle fondamental en matière de remontée de propositions, de situations sensibles et de points de vigilance.

Les représentants du personnel s'informent également des mesures de prévention mises en place au sein de Malakoff Humanis.

ARTICLE 7 – LES MANAGERS

Les managers garantissent le bon équilibre de vie de leurs équipes tant par leur bienveillance que par leur exigence et leur accompagnement ou l'adaptation rendue nécessaire dans l'organisation du travail mise en place.

Ils garantissent des conditions de travail de qualité : en donnant du sens au travail, en animant leurs équipes et en favorisant l'échange, notamment par le retour (feedback), en développant l'autonomie, la responsabilisation et la transversalité ; en accompagnant la montée en compétences, en faisant preuve de reconnaissance dans la contribution de leurs équipes en veillant au bon équilibre des relations et de l'adéquation de la charge de travail entre les personnes et/ou entre les équipes.

Ils sont accompagnés et soutenus dans leurs missions plus particulièrement par leurs responsables hiérarchiques et par la DRH notamment.

Ils sont sensibilisés et formés tout au long de leur mission à l'accompagnement des collègues de leurs équipes et plus particulièrement ceux qui sont en situation de fragilité ou de vulnérabilité.

Ils interviennent en prévention et/ou comme régulateur sur les situations de risques professionnels au sein de leurs équipes en faisant appel à toutes les compétences de l'entreprise pour les accompagner.

ARTICLE 8 – LE SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL

Le service de prévention et de santé au travail contribue à l'élaboration de la politique de prévention des risques psychosociaux.

Il a un rôle de conseil et d'alerte sur la gestion des risques professionnels tant au niveau individuel que collectif et propose un accompagnement personnalisé pour chaque situation.

Il développe des actions de prévention autour de la santé.

Le service de prévention et de santé au travail est associé à tous les projets de transformation pour proposer des accompagnements collectifs et individuels mais également en amont pour mesurer les impacts.

Il participe aux différentes cellules pluridisciplinaires mises en place au sein de l'Entreprise.

Il est rappelé que les salariés peuvent prendre contact directement avec le service de prévention et de santé au travail comme le prévoit l'article R.4624-34 du code du travail.

ARTICLE 9 – LE SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL

Le service social du travail, composé d'assistant(e)s sociaux du travail, propose un espace d'écoute, de conseils, d'orientation et d'accompagnement auprès des collègues qui se trouvent dans une situation de fragilité et/ou de vulnérabilité.

Il participe aux différentes cellules pluridisciplinaires mises en place au sein de l'Entreprise.

ARTICLE 10 – LES COLLEGUES

Les collègues contribuent à l'amélioration du collectif de travail en adoptant un comportement bienveillant et responsable.

Ils sont vigilants au bon équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.

Ils sont attentifs à la situation de leurs collègues et sollicitent si nécessaire les acteurs identifiés sur les situations sensibles individuelles et/ou collectives.

Ils se tiennent informés et utilisent tous les dispositifs mis à disposition au sein de Malakoff Humanis autant que de besoin.

La performance et l'innovation font aussi appel à l'intelligence collective des collègues.

S'inscrivant pleinement dans les valeurs portées par le Groupe Malakoff Humanis dans une démarche de symétrie des attentions, les parties prenantes ont souhaité rappeler :

- Qu'informer régulièrement les collègues sur la stratégie et la vision de l'entreprise permet à chacun et chacune de mieux avoir conscience de la finalité de son travail ;
- Que le retour (feed-back) réalisé par les managers participe au renforcement du sentiment d'utilité et du sens au travail ;
- Que les actions engagées dans le cadre de la RSE contribuent au renforcement de fierté d'appartenance et du sens au travail des collègues.

ARTICLE 11 – AMELIORER LA CONNAISSANCE DE LA STRATEGIE D'ENTREPRISE ET DE SON ROLE

Afin de donner du sens au travail de chacun et de faciliter la compréhension du positionnement de son travail dans le collectif de l'entreprise, les collègues sont régulièrement informés de la stratégie d'entreprise, des projets en cours et de leurs impacts sur l'évolution de leur métier, notamment par leurs représentants. Consciente que le partage de la stratégie est indispensable à l'adhésion de chacun au projet d'entreprise et à ses valeurs, l'Entreprise assure une communication régulière sur sa mise en œuvre et ses réalisations au moyen d'actions de communication interne ou par les relais managériaux pour permettre leur appropriation.

Chaque collègue doit être en mesure, avec l'appui de son manager, de connaître et comprendre le sens et les enjeux de son métier, en quoi son activité et l'atteinte de ses objectifs contribuent au projet d'entreprise et en quoi elles sont utiles en termes de service rendu.

A ce titre, l'entretien annuel est un moment d'échange privilégié permettant de remettre en perspective la contribution du salarié dans le cadre de l'action collective, d'examiner et de reconnaître les réalisations de l'année, les moyens et ressources mis à disposition et d'identifier des objectifs clairs, atteignables et mesurables pour l'année à venir ainsi que les moyens et ressources à mettre en œuvre.

Des échanges réguliers tout au long de l'année participent également à la bonne qualité des relations de travail.

ARTICLE 12 – AMELIORER LA CONNAISSANCE DES METIERS DE L'ENTREPRISE

Par-delà les informations nécessaires à la bonne tenue de l'emploi, l'entreprise s'assure de la connaissance satisfaisante par les collègues de l'environnement réglementaire, économique et social. Une telle connaissance permet en effet à chacun de développer sa capacité à agir et à se constituer une identité professionnelle au sein du collectif de travail.

Afin que chacun puisse mieux appréhender les Métiers du Groupe et les missions de ses collègues, le dispositif « Vis ma vie », qui consiste en une expérience immersive d'une ou plusieurs journées au sein d'une équipe exerçant un métier différent contribue à un élargissement du champ d'appréciation des métiers et des enjeux du Groupe.

En complément des informations relatives à l'organisation disponibles sur l'intranet, la Direction mettra à disposition de l'ensemble des collègues un descriptif des missions et du rôle de chaque Direction.

Par ailleurs, dans le cadre des dispositifs d'animation de site, il sera proposé des dispositifs de communication sur les métiers présents au sein du site.

ARTICLE 13 – SENSIBILISER LES COLLEGUES ET FAVORISER L'EXPRESSION AUTOUR DU SENS ET DE L'INTERET AU TRAVAIL

Par le présent accord, les parties prenantes reconnaissent la nécessité de valoriser et d'encourager l'intelligence collective et l'expression de l'intelligence émotionnelle afin que chacune et chacun soit acteur de la démarche QVCT.

L'intelligence émotionnelle est la capacité à percevoir et exprimer ses propres émotions, à identifier celles des autres, à raisonner et agir en conséquence.

Souhaitant favoriser l'expression des collègues sur les thématiques du sens et de l'intérêt au travail, les actions suivantes seront mises en œuvre pendant la durée du présent accord :

- Réalisation d'enquêtes / baromètres réguliers sur l'engagement, l'adhésion, le climat de travail ;
- Mise à disposition d'outils à destination des managers pour aborder le sujet du sens au travail au sein de leur équipe via l'intelligence collective et mettre en place des plans d'actions adaptés ;
- Accompagnement des collègues autant que de besoin, notamment par le déploiement d'ateliers au sein des services sur le sens au travail ou d'ateliers d'intelligence émotionnelle, ou de réunions collectives d'échange à l'initiative des managers.

L'erreur peut être source d'apprentissage et/ou d'amélioration de la performance, lorsqu'elle intervient dans un esprit d'initiative et dans une relation de confiance, car elle permet de réfléchir, de comprendre, d'ouvrir le champ des possibles et /ou des alternatives.

Le droit à l'erreur permet d'envisager les apprentissages autrement, notamment par l'expérimentation, l'innovation, l'amélioration continue et les retours d'expérience (« test and learn »). Il est alors utile de partager ce retour d'expérience (« feedback ») avec les collègues pour prendre du recul, trouver des solutions, réinventer parfois l'existant pour mieux fonctionner ensemble et mieux agir dans l'intérêt commun.

Les parties prenantes ont souhaité rappeler la nécessité d'intégrer la dimension QVCT dans l'accompagnement des transformations de l'Entreprise et dans la conduite du changement auprès des collègues.

ARTICLE 14 – INTEGRER LA QVCT DANS LES PROJETS DE TRANSFORMATION DE L'ENTREPRISE

Les équipes QVCT et les services de prévention et de santé au travail (SPST) contribuent à l'accompagnement de la conduite du changement des collègues, notamment :

- Dans l'accompagnement des managers pour favoriser le collaboratif au quotidien et déployer les dispositifs d'accompagnement au changement ;
- Dans l'accompagnement individuel et /ou collectif des collègues concernés par un projet de transformation (Mission Handicap, service social, SPST...);
- Dans le cadre de la mise en œuvre d'ateliers de co-construction relatif à un projet de transformation de l'Entreprise.

Les équipes QVCT et les services de prévention et de santé au travail (SPST) sont également associées en amont des projets de transformation de l'entreprise en lien avec la cellule d'accompagnement des projets de transformation de l'entreprise.

ARTICLE 15 – MISE EN PLACE D'UNE EXPERIMENTATION SUR LE MECENAT DE COMPETENCES

Pour bénéficier de l'expérience issue de l'accord relatif aux mesures d'accompagnement des évolutions de carrières (dispositif de retraite progressive renforcée), les parties conviennent de mettre en place une expérimentation sur le mécénat de compétences pour les collègues qui sont dans les deux dernières années de leur activité professionnelle (soit dans les 24 mois précédant leur départ à la retraite).

Ces dispositions sont exclusives des dispositions de l'accord relatif aux mesures d'accompagnement des évolutions de carrières du 18 octobre 2021.

Le mécénat de compétences est ouvert, sur la base du volontariat, pour une durée maximale de 2 ans, si l'expérimentation est satisfaisante pour les parties prenantes, dans la limite de 20 jours par an (base temps plein) continu ou discontinu.

Cette démarche consiste en une mise à disposition d'un collègue auprès d'une association, présentant un caractère d'intérêt général, répondant aux critères déterminés par l'article 238 bis du Code général des Impôts et dont le Siège est implanté au sein de l'Espace Économique Européen. Pour information, un organisme est d'intérêt général s'il répond à trois critères :

- il ne profite pas à un cercle restreint de personnes ;
- il a une gestion désintéressée ;
- il ne mène pas d'opérations lucratives.

La mise en œuvre d'un mécénat de compétences nécessite que l'objet de l'association et son activité soient jugés pertinents par l'UES Malakoff Humanis. Le projet de mécénat doit donc faire l'objet d'une étude et acceptation préalable, puis d'un échange entre le collègue et son Manager, avant d'être validé par la DRH.

Les modalités de la mise à disposition, notamment la durée du mécénat ou la proportion minimale et/ou maximale du temps de travail, sont précisées dans une convention tripartite passée entre le collègue demandeur, l'entité accueillante et l'UES Malakoff Humanis selon les modalités prévues par le Code du travail.

 
K.D VR

CHAPITRE 5 – RENFORCER LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les risques psychosociaux (ou RPS) sont la combinaison d'un grand nombre de variables, à l'intersection des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle, d'où leur complexité et leur caractère souvent composite.

Selon l'INRS, sont qualifiés de « risques psychosociaux » les éléments qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des collègues au sein de leur environnement professionnel. Ils correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des collègues : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes extérieures à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés (problèmes de sommeil, dépression, troubles musculosquelettiques, maladies psychosomatiques...). Dans le cadre de sa responsabilité sociale d'entreprise, du respect de ses engagements sociaux et afin de préserver la santé physique et mentale de ses salariés, le groupe Malakoff Humanis s'engage à mettre en place une démarche de prévention collective et individuelle assurant l'identification, l'évaluation et le traitement des situations pouvant présenter des risques psychosociaux.

Les risques psychosociaux ont des causes multifactorielles et des conséquences variées. Ils peuvent être engendrés par de nombreux facteurs, individuels, collectifs et organisationnels qui interagissent entre eux.

Parfois aussi, les conditions d'emploi, l'organisation du travail ou les relations professionnelles sont différents facteurs qui peuvent, dans une situation de travail donnée, générer des RPS ou au contraire préserver la santé des salariés. Les RPS recouvrent des situations différentes telles que le stress, l'épuisement professionnel, les violences au travail.

Les parties considèrent que la prévention des risques psychosociaux nécessite la mobilisation et l'implication de l'ensemble des acteurs au sein du groupe et la coordination d'actions entre le niveau central et le niveau local. Par ailleurs, dès lors qu'un surcroît d'activité est constaté, que ce soit via un CSE, une CSSCT ou au sein du service et du métier, et quel qu'en soit le motif, la direction s'engage à faire une analyse de l'activité afin de déterminer les meilleures formes d'adéquation possibles entre les charges et les ressources pour une meilleure qualité de vie et des conditions de travail.

ARTICLE 16 – DEFINITION DES 3 NIVEAUX DE PREVENTION : PRIMAIRE, SECONDAIRE TERTIAIRE

Les parties prenantes entendent mettre en œuvre une démarche complète de prévention qui agit sur les 3 niveaux de prévention des RPS :

- **La prévention primaire** consiste à intervenir en amont pour éviter l'apparition des risques ou à réduire l'exposition à des risques identifiés préalablement. Elle vise à modifier les conditions concrètes de l'activité en supprimant ou en réduisant fortement les causes des situations génératrices de RPS. (Actions touchant à l'organisation du travail, la communication, aux collectifs et relations de travail, au management, au fonctionnement des services) ;

Accord relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS du 19 juillet 2022

- **La prévention secondaire** consiste à réduire les atteintes à la santé des individus en les aidant à mieux gérer les situations à risques (par exemple par des mesures de communication personnelle et/ou collective de préventions ou de protection, des actions de formation, l'accompagnement des collègues, que ce soient dans l'élaboration, la mise en œuvre ou dans le suivi lors des projets) ;
- **La prévention tertiaire** intervient lorsque le dommage a eu lieu. Elle vise à accompagner les collègues fragilisés (prise en charge des situations collectives ou individuelles difficiles) dans le but de limiter les conséquences, éviter les complications et les récurrences.

Si les trois niveaux de prévention doivent être déployés, les parties prenantes conviennent de l'importance particulière que revêt la démarche de prévention primaire, en ce qu'elle donne la priorité à la prévention collective, permet d'anticiper et d'éviter les situations à risque et ainsi de préserver la santé des collègues sur le long terme.

Une grande partie des mesures prévues par le présent accord vise ainsi, dans le cadre de la prévention primaire, à éviter l'apparition des situations à risques en agissant en amont au sein de l'entreprise.

ARTICLE 17 – LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

17.1 Démarche méthodologique d'évaluation des risques psychosociaux

Les risques psycho-sociaux font l'objet d'une évaluation au même titre que les autres risques professionnels. Cette évaluation contribue notamment à l'élaboration et à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Dans le cadre du présent accord, les parties prenantes sont convenues d'appliquer la méthode décrite ci-après issue de l'INRS, permettant de faire une évaluation des facteurs de risques psychosociaux, d'en faire une synthèse et de mettre en œuvre le cas échéant des plans d'actions.

Les instances représentatives du personnel dans le cadre de leurs prérogatives, les services de prévention et de santé au travail, la psychologue du travail ainsi que toutes les parties prenantes qui pourraient être intéressées sont associés tout au long de la démarche.

Conformément à la démarche INRS, la méthode d'évaluation des risques psychosociaux mise en œuvre au sein de l'entreprise est la suivante :

Etape 1 : Préparation de l'évaluation des facteurs de RPS

Cette étape consiste à définir les règles qui encadreront la démarche globale d'évaluation, d'identifier les acteurs à impliquer et leur rôle et enfin de définir le périmètre des unités de travail. La méthode retenue dans le présent accord est présentée aux instances représentatives du personnel (CSEC et/ou CSSCTC).

Etape 2 : Lancement de l'évaluation auprès des collègues et mise en place d'un tableau de bord

Afin de mobiliser l'ensemble des acteurs, une communication sera organisée à destination de l'ensemble des collègues afin qu'ils puissent participer à cette évaluation, sur la base du volontariat, via des campagnes d'e-mailing et de webinaires pour expliquer la démarche et solliciter leur participation. Cette évaluation sera partagée avec les instances représentatives du personnel (CSEC et/ou CSSCT Centrale).

Etape 3 : Mise à jour des différents DUERP et élaboration d'un plan d'actions

Les différents résultats de l'évaluation permettront :

- d'alimenter les Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels par unité de travail,

Accord relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS du 19 juillet 2022

M
VR
K.D

- de proposer des actions d'amélioration au regard des résultats,
- de prioriser et planifier ces actions,
- de définir les moyens nécessaires à la réalisation de plan d'actions.

Ces éléments seront partagés avec les instances représentatives du personnel compétentes dans le cadre des procédures d'information consultation sur la mise à jour périodique des DUERP (CSE et CSSCT).

- **Etape 4 : Mise en œuvre du plan d'actions**

L'avancement du plan d'actions fera l'objet de points réguliers et d'échanges avec les instances représentatives du personnel compétentes.

17.2 Communiquer et sensibiliser

Les parties prenantes conviennent de l'importance de l'information et de la sensibilisation des collègues en matière de RPS, dans le cadre des projets quelques soient leurs natures. Dans ce cadre, des actions collectives d'information et de sensibilisation aux RPS animées par les équipes QVCT et SPST de Malakoff Humanis et /ou des experts externes seront régulièrement mises en œuvre.

L'objectif est de communiquer de manière transparente sur les projets, et sur tous les moyens mis en œuvre dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels, notamment celle de la prévention des RPS de Malakoff Humanis. Afin de faciliter l'appropriation du sujet, les actions de sensibilisation pourront être adaptées et ciblées en fonction du rôle du collègue au sein du Groupe (actions à destination des managers, des IRP etc...).

De nombreux supports ont été créés et sont régulièrement communiqués et présentés par les services QVCT, services de prévention et de santé au travail et le service social.

Ils seront également mis à disposition dans une rubrique « Risques Psychosociaux » de l'intranet. Cette rubrique présentera les différents dispositifs et ressources mobilisables par les collègues.

Enfin des actions spécifiques de sensibilisation autour de la santé mentale en milieu de travail seront proposées sous forme d'ateliers de co-construction et /ou de webinaires sur des thématiques du mieux vivre et travailler ensemble, du renforcement de la collaboration et de l'écoute bienveillante.

✓ **Intégrer une dimension QVCT dans l'accompagnement des projets importants de transformation de l'entreprise**

Les parties prenantes s'accordent sur l'objectif de préservation de la santé physique et mentale des collègues, en renforçant la politique de prévention des risques professionnels et en mettant en place une démarche alliant prévention des RPS et qualité de vie et des conditions de travail, en vue d'accompagner les collègues dans les projets de transformations de l'entreprise et la conduite du changement.

Ainsi, pour chaque projet important de transformation tel que défini dans l'accord portant sur l'accompagnement des projets de transformation de l'entreprise, l'ensemble des équipes QVCT et SPST seront intégrées dès le début de la démarche d'accompagnement au changement afin de proposer des actions de prévention individuelles et collectives et conseilleront sur le dispositif de prévention des risques

psychosociaux. Ces équipes font partie de la cellule dédiée au pilotage de l'accompagnement des projets de transformation et interviendront dans les mesures d'accompagnement spécifiques et renforcées.

17.3 Former régulièrement

Les parties prenantes mesurent l'importance que revêt la formation en matière de prévention des RPS. Dans une logique d'efficacité opérationnelle, ces formations visent tant l'acquisition des connaissances fondamentales issues de la recherche scientifique dans ce domaine que celle des réflexes et comportements clés à adopter au quotidien en matière de détection, de soutien et de prise en charge.

De tels dispositifs seront prioritairement mis à disposition des managers, des acteurs RH et des CSSCT.

- ✓ **Former de manière obligatoire les managers, les RH les représentants du personnel sur les signaux faibles**

Les équipes RH, les représentants du personnel et les managers bénéficieront régulièrement et autant que de besoin d'un module de formation consacré spécifiquement à la prévention des RPS.

Cette formation abordera notamment :

- la définition des RPS au travail : stress, épuisement professionnel, violences au travail ;
- l'identification des facteurs de risque, et des situations de danger ;
- les conséquences de l'exposition aux risques psychosociaux sur la santé des collègues ;
- le cadre juridique applicable ;
- les acteurs de la prévention dans l'entreprise ;
- la détection des signaux faibles et/ou de mal être chez ses salariés ;
- des outils pour agir /acquérir les bons réflexes ;
- l'accompagnement des salariés en situation de mal être au travail ;
- l'importance de la QVCT dans la performance de l'entreprise.

Pour les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail, cette formation ne sera pas imputée sur la formation visée par l'article L. 2315-18 du Code du travail.

- ✓ **Développer une offre de formation adaptée aux situations individuelles**

Dans certaines circonstances, il est indispensable de pouvoir proposer une offre de formation pour prendre en charge certaines situations individuelles permettant d'agir face aux situations difficiles ou, par exemple, en matière de gestion des conflits. Ces formations permettront d'adapter les mesures à prendre dans les situations concernées afin d'améliorer la démarche globale de prévention des RPS. Ces actions s'inscriront dans un dispositif d'accompagnement plus global et seront un outil complémentaire à notre démarche de prévention.

17.4 Accompagner les collègues

- ✓ **Mieux faire connaître les dispositifs de prise en charge des collègues en difficulté**

Malakoff Humanis s'est doté d'un réseau de professionnels à même d'évaluer les problèmes de santé au travail et de se mobiliser de manière adaptée dans la prise en charge et le suivi des collègues concernés.

Ces professionnels (*personnel médical des SPST, assistants sociaux, référent handicap, psychologue du travail...*) s'appuient dans leur mission au quotidien sur des dispositifs, procédures et protocoles de prise en charge.

Un service complémentaire de « soutien social et psychologique », fourni par un prestataire extérieur spécialisé, complète le dispositif interne au travers d'une cellule d'écoute et de conseil social et/ou psychologique par téléphone et/ou en face à face. L'accès à ces services est totalement confidentiel et anonyme.

L'amélioration permanente de la rapidité et de la qualité de la prise en charge, en situation d'urgence ou de crise, est néanmoins largement conditionnée à une meilleure connaissance de l'ensemble des collègues des dispositifs d'alerte et des acteurs à solliciter en cas de besoin.

À ce titre, la Direction s'engage à renforcer les actions de communication internes dans ce domaine et à rendre plus directement accessibles les informations nécessaires à l'activation efficace et en temps utile des dispositifs existants.

✓ **Structurer l'accompagnement individuel et collectif**

Les parties prenantes reconnaissent que les collègues peuvent se trouver potentiellement plus exposés aux RPS dans le cadre de projets importants mis en œuvre par l'entreprise, qui peuvent impacter les conditions de travail et être source d'inquiétude pour les collègues.

Dans ce cadre, des mesures de prévention, incluant nécessairement l'information et l'organisation d'échanges réguliers avec les collègues, seront mises en œuvre en amont, pendant et après le projet afin d'éviter et/ou de limiter les conséquences des RPS.

Ainsi, cet accompagnement pourra intervenir dans le cadre de projets, tels que notamment :

- des projets importants de réorganisation modifiant les conditions de travail et pouvant générer des impacts sur la santé physique ou psychique, notamment toute transformation et changement important de l'activité, changements d'outils ;
- des projets de déménagement ;
- l'introduction de nouvelles technologies.

Il sera procédé, le cas échéant, à la mise à jour du Document Unique d'évaluation des risques professionnels, permettant aux différents acteurs de la prévention de définir et de mettre en œuvre les plans d'action associés nécessaires.

✓ **Mettre en place un dispositif de médiation**

Les parties prenantes entendent promouvoir les modalités de nature à prévenir d'éventuels litiges individuels ou collectifs par le recours à la médiation.

La médiation est un mode de résolution des conflits qui vise à aider les parties à renouer le dialogue et à trouver par elles-mêmes la solution la plus appropriée et profitable au conflit qui les oppose.

Ainsi, tout salarié qui estime notamment avoir été inégalement traité ou discriminé au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail ou être victime de harcèlement moral peut saisir la DRH.

Cette saisine doit être effectuée par le salarié concerné et/ou un Représentant du personnel mandaté à cet effet par voie électronique auprès de la DRH.

La DRH s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande. Ce délai peut toutefois être prorogé de 15 jours afin de tenir compte du calendrier officiel des vacances scolaires.

Lorsque les parties décident de s'inscrire dans une telle démarche, elles choisissent un médiateur d'un commun accord.

Le médiateur tente de concilier les parties et leur soumet des propositions en vue de mettre fin à la situation conflictuelle. Dans un cadre neutre et en toute confidentialité, le médiateur garantit le bon déroulement du processus.

L'intégralité des échanges réalisés dans le cadre d'une médiation est totalement confidentielle.

Les frais exposés dans le cadre de la procédure de médiation sont pris en charge par l'entreprise.

✓ **Accompagner le retour à l'emploi**

Un arrêt maladie de courte ou de longue durée (entendu comme un arrêt supérieur à 60 jours) ne doit pas être synonyme d'inquiétude pour un salarié et il est important de mettre en place un dispositif d'accompagnement à son retour pour lui permettre une reprise en douceur. Dès le retour d'un collègue, celui-ci doit pouvoir échanger rapidement avec certains acteurs de l'entreprise :

- Son service de prévention et de santé au travail, dans le cadre de la visite de reprise, pour prendre en compte son état de santé et préconiser des dispositifs d'aménagement de poste d'aménagement si nécessaire, que ce soit matériel ou autres.
- Son manager qui le reçoit dès son retour pour favoriser la reprise du travail dans les meilleures conditions et lui donner toutes les informations utiles et organiser l'activité pendant sa période de reprise ;
- Son interlocuteur RH qui sera une porte d'entrée pour répondre à toutes ses questions, ce dernier est également en charge de renforcer et d'accompagner le collègue au niveau métier/formation par un plan d'accompagnement (PAI) en réévaluant la durée de l'accompagnement en fonction des besoins et également d'accompagner les équipes à l'accueil d'un collègue lorsque la situation de reprise le nécessite.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à transmettre un courrier de mise à disposition aux collègues en arrêt de plus de 60 jours afin de leur permettre de se mettre en relation avec des interlocuteurs de l'entreprise s'ils le souhaitent et de les informer des dispositions règlementaires concernant le rendez-vous de liaison.

Des actions de sensibilisation, de communication et de formation seront proposées aux managers afin de leur permettre d'accompagner leurs collègues dans leur retour à l'emploi en leur donnant accès à des informations sur les différentes étapes (métier, formation, accompagnement et suivi).

ARTICLE 18 – LA PREVENTION DU HARCELEMENT MORAL, DES AGISSEMENTS SEXISTES, DU HARCELEMENT SEXUEL ET DES DISCRIMINATIONS

18.1 Rappel des comportements prohibés

✓ Interdiction et sanctions du harcèlement sexuel

Les parties entendent rappeler qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

- 1) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

- 2) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé les agissements de harcèlement sexuel tels que définis à l'alinéa précédent y compris, dans le cas mentionné au a) du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

De même, aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Tout salarié peut émettre un signalement au moyen du dispositif prévu par le Code de conduite anti-corruption mis à sa disposition dans l'intranet.

Le texte de l'article 222-33 du Code pénal est publié dans l'intranet.

✓ Interdiction et sanctions du harcèlement moral

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de

porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Tout salarié peut émettre un signalement au moyen du dispositif prévu par le code de conduite anti-corruption mis à sa disposition dans l'intranet.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Le texte de l'article 222-33-2 du Code pénal est publié dans l'intranet.

✓ **Agissements sexistes**

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Tout salarié peut émettre un signalement au moyen du dispositif prévu par le code de conduite anti-corruption mis à sa disposition dans l'intranet.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements précédemment définis.

Il est rappelé l'existence des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein de l'entreprise.

Les informations concernant ces derniers sont mises à disposition sur l'intranet de l'entreprise.

✓ **Discrimination**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.



VR
K.D

18.2 Communiquer et sensibiliser

Conscientes que les violences et les comportements sexistes peuvent concerner tous les collègues, bien que ces phénomènes touchent majoritairement la population féminine, des actions régulières visant à combattre ces comportements ou à soutenir leur prévention seront organisées au sein de l'UES Malakoff Humanis.

Des actions de communication seront mises à disposition des collègues afin d'améliorer la connaissance du dispositif d'écoute et de ses modalités de recours : possibilité de recours au Déontologue, au service QVCT ou auprès de son interlocuteur RH ou des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes.

L'UES Malakoff Humanis souhaite également, en parallèle de ces actions de sensibilisation, assurer une assistance aux collègues victimes de violences dans une démarche de prévention des risques et d'assistance.

Pour cela, les dispositifs d'écoute et de soutien externes issus de l'accord sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail sont réaffirmés, et leur existence sera régulièrement rappelée aux collègues.

18.3 Accompagner les collègues

Les parties prenantes rappellent par le présent accord l'interdiction de toute forme de discrimination, de harcèlement sexuel et moral et des agissements sexistes au sein de Malakoff Humanis, que ces derniers soient du fait de l'entreprise comme des collègues qui la composent.

Un rappel des critères de discrimination et des définitions du harcèlement sexuel, moral et des agissements sexistes est précisé à l'article 18.1 du présent accord.

A ce titre, la tolérance et le respect dans le cadre des relations professionnelles constituent deux comportements clés auxquels les parties sont particulièrement attachées et dont chaque salarié doit s'efforcer d'être porteur et garant au quotidien pour lui-même et ses collègues.

✓ Renforcer les dispositifs d'écoute et de prise en charge

Dans un objectif de prévention, de médiation et de régulation constructives des situations rencontrées, la Direction s'engage à renforcer les actions et les dispositifs d'écoute favorisant l'expression, l'écoute et la prise en charge des collègues ayant le sentiment d'être discriminés ou témoin de propos ou de postures discriminatoires.

ARTICLE 19 – FAVORISER LE BIEN-ETRE DE NOS COLLEGUES

Afin de favoriser le bien être des collègues, l'entreprise s'engage, en lien avec les CSE, à renforcer et à diversifier l'offre de services QVCT, notamment par la mise à disposition de webinaires thématiques (santé, ergonomie, sommeil, incitation à la pratique d'une activité sportive ...) en entreprise et par tout moyen.

En outre, dans une démarche de symétrie des attentions, une expérimentation visant à décliner tout ou partie de l'offre de services QVCT dont bénéficient les clients de Malakoff Humanis auprès des collègues sera mise en œuvre dans le cadre du dispositif « Testons nos projets ensemble » (Ex : guide de la parentalité, « Mon bilan cardio »).

Être vulnérable c'est être exposé ponctuellement ou dans la durée à un risque de fragilité. Dans l'entreprise, il est important de distinguer les vulnérabilités personnelles des vulnérabilités professionnelles.

Les situations de fragilités et de vulnérabilités sont de plus en plus fréquentes au sein des entreprises avec une augmentation ces dernières années. Ainsi les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle se dissipent. La question de la fragilité est une dimension très importante à prendre en compte aujourd'hui dans le management de l'humain pour permettre une performance durable de l'entreprise. Faire face à ces situations demande une réelle prise en charge, un accompagnement par une écoute bienveillante, afin de laisser des espaces pour accueillir les émotions des personnes fragilisées par exemple par un problème de santé, un deuil, un burn-out, une situation de handicap ou d'aide, une maladie invalidante notamment à caractère évolutif etc.

Malakoff Humanis souhaite créer un cadre de travail inclusif, accueillant toutes les différences, ce qui va permettre la performance sociale de l'entreprise et sera également un facteur de performance économique. Il s'agit donc d'utiliser tous les leviers à notre disposition pour prévenir les risques et accompagner les personnes vulnérables : améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, proposer des actions de sensibilisation et de formations des différents acteurs de l'entreprise, mettre en place des dispositifs d'accompagnement et d'écoute, favoriser la conciliation des temps de vie

ARTICLE 20 – COMMUNIQUER, SENSIBILISER ET ACCOMPAGNER

Au sein de l'Entreprise, il existe déjà des acteurs professionnels qui proposent un accompagnement et une écoute pour les collègues en fragilité : les équipes santé et prévention en santé au travail, le service social du travail, la cellule de soutien psychologique, la psychologue du travail, l'équipe QVCT, qui sont à même de pouvoir agir sur la prévention des différentes situations. Malakoff Humanis s'engage à maintenir et développer cette dynamique pluridisciplinaire déjà en place avec l'ensemble des parties prenantes.

Les parties souhaitent par ailleurs rappeler l'importance du rôle de proximité :

- des salariés vis-à-vis de leurs collègues,
- de la ligne managériale,
- des collaborateurs de confiance,
- des Rh de proximité,
- des partenaires sociaux,
- des sauveteurs secouristes du travail,
- des responsables de site,

en termes de prévention mais aussi de détection, d'écoute, de soutien et d'alerte concernant les situations individuelles et collectives.

Les parties prenantes s'entendent sur le fait que l'accompagnement des collègues en fragilité est l'affaire de tous et la Direction s'engage à mettre en place des dispositifs de communication, sensibilisation et de formation (prévu à l'article 21 et 22) ainsi que des parcours spécifiques notamment pour accompagner les collègues atteints d'un cancer et pour les collègues proche aidant. L'ensemble des parcours proposés aux collègues seront construits autour de 4 thèmes :

- la sensibilisation ;
- la formation ;
- l'accompagnement collectif ;
- l'accompagnement individuel.

✓ **Mettre en place une communauté « collègues de confiance »**

En lien avec les actions menées par le service QVCT et les services de prévention en santé au travail, Malakoff Humanis souhaite constituer un réseau interne nommé « les collègues de confiance ». Ce réseau aura pour vocation d'améliorer la détection des collègues en difficulté au travail. Il s'agit de proposer à ces derniers une possibilité supplémentaire d'accueil, d'écoute et d'orientation de premier niveau, au plus près de l'environnement de travail quotidien.

Les collègues de confiance sont des collègues formés à détecter rapidement des situations à risques. Ils peuvent orienter les collègues en fragilité vers les acteurs internes ou externes les plus à même de leur proposer un accompagnement adapté. Ils s'engagent à respecter une charte de fonctionnement garantissant un accueil bienveillant et une totale confidentialité.

L'objectif de ce réseau est de pouvoir échanger avec des pairs, être à l'écoute des collègues en situation de fragilité ou de vulnérabilité et les accompagner (par exemple pour des collègues aidants ou des collègues atteints d'un cancer).

✓ **Accompagner les collègues victimes de violences conjugales et/ou familiales**

Malakoff Humanis accompagne les collègues victimes de violences conjugales et/ou familiales et leur octroie une à deux journées d'autorisation d'absence rémunérée pour effectuer leurs éventuelles démarches auprès des autorités publiques. Ils peuvent également solliciter un soutien psychologique interne et/ou externe ainsi qu'un accompagnement du service social de l'entreprise.

✓ **Créer un parcours dédié pour les collègues atteints d'un cancer**

Malakoff Humanis s'engage à accompagner les collègues atteints d'un cancer sur l'ensemble de leur parcours : de l'annonce de la maladie au sein de l'entreprise, en passant par l'accompagnement pendant le traitement, mais aussi au moment de la reprise du travail. L'objectif est d'avoir une réponse adaptée pour les collègues à chaque étape et ainsi participer à l'amélioration de la qualité de vie du malade. Ce parcours devra également prendre en compte l'accompagnement des collectifs de travail et du manager. Pour chaque étape du parcours seront identifiés les différents interlocuteurs qui pourront intervenir aux côtés des collègues.

Ce dispositif sera adapté et décliné à l'attention des collègues atteints d'une maladie invalidante à caractère évolutif.

✓ **Créer un parcours dédié pour les collègues proches aidants**

Qualité de vie et des conditions de travail, maintien dans l'emploi, sécurisation du parcours professionnel, la problématique des aidants doit être prise dans sa globalité et illustre les enjeux d'une organisation du travail inclusive, préventive et collaborative.

L'objectif est de construire un parcours dédié pour les collègues proches aidants en passant par différentes étapes : sensibilisation au niveau du groupe pour favoriser la détection des situations d'aidance, création d'un parcours d'accompagnement individuel pour améliorer la conciliation des temps de vie dont l'aide aux démarches administratives, accompagner les managers et faciliter l'accès aux divers services proposés par le Groupe à la fois dans le cadre de la politique RH mais également l'utilisation des services clients en symétrie des attentions (par exemple la ligne info aidants,..).

✓ **Mettre en place une cellule dédiée afin de prévenir la désinsertion professionnelle**

La loi du 2 août 2021, qui vise à faire de la prévention le principe cardinal d'action en matière de santé au travail, fait de la prévention de la désinsertion professionnelle un axe stratégique. Les décrets sur ce sujet créent de nouveaux leviers pour favoriser le maintien dans l'emploi des collègues atteints d'un problème de santé ou d'un handicap qui font face à des difficultés professionnelles.

Afin d'accompagner ces situations, une cellule dédiée à prévenir la désinsertion professionnelle est mise en place. Cette cellule sera animée par le médecin du travail coordonnateur qui aura en charge de la réunir en fonction des situations à prendre en compte.

Cette cellule sera notamment chargée :

- De proposer des actions de sensibilisation,
- D'identifier les situations individuelles,
- De proposer, en lien avec l'employeur et le collègue, des mesures individuelles d'évolution du poste de travail,
- De participer à l'accompagnement du collègue.

✓ **Développer le parcours d'accompagnement au retour à l'emploi**

Lorsqu'un collègue revient après une absence de longue durée, il est primordial de prendre le temps de préparer son retour. Le manager sera accompagné par son interlocuteur RH de proximité afin de préparer au mieux le retour de son collègue à son poste de travail mais aussi au sein du collectif de travail. Il est important de prévoir de mener un entretien de reprise afin de favoriser la reprise du travail dans les meilleures conditions. Cela permettra de créer une dynamique positive et constructive au moment du retour.

En attendant le retour du collègue, la direction des ressources humaines maintiendra le contact avec le collègue absent en lui envoyant un courrier de mise à disposition mais également avec des informations pour maintenir le lien avec le Groupe. Le collègue absent n'a aucune obligation de prendre contact pendant son arrêt mais pour celles et ceux qui le souhaitent ils pourront se mettre en contact avec certains acteurs.

CHAPITRE 7 – AMELIORER LES CONDITIONS ET L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

L'environnement de travail désigne l'ensemble des conditions matérielles composant le cadre de travail (locaux, mobilier et outils de travail).

Il constitue donc un élément central de la QVCT.

Il doit être pensé pour répondre à plusieurs enjeux :

- la prévention des risques professionnels,
- des conditions de nature à favoriser un travail de qualité,
- la mise à disposition d'un environnement propice à l'innovation, le partage, la coopération, l'entraide...

Afin de prendre en compte le travail réel et les évolutions sociétales et technologiques, l'environnement de travail est pensé et conçu en associant l'ensemble des parties prenantes dans une approche pluridisciplinaire.

L'échange et le partage des visions, des expertises, des modes de travail et de coopération sont des éléments clés de nature à offrir aux collègues un environnement de travail en adéquation avec leurs besoins et ceux de l'entreprise.

ARTICLE 21 – ADAPTER LES ESPACES DE TRAVAIL

Les parties prenantes sont attachées à la qualité de l'environnement de travail et souhaitent promouvoir la qualité de vie et les conditions de travail pour l'ensemble des collègues et des sites sur lesquels ils sont amenés à exercer leur activité professionnelle.

Les nouvelles modalités de travail présentiel / distanciel concourent notamment à apporter plus de souplesse, un cadre de travail équilibré favorisant la qualité de vie et des conditions de travail et une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Malakoff Humanis encourage le télétravail sur la base du volontariat, tout en maintenant un ancrage au travail sur site, afin de maintenir la cohésion et les interactions des équipes, préserver le collectif et développer l'innovation.

Dans ce cadre, les objectifs poursuivis en matière d'espaces et d'environnement de travail visent à fournir :

- un environnement (technologie, cadre de travail) moderne et adapté au travail présentiel / distanciel ;
- un environnement physique (aménagement des espaces et des postes de travail sur site) de nature à accueillir les collègues lors de leur venue sur site et propice à l'échange, à la création, au partage et à la convivialité.

Au regard de leurs métiers, les collègues doivent se conformer aux règles en vigueur au sein de leur entité en matière de sécurité, confidentialité et de protection des données.

S'agissant des outils numériques et de la protection des données, les parties rappellent que les collègues doivent travailler avec les outils de communication et de travail collaboratifs appropriés au travail à distance et autorisés selon les règles en vigueur, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées.

Pour profiter au mieux du potentiel de communication et de collaboration des nouvelles technologies, en prévenant les risques de dépersonnalisation de la relation de travail qu'elles peuvent éventuellement engendrer, les parties prenantes conviennent de former et d'accompagner les collègues à leur utilisation et de développer un environnement de travail comportant davantage de lien, d'attention à l'autre et de proximité.

Malakoff Humanis garantit que les collègues disposent des équipements nécessaires à l'exécution de leur activité dans de bonnes conditions sur leur lieu d'exécution du travail dans les locaux de l'entreprise ou sur le lieu d'exercice du télétravail.

Une attention particulière sera portée sur les équipements et les conditions de travail des collègues des centres de relation client.

ARTICLE 22 – IMPLIQUER LES COLLEGUES DANS LA CONSTRUCTION DE LEUR ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Lors d'aménagements de locaux de travail en espaces collaboratifs (espaces NET), il sera veillé à ce que les activités concernées soient compatibles entre elles, que les espaces de travail permettent à chacun d'évoluer dans un cadre favorisant le bien-être au travail, que le niveau sonore de ces espaces soit adapté en conséquence, notamment par une maîtrise de l'environnement sonore, par l'adoption de modalités de travail adéquates. Quand cela s'avère possible et nécessaire à la bonne exécution de leur travail. Ils sont équipés d'outils favorisant la mobilité, l'ergonomie et le confort au poste de travail.

Dans un esprit de partages mutuels, et en cas de mise en place de nouveaux aménagements, les instances représentatives du personnel locales seront associées à cette démarche.

Une attention particulière sera portée aux espaces de convivialité et à l'aménagement permettant de maintenir la communication en présentiel régulière entre les collègues.

Dans le cadre d'une démarche de co-construction, les collègues reçoivent une information et/ou peuvent être invités à participer de manière régulière et/ou ponctuelle sur chacune des étapes de co-construction et/ou de déploiement du projet.

Une présentation aux collègues du projet et du mobilier retenu peut aussi s'organiser.

ARTICLE 23 – ACCOMPAGNER LES COLLEGUES DANS L'APPROPRIATION DES NOUVELLES MODALITES DE TRAVAIL

Les projets d'aménagement des nouveaux espaces de travail prennent en compte l'ensemble des dimensions permettant de préserver de bonnes conditions de travail, notamment :

- la circulation dans les espaces ;
- l'exposition aux passages ;
- l'accessibilité du site, l'opportunité de favoriser le covoiturage ;
- les conditions acoustiques, la chaleur, la luminosité et la nature de la lumière ;
- des mobiliers adaptés aux conditions d'exercices des différents métiers ;

- des zones différenciées et dédiées selon l'activité ;
- l'ergonomie.

Concernant plus particulièrement l'aménagement des postes de travail, une démarche d'ergonomie, associant le service de prévention santé au travail, est mise en œuvre dès la conception du poste de travail et lors du choix des équipements.

Elle sera complétée par une sensibilisation des collègues sur les gestes et postures et les bonnes pratiques en termes de prévention des troubles musculosquelettiques.

Afin de partager les bonnes pratiques, le service de santé et condition de travail pourra aussi compléter par des initiatives et/ou favoriser l'utilisation d'outils développés en matière de prévention des troubles musculosquelettiques.

Enfin, des actions d'accompagnement dédiées aux collègues revenant d'une longue absence afin de les sensibiliser aux gestes et postures ergonomiques seront mises en œuvre.

Un entretien de reprise après une longue absence sera réalisé avec le manager et avec la RH afin de faciliter le retour du collègue au sein de l'entreprise.

ARTICLE 24 – ACCOMPAGNER ET SECURISER LA TRANSITION NUMERIQUE

Rappelant la nécessité d'identifier et prévenir les fragilités numériques, et de garantir une bonne accessibilité numérique à l'ensemble des collègues, les parties conviennent, lors de changement d'outils majeurs ou d'introduction de nouvelles technologies, de la mise en place d'un accompagnement renforcé, le cas échéant complété par des actions de formations autant que de besoin ainsi que des temps de présentation des fonctionnalités de l'outil (par exemple déploiement de la téléphonie sous teams).

La mise en œuvre de ces actions en présentiel ou panachant le présentiel et le distanciel sera privilégiée contribuant ainsi à la constitution d'une communauté aidante et apprenante entre collègues.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the initials 'VR' and 'U-D'.

CHAPITRE 8 – FAVORISER LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

Les parties prenantes ont souhaité mettre en œuvre des mesures favorisant le « bien-être au travail » et s'inscrire dans une démarche globale d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cette démarche inclut le bon usage des outils numériques, le droit à la déconnexion ainsi que l'efficacité des temps de réunions et le respect des dispositions relatives au temps de travail.

ARTICLE 25 – MESURER L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

L'entreprise veille à préserver l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle des collègues par un suivi régulier de la charge de travail, par la prise de repos et/ou de congés, des repos quotidiens et du droit à la déconnexion.

L'entreprise s'assure également que les objectifs et les missions de chacun et chacune soient équilibrés et compatibles avec le respect des temps de repos minimaux quotidiens et hebdomadaires.

Afin de permettre d'effectuer un décompte annuel du nombre de jours réellement travaillés, les managers veilleront à la bonne application du droit au repos. Plus globalement, il est et sera régulièrement rappelé aux collègues, la nécessité de poser leurs congés en les enregistrant informatiquement, de respecter l'amplitude de travail et de veiller à la prise de repos.

Afin de permettre une bonne compréhension de la politique de l'entreprise, de sa stratégie et de l'évolution de son environnement, les parties conviennent de l'importance du partage régulier de l'information sur les objectifs et la stratégie de l'entreprise, que ce soit au moyen d'actions de communication interne et/ou par les relais managériaux.

En outre, le manager s'assure du contenu du poste de travail des collègues et des moyens alloués, afin que chaque salarié ait à son niveau une vision claire et partagée de son périmètre de responsabilité et d'autonomie de décision.

Dans ce cadre, l'entretien annuel est un moment d'échange privilégié permettant de mettre en perspective la contribution attendue des collègues au niveau de l'action collective. Il permet aussi d'examiner et de reconnaître les réalisations de l'année, les moyens et ressources mis à disposition et d'identifier des objectifs clairs, atteignables et mesurables pour l'année à venir ainsi que les moyens et ressources à mettre en œuvre.

Pour prendre en compte leurs évolutions possibles, ces objectifs sont susceptibles d'être réajustés en cours d'année, lors d'un entretien dédié lorsque cela s'avère nécessaire pour faire le point sur les objectifs, par exemple à mi-année.

Dans un modèle d'organisation présentiel / distanciel, le manager est attentif aux moyens et aux méthodes de travail pour collaborer efficacement et préserver le collectif de travail. L'entretien annuel est aussi l'occasion de faire un point sur la charge de travail, l'organisation du travail, l'amplitude des journées de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, et la rémunération.

Les parties rappellent les dispositions de l'article 4-2-2 de l'accord relatif au temps de travail au sein de l'UES Malakoff Humanis du 19/12/2019 relatives aux temps de réunion.

Les réunions sont, dans la mesure du possible, planifiées à l'avance pendant les horaires habituels de travail.

Concernant les réunions en présentiel, tout organisateur de réunions (d'équipe ou transverse) hors du lieu de travail habituel s'assure de prendre en compte les temps de trajet de l'ensemble des participants.

S'agissant des réunions en distanciel, il est veillé autant que possible à limiter le cumul, l'enchaînement et la durée des visioconférences.

ARTICLE 26 – SENSIBILISER ET FORMER A LA DECONNEXION

Les parties au présent accord réaffirment l'importance qu'elles attachent au principe du droit à la déconnexion qui constitue un levier déterminant de la qualité de vie et des conditions de travail des collègues ainsi que de l'équilibre entre leur vie professionnelle, familiale et/ou personnelle.

Les moyens d'information et de communication mis à la disposition des collègues tels que la messagerie électronique, les ordinateurs portables, les téléphones mobiles, les tablettes, les réseaux et outils connectés font désormais partie de l'environnement professionnel.

Leur bon usage est devenu un enjeu déterminant pour la qualité de vie au travail de tous les acteurs de l'entreprise.

Utilisés à bon escient, les outils numériques mobiles peuvent permettre aux collègues de réaliser leur mission en bénéficiant d'une grande souplesse dans l'organisation de leur travail et d'une large autonomie.

26.1 Définition et modalités d'exercice du droit à la déconnexion pour tous les collègues

Malakoff Humanis met à la disposition des collègues des outils numériques dans le cadre de leur mission professionnelle qui n'ont pas vocation à être utilisés pendant les périodes de repos.

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit de ne pas répondre aux messages pendant

- les temps de repos et les périodes de congés,
- les périodes non travaillées pour les collègues à temps partiel,
- les absences quelle qu'en soit la nature,

indépendamment des règles de sécurité, de secours et d'astreinte.

Les périodes au titre desquelles s'apprécie le droit à la déconnexion pourront être adaptées pour tenir compte de situations particulières de travail telles que l'astreinte, les samedis travaillés et le travail exceptionnel du dimanche.

Le droit à la déconnexion s'exerce :

- tant à l'égard de son manager qu'à l'égard de ses collègues ;
- quel que soit l'environnement digital auquel le salarié se connecte dans un cadre professionnel : réseau et applications internes ou réseaux externes.

Les présentes dispositions s'appliquent à tous les collègues, quel que soit leur niveau de responsabilité et leur mode d'organisation du travail. Elles s'appliquent avec une attention toute particulière :

- aux salariés en forfait annuel en jours ;
- aux salariés itinérants ;
- aux salariés télétravailleurs.

26.2 Actions permettant d'assurer la mise en œuvre concrète du droit à la déconnexion

L'effectivité du droit à la déconnexion repose sur :

- la responsabilisation de tous les acteurs de l'entreprise ;
- une prise de conscience de chacune et chacun de ce qui constitue les bons usages des outils numériques.

Dans un premier temps, la sensibilisation et la formation des acteurs doivent être privilégiées : s'informer des risques, des enjeux et des bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.

✓ **Une formation sur le droit à la déconnexion, les enjeux et les leviers de la QVCT obligatoire pour tous les managers**

Afin de permettre aux managers de mesurer pleinement les enjeux liés à la QVCT au sein du groupe Malakoff Humanis et être acteur de cette QVCT, une formation sera dispensée à tous les managers afin de prendre en compte :

- le cadre juridique applicable ;
- l'importance des mesures de prévention ;
- le droit à la déconnexion (contours, bonnes pratiques, exemplarité...).

Au-delà du droit à la déconnexion, cette formation devra permettre individuellement et collectivement aux managers d'apprécier concrètement les règles d'utilisation, la QVCT et d'engager une réflexion sur les moyens permettant d'assurer des conditions de travail épanouissantes au sein de leur équipe.

✓ **Des actions de sensibilisation**

Des actions de sensibilisation et d'information pour les collègues sur une utilisation appropriée des outils numériques seront menées à l'attention de l'ensemble des collègues de l'UES Malakoff Humanis.

Chaque année, à l'occasion de la semaine QVCT, une action de sensibilisation accessible à tous les collègues au bon usage des outils numériques et au droit à la déconnexion sera organisée.

✓ **Rappel régulier des bonnes pratiques en matière d'usage d'outils numériques**

Afin de donner dès à présent une dimension concrète à ces actions, un rappel des bonnes pratiques les plus importantes en matière de gestion de la messagerie professionnelle sera diffusé par la DRH.

Ce document rappellera notamment :

- Que la messagerie ne doit pas être le seul mode de communication entre les managers et leurs équipes et plus généralement entre les collègues ;
- Que la communication, notamment sur site, contribue aussi à la qualité des relations du travail ;
- L'importance de s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collègue par téléphone et de ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- Que les collègues sont invités à utiliser la fonction « envoi différé » pour la réception et l'envoi de courriels si besoin ;
- Pour les absences prévues, l'organisation de son absence par le paramétrage de sa messagerie permettant d'indiquer les modalités de contact d'un membre de l'entreprise en cas d'urgence, et/ou de déléguer la gestion de la boîte mail ;

Ce document sera automatiquement adressé lors de la mise à disposition du PC portable ainsi que du téléphone mobile à tout nouveau collègue.

Ces bonnes pratiques seront également accessibles à toutes et tous en permanence dans l'intranet.

ARTICLE 27 – FAVORISER L'EXPRESSION DES COLLEGUES SUR L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE ET LES ACCOMPAGNER

Les collègues bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Il s'exerce aussi par les représentants du personnel.

Ce droit d'expression directe et collective des collègues a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail et l'organisation des activités, l'aménagement éventuel de la charge de travail et le respect du droit à la déconnexion au sein de l'équipe concernée.

Cette thématique est traitée par exemple dans le cadre des réunions d'équipes. Elle fait l'objet de rappels dans le cadre des formations managériales.

Ces espaces de partage permettent aux collègues de s'exprimer sur leur travail, de trouver un soutien, une aide ou collectivement des réponses adaptées aux enjeux, les sources d'épanouissement autant que les difficultés rencontrées, par la régulation et/ou la répartition des charges de travail. Ces temps d'échanges contribuent à la performance opérationnelle et sociale.

ARTICLE 28 – ACCOMPAGNER LA PARENTALITE

Afin d'accompagner la parentalité au sein de Malakoff Humanis dans toute sa diversité et de prendre en compte toutes ses composantes (notamment la monoparentalité) dans une logique de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, un guide de la parentalité sera mis à la disposition de l'ensemble des collègues.

L'objectif de ce guide de la parentalité est d'informer les collègues sur leurs droits et, pour les parents ou futurs parents, sur les démarches à accomplir en lien avec la naissance et/ou l'accueil d'un enfant, les modes de garde et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Une étude visant à mettre à disposition des collègues des berceaux en crèche en partenariat avec un prestataire sera engagée au cours du 2nd semestre 2022 avec les CSE.



ARTICLE 29 – ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'échéance de ce terme, il cessera de produire ses effets et prendra fin automatiquement, sauf renouvellement.

Il se substitue également à cette même date à tout usage, décision unilatérale ou accord atypique en vigueur au sein de l'UES MALAKOFF HUMANIS portant sur les mêmes objets.

ARTICLE 30 – RÉVISION ET SUIVI DE L'ACCORD

Les indicateurs de suivi énoncés dans le texte de l'accord seront transmis et présentés annuellement à la commission de suivi du Bloc 3 telle que prévue par l'accord de méthode du 5 mai 2021.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 31 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord est notifié à l'issue de la procédure de signature par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives par message électronique avec accusé réception.

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, il sera également transmis par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords en deux versions, une version complète et signée des parties en format pdf et une version anonymisée publiable en format docx, ainsi que les pièces nécessaires au dépôt.

Un exemplaire papier original sera transmis à chacune des parties signataires et, en outre, déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera mis à la disposition des collègues sur l'espace dédié sur l'intranet de l'entreprise.

Fait à Paris, le 19/07/2022

(en 8 exemplaires)

Pour l'ensemble des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis

Monsieur Olivier RUTHARDT



Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT-PSTE

M. Kumar RAMANADARAJU

[Handwritten signature in blue ink]

Pour la CFE-CGC IPRC

M. Marine JERUENS

[Handwritten signature in black ink]

Pour la CGT

M. _____

Pour la CGT - FO

M. _____

Pour l'UNSA FESSAD

M. Valérie Rahmani

[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten initials and signatures in blue ink]
NR U.D

ANNEXE 1**LISTE DES ENTITES EMPLOYEURS DE L'UES MALAKOFF HUMANIS
A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT ACCORD**

RAISON SOCIALE	N° SIREN
ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES - AMAP	840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE - AMRC	840 600 001
IPSEC	775 666 357
EPSENS	538 045 964
GROUPEMENT DE PARTENARIATS ADMINISTRATIFS - GPA	321 570 210
MALAKOFF HUMANIS SERVICES GESTION	380 587 378
SOPRESA	421 650 284

ANNEXE 2

LISTE DES INDICATEURS

DONNER DU SENS ET DE L'INTERET AU TRAVAIL

- ✓ Nombre d'enquêtes réalisées sur le climat de travail/baromètre et taux de participation et communication des résultats
- ✓ Nombre d'événements/communication organisés par thématique, nombre de participants, nombre de consultation de la communication sur le projet d'entreprise
- ✓ Taux d'entretiens annuels réalisés
- ✓ Nombre de mobilités professionnelles (fonctionnelles, géographiques et à l'initiative de l'employeur)
- ✓ Nombre d'ateliers réalisés par la QVCT dans le cadre d'accompagnement de collectifs de travail et nombre de participants

RENFORCER LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- ✓ Nombre d'actions de prévention santé réalisées par thématiques et nombre de participants
- ✓ Bilan sur les risques psycho-sociaux incluant :
 - Nombre de situations RPS détectées,
 - Nombre de formations RPS et nombre de participants,
 - Nombre de formations sur la prise en charge des situations individuelles et nombre de participants
 - Nombre d'actions de prévention RPS,
 - Nombre de collègues ayant saisi les dispositifs d'accompagnement psychologique (en interne ou par notre prestataire)
- ✓ Nombre de médiations réalisées
- ✓ Nombre d'actions collectives de prévention (sensibilisation et formation) réalisées sur les discriminations, le harcèlement sexuel et agissements sexistes, le harcèlement moral et les violences faites aux femmes/hommes et nombre de participants
- ✓ Nombre de saisines des dispositifs d'écoute en matière de discrimination, harcèlement sexuel et agissements sexistes et violences (référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, harcèlement moral, cellule d'écoute, déontologue...)
- ✓ Nombre d'accompagnements individuels et collectifs sur les sujets de discrimination, harcèlements sexuel et agissements sexistes et violences
- ✓ Nombre d'actions proposées autour du bien-être et nombre de participants
- ✓ Actions collectives mises en place pour favoriser le bien vivre et bien travailler ensemble organisées par le service QVCT

ACCOMPAGNER LES FRAGILITES ET LES VULNERABILITES

- ✓ Nombre de réunion de la cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle
- ✓ Nombre de situations examinées lors des réunions de la cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle et nature des suites données (bilan 1 fois par an)
- ✓ Nombre de visites de pré-reprise, de reprise, médicale de mi-carrière
- ✓ Nombre de visites médicales à la demande des salariés au sein des SSTA
- ✓ Nombre de visites médicales des salariés des CRC
- ✓ Nombre de sollicitations des « collaborateurs de confiance » et nombre de collègues qui constitue la communauté de confiance

- ✓ Bilan sur la thématique du cancer (actions collectives de sensibilisation, nombre de participants, chiffres clés...)
- ✓ Bilan sur la thématique des aidants (nombre d'aidants identifiés, nombre de jours de congés demandés/accordés, don de congés, actions de sensibilisation...)
- ✓ Nombre de courriers envoyés aux collègues absents

AMELIORER LES CONDITIONS ET L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

- ✓ Nombre d'études ergonomiques et d'aménagements de poste réalisés
- ✓ Nombre d'actions d'animation de sites et nombre de participants
- ✓ Nombre d'atelier de co-construction dans le cadre du net et nombre de participants
- ✓ Nombre d'actions collectives pour accompagner la transformation digitale

FAVORISER LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

- ✓ Bilan des retours des entretiens annuels sur la thématique de l'équilibre des temps de vie incluant
 - % de collègues ayant coché la case
 - Répartition des motifs les plus cités
 - Détail des actions réalisées
 - Nombre de collègues orientés
- ✓ Bilan sur la parentalité incluant :
 - Nombre de connexion à la plateforme parentalité
 - Nombre de communication
 - Nombre de demandes traitées par la référente parentalité
- ✓ Bilan sur les temps partiels :
 - nombre de demandes et nombre de refus
 - nombre de salariés à temps partiel par formule de temps partiel

