**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF A L’EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME FEMME ET A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**ENTRE :**

**La Société ONET SERVICES**

SAS au capital de 8.153.600 €

Dont le siège social est sis 36 Boulevard de l’Océan – 13009 MARSEILLE

Représentée par ……., Directeur Général de la SAS RESEAU SERVICES ONET, Présidente de la SAS ONET SERVICES, ayant reçu tout pouvoir pour négocier,

**D’UNE PART,**

**ET :**

**L’organisation syndicale CGT** représentée par,

**L’organisation syndicale CFDT** représentée par,

**L’organisation syndicale FO** représentée par .

**D’AUTRE PART,**

**PREAMBULE**

La Direction et les Organisations Syndicales considérant que la mixité, la diversité et l’égalité de traitement entre les Hommes et les Femmes constituent des facteurs d’efficacité, de modernité, de cohésion sociale et des sources de progrès dans l’entreprise, se sont réunies, le 29 novembre 2017 puis le 16 janvier 2018, pour négocier un nouvel accord égalité professionnelle, Qualité de vie au travail.

Par ailleurs et conformément aux dispositions de la Loidu 17 août 2015, la Direction et les Organisations Syndicales se sont attachés à conduire l’ensemble des négociations sous l’angle d’une démarche de qualité de vie au travail permettant de renforcer les mesures déjà existantes dans l’entreprise et prévoir d’autres actions notamment en termes de lutte contre les discriminations et de développement du dialogue social.

La Direction rappelle à ce titre les actions mises en œuvre au sein de l’entreprise, et présentées aux partenaires sociaux, venant contribuer aux actions, à savoir :

* La mise en place d’une démarche d’éthique : déploiement d’un code d’éthique à destination des encadrants, et mise en œuvre d’un comité d’éthique ;
* Mise en place d’un dispositif d’alerte professionnelle à destination de l’ensemble de salariés ;
* Déploiement d’un référentiel managérial au sein de l’entreprise.

La Direction de l’entreprise et les Organisations Syndicales se sont appuyées sur les éléments figurant dans la base de données économique et sociale.

S’inscrivant dans le déploiement de sa stratégie « Triple A » et dans la continuité de sa démarche « Piloter Onet en Prévention », la Direction a souhaité mettre en œuvre une démarche paritaire et représentative des situations réelles de travail au travers d’un diagnostic. Dans ce cadre, un cabinet externe spécialisé dans le pilotage de projets « Ergonomie, management de la santé et qualité de vie au travail », sur la base d’un échantillon d’agences de l’entreprise, a interrogé des salariés de différentes fonctions pour analyser les points forts et bonnes pratiques, ainsi que les problématiques qu’ils rencontrent dans leur contexte professionnel. Le but de la Direction est de baser sa démarche de Qualité de vie au travail sur les remontées concrètes des salariés. Compte tenu de la diversité de nos métiers et de la multitude des situations de travail, certaines actions ne correspondront qu’à un contexte local et ne pourront être menées qu’en agence. D’autres remontées pouvant quant à elle faire l’objet d’actions centralisées, pilotées par le siège. Ce diagnostic est en appui des présentes négociations.

Les parties signataires se fixent pour objectifs de :

* Lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
* Concernant l’embauche, mettre en place des mesures en termes de recrutement en faveur du principe d’égalité de traitement entre les Hommes et les Femmes ;
* Concernant la formation, mettre en place des mesures en termes de formation et de sensibilisation des acteurs de l’entreprise pour lutter contre les stéréotypes de genre et promouvoir la mixité ;
* Veiller à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
* Favoriser une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
* Analyser les éventuels écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes afin de réduire les écarts significatifs constatés qui ne pourraient être objectivement justifiés ;
* Assurer l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés,
* Améliorer la qualité de vie au travail des salariés

**ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l’ensemble des salarié(e)s de l’entreprise ONET Services.

**ARTICLE 2 – LUTTE CONTRE TOUTE DISCRIMINATION EN MATIERE DE RECRUTEMENT, D'EMPLOI ET D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les parties signataires rappellent leur attachement aux principes d’égalité de traitement entre toutes les Femmes et tous les Hommes dans leur diversité tout au long de la vie professionnelle et affirment que la qualité de vie au travail nécessite qu’aucune forme de discrimination dans l’entreprise ne soit tolérée.

En conséquence, tous les actes de gestion, les rémunérations et évolutions de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère en raison de l’origine, du sexe, des mœurs, de l’orientation ou de l’identité sexuelle, de l’âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, de l’appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l’apparence physique, du nom de famille, du lieu de résidence ou en raison de l’état de santé ou du handicap.

La Direction rappelle que l’entreprise est signataire de la Charte Diversité depuis Novembre 2006, qui est un texte d’engagement qui condamne les discriminations dans le domaine de l’emploi et œuvre en faveur de la diversité. L’entreprise s’est engagée depuis cette date à promouvoir la diversité, la mixité et par la même lutter contre les discriminations.

Dans ce cadre, les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre les actions de promotion de la diversité et de la mixité dans la communication et le sourcing afin de lutter contre toute discrimination :

* Les offres d’emploi : L’entreprise s’est engagée à concevoir et rédiger les offres d’emploi, les descriptions de poste ou de fonction, les plaquettes de recrutement, … de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient accessibles et attractifs à tous. Les offres d’emplois sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié aux critères discriminants définis par la loi notamment le sexe, l’âge ou à tout autre critère non objectivement lié aux caractéristiques du poste, aux compétences demandées et à l’expérience requise.
* Par ailleurs et plus globalement, l’entreprise s’est engagée à ce que l’ensemble des supports de communication internes ou externes développés par la Direction des Ressources Humaines soient réalisés afin de promouvoir les principes de diversité et de mixité notamment en matière de visuels et de communication écrite.
* La sélection des candidatures : L’entreprise fonde ses recrutements et les critères de sélection des candidatures sur les seules compétences, l’expérience professionnelle, les qualifications, la nature du ou des diplômes et le potentiel d’évolution des candidats. Dans ce cadre, la Direction des Ressources Humaines portera une attention particulière à ce que l’ensemble de son « process » de recrutement vise à exclure toute discrimination.

Enfin l’entreprise a également développé un réseau de partenaires publics ou privés lui permettant de diversifier son recrutement notamment :

* «Nos quartiers ont des talents  (NQT) » cette action a pour but de faciliter le retour à l’emploi des jeunes diplômés (de Bac+3 à Bac+6) issus de quartiers prioritaires et de milieux défavorisés. Dans ce cadre, la Direction parraine chaque année une dizaine de jeunes dans leur recherche d’emploi sur une période de 6 mois.
* « Fondation Agir Contre l’Exclusion FACE », qui lutte contre toutes formes d’exclusion, de discrimination et de pauvreté par une approche globale de la responsabilité sociale de l’entreprise (RSE).La Direction participe régulièrement à des sessions de préparation aux entretiens d’embauche pour les demandeurs d’emploi organisés par FACE.

**ARTICLE 3 – EMBAUCHE : les MESURES en termes de recrutement EN FAVEUR DU PRINCIPE D’EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Dans la continuité de la mixité et de la diversité, l’entreprise met en place des actions auprès des universités, des écoles… en s’engageant dans le développement de partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les collèges et lycées, ainsi que les universités afin de faire découvrir aux jeunes étudiants le secteur d’activité, les valeurs de l’entreprise en rappelant que les métiers de l’entreprise sont ouverts à tous.

* OBJECTIF : Développer des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les collèges et lycées, ainsi que les universités pour faire découvrir nos métiers et favoriser leur attractivité en rappelant qu’ils sont ouverts à tous.
* ACTION : L’entreprise va développer des partenariats avec des écoles afin de faire découvrir les métiers de notre entreprise et de notre secteur d’activité aux jeunes pour favoriser la mixité.
* INDICATEUR: Nombre de partenariats conclut dans l’année.

Considérant que la prise de conscience des stéréotypes de genre et l’évolution durable des mentalités, sont des leviers indispensables à la promotion de la diversité, de l’égalité professionnelle, l’entreprise a mis en place diverses actions visant à promouvoir la diversité, la mixité et lutter contre les discriminations notamment dans le cadre de sa politique de recrutement.

**article 4 – fORMATION : les mesures en TERMES de formation et de Sensibilisation des acteurs de l’entreprise pour lutter CONTRE les stereotypes de genre et PROMOUVOIR LA MIXITE**

Considérant que la prise de conscience des stéréotypes de genre et l’évolution durable des mentalités et des comportements sont des préalables à la diversité et à la mixité, les parties signataires ont décidé de déployer des actions de formation.

Dans ce cadre, différents acteurs du recrutement au sein de l’entreprise seront formés afin de mieux appréhender la diversité, de mieux connaître la législation et de prendre conscience de la force des stéréotypes de genre afin de lutter contre toutes les formes de discriminations et favoriser l’égalité professionnelle Homme/Femme.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent de déployer une campagne de formation relative aux techniques de recrutement répondant à l’exigence d’égalité professionnelle Homme/Femme et de Diversité afin que chaque établissement dispose d’un référent recrutement formé.

* OBJECTIF : Favoriser le développement et la promotion de la diversité et de la mixité et lutter contre les stéréotypes de genre.
* ACTION : L’entreprise met en place une campagne de formation relative aux techniques de recrutement répondant à l’exigence d’égalité professionnelle Homme/Femme et de Diversité afin que chaque établissement dispose d’un référent recrutement formé.
* INDICATEUR : Nombre de personnes formées.

Enfin, les parties signataires considérant que la formation professionnelle constitue l’un des leviers essentiels au développement des compétences des Femmes et des Hommes et participe aux principes de la diversité et de l’égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes dans le déroulement de carrière conviennent de promouvoir de façon continue la participation des salarié(e)s à la formation en vue d’accroître le niveau de qualification des Femmes et des Hommes, développer leur employabilité et valoriser leur parcours professionnel. L’accès aux actions de formation doit être identique pour tous, à temps plein ou à temps partiel et ce afin de développer de manière équivalente l’employabilité et les compétences.

**ARTICLE 5 - LES MESURES VISANT A veiller a L’INSERTION PROFESSIONNELLE ET au MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP**

Promouvoir la diversité suppose également de mettre en place des actions proactives pour rétablir l'égalité des chances face à l'emploi au profit de personnes qui en sont éloignées notamment les handicapés.

Dans ce cadre, les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre les actions déjà mises en œuvre et de les renforcer à travers les mesures suivantes :

* Une communication et une information régulière sur le Handicap à destination des collaborateurs seront réalisées par l’entreprise lors de la semaine pour l’emploi des personnes handicapées ou lors d’événements de sensibilisation sur ce thème.
* L’entreprise poursuivra son partenariat conclu en Février 2014 avec l’Association des Paralysés de France Entreprises (APF) qui permet de se doter d’un réseau national d’entreprises adaptées afin de bénéficier et proposer une offre de service « socialement responsable ». Cette offre permet d’apporter une réponse qualitative aux besoins opérationnels des clients de l’entreprise en conjuguant l’insertion et la professionnalisation de personnes en situation de handicap,
* Le développement d’une politique d’achats responsables en orientant un certain nombre de dépenses vers des fournisseurs de types Entreprises adaptées ou ESAT, et la sensibilisation des entreprises de travail temporaires sur la mise à disposition d’intérimaires reconnus Travailleurs Handicapés.
* La mise en place au sein de l’entreprise d’un dispositif d’aide visant à accompagner et conseiller les collaborateurs dans leurs démarches de reconnaissance de leur handicap. Dans ce cadre, une permanence téléphonique avec un organisme extérieur spécialisé garantissant la confidentialité et discrétion des démarches, est mis en place.

**ARTICLE 6 - ARTICULATION VIE PERSONNELLE  ET VIE PROFESSIONNELLE : LES MESURES FAVORISANT UNE MEILLEURE CONCILIATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE** **ET LA VIE PROFESSIONNELLE**

Les parties signataires considèrent que la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle est un élément favorisant la qualité de vie au travail et permettant l’égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes.

L’entreprise accordera à ses salariés dans les conditions ci‐dessous, une « journée enfant hospitalisé » supplémentaire :

* Seul(e)s les salarié(e)s ayant plus d’un an d’ancienneté dans l’entreprise pourront bénéficier désormais de (3) trois « journées enfant hospitalisé » par année civile.
* Ces journées correspondant à une autorisation d’absence compensée seront accordées une fois par an et ce quel que soit le nombre d’enfant à la charge du salarié.
* L’enfant doit être âgé de moins de 16 ans et le salarié devra produire à l’appui de sa demande d’autorisation d’absence un certificat d’hospitalisation. Ces journées ne s’appliquent pas en cas de maladie mais nécessite une hospitalisation autre qu’ambulatoire de l’enfant.
* Ces journées ne se cumulent pas avec tout autre avantage en matière d’enfant hospitalisé. A défaut de justificatif, cette absence ne pourra pas être rémunérée par l’entreprise et l’absence du salarié ne sera pas justifiée.
* OBJECTIF : Favoriser l’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.
* ACTION : Mise en place de trois (3) « journées enfant hospitalisé » (absence autorisée compensée de trois (3) jours par année civile).
* INDICATEUR : Nombre de salariés ayant bénéficié de ces « journées enfant hospitalisé ».

Par ailleurs, l’entreprise souhaite communiquer auprès de ses salariés futurs parents et distribuer un « livret parentalité » qui a pour vocation d’informer les futurs parents sur la législation en vigueur, leurs droits et d’éventuelles aides.

* OBJECTIF : Favoriser le rôle des futurs parents dans l’exercice de la vie personnelle et la vie professionnelle et mieux les informer sur leurs droits.
* ACTION : Diffuser de l’information via le « livret parentalité » destiné aux futurs parents.
* INDICATEUR: Nombre de « livret parentalité » communiqué au sein de l’entreprise.

**article 7 - Droit à la déconnexion**

La société s’engage afin de préserver l’équilibre entre la vie privée et vie professionnelle de ses salariés/collaborateurs à une utilisation maîtrisée des outils numériques. A ce titre, l’entreprise s’engage à mettre en place des actions de sensibilisation et de formation du management sur les modalités pratiques du droit à la déconnexion.

L’entreprise prévoit ainsi et hors période d’astreinte, un droit à déconnexion pendant les périodes de repos quotidien et hebdomadaire ainsi que pendant les congés ou arrêt de travail.

Dans ce cadre, un salarié n’est en aucun cas tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d’y répondre en dehors de son temps de travail. Par ailleurs, il lui est demandé de limiter l’envoi de courriels au strict nécessaire durant ces mêmes périodes.

Il appartiendra à la ligne managériale, à partir de la Charte informatique établie et de par son exemplarité, de garantir les règles de bonnes pratiques incluant notamment la limitation des interlocuteurs aux personnes directement concernées et la volonté de maintenir des échanges directs.

**ARTICLE 8 – REMUNERATION EFFECTIVE : les mesures en faveur de L’EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

**8.1- Egalité salariale à l’embauche et au cours de la vie professionnelle**

Les parties signataires affirment la nécessité de garantir le respect du principe d’égalité salariale entre les Hommes et les Femmes pour un même poste, même niveau de formation, de diplômes, d’expertise, de responsabilités, de résultats, d’expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.

Concernant l’évolution professionnelle, l’égalité de traitement entre les Hommes et les Femmes devra être assurée en matière de déroulement de carrière et les Femmes et les Hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d’évolution de carrière et d’accès aux postes à responsabilité.

Les critères d’évolution et d’orientation professionnelle sont de même nature pour les Femmes et pour les Hommes. Ils sont fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l’expérience et de la performance.

Par ailleurs, les parties signataires réaffirment que le travail à temps partiel ne saurait être un obstacle à l’évolution de carrière professionnelle. Il en est de même pour les congés liés à la parentalité qui ne doivent pas constituer des freins à la promotion professionnelle et à l’évolution de carrière.

Toutefois, chaque personne doit pouvoir être acteur de son développement, son évolution professionnelle dépend de ses intérêts et de ses motivations, de ses efforts et de ses résultats mais également des opportunités d’évolution dans l’entreprise.

**8.2 Traitement des écarts de rémunération**

Tout en réaffirmant son attachement à une politique salariale basée à la fois sur des augmentations collectives, sur la performance individuelle et le potentiel d’évolution de chacun, l’entreprise confirme qu’elle exclut toute discrimination entre les Hommes et les Femmes. Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération significatif est constaté, celui-ci doit être analysé afin d’en comprendre les raisons.

**8.3 Mesure de l’écart de salaire résiduel entre les Hommes et les Femmes**

Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base des éléments figurant dans la base de données économique et sociale. Dans ce cadre, les parties signataires conviennent qu’un écart de rémunération résiduel inférieur à 5% ne peut être considéré comme un écart de rémunération en tant que tel et analyseront en conséquence les écarts de rémunération supérieurs à 5%.

Dans ce cadre, si un écart de rémunération tel que défini ci-dessus est constaté, il sera recherché si celui-ci n’est pas lié à un critère objectif tel que notamment la nature des postes de travail, le coût de la vie, les missions, le niveau de responsabilité, d’expérience professionnelle, la technicité requise, les savoirs faire particuliers, les diplômes, l’expertise, les évaluations annuelles, le maintien d’avantages individuels acquis pouvant notamment résulter du mécanisme des transferts des contrats de travail. A défaut de justification objective, l’entreprise s’est engagée à faire de la réduction de cet éventuel écart une priorité durant la durée d’application du présent accord.

* OBJECTIF : Réduire les écarts de rémunération significatifs constatés et non justifiés entre les Femmes et les Hommes durant la durée du présent accord.
* ACTION : En l’absence de justification d’un écart significatif constaté entre les Femmes et les Hommes, une mesure corrective d’ajustement sera définie pendant la durée d’application de l’accord afin de réduire l’écart de rémunération.
* INDICATEUR : Nombre de salariés ayant bénéficié d’une mesure corrective.

**ARTICLE 9 – ameliorer la qualite de vie au travail DANS LE CADRE DU Droit d’expression directe et collective des salariés**

Considérant que l’organisation du droit d’expression dans l’entreprise est l’un des éléments favorisant la qualité de vie au travail, les parties conviennent d’organiser des espaces de discussion favorisant les échanges conformément aux modalités prévues par le présent accord.

La Direction et les Organisations Syndicales signataires rappellent que l’expression des salariés doit s’inscrire dans le respect de l’entreprise et ne doit en aucun cas se traduire par la diffusion d’éléments visant à discréditer l’entreprise. En effet, ces échanges doivent contribuer à créer des relations empreintes de bienveillance et à développer un climat de confiance réciproque.

Par ailleurs, la Direction et les Organisations Syndicales rappellent que ces modes d’expression ne doivent pas faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel. En effet, les institutions représentatives du personnel demeurent les référents privilégiés en termes d’animation du dialogue social.

**9.1 Conditions nécessaires à la constitution du groupe d’expression :**

Pour qu’un groupe d’expression puisse être constitué et reconnu il doit répondre aux conditions cumulatives de validité suivantes :

* Etre constitué par au moins trois (3) salariés appartenant à une communauté de travail ayant des intérêts communs au sein d’un même Site. S’il existe des institutions représentatives du personnel, ce groupe d’expression d’au moins (3) salariés doit comprendre au minimum un (1) représentant du personnel.
* Faire une demande écrite en RAR ou remise en main propre au supérieur hiérarchique.
* Préciser dans la demande les thèmes voulant être abordés au cours de l’échange.

A ce titre, il est expressément rappelé que l’expression doit s’inscrire dans le respect de l’entreprise et contribuer à créer des relations empreintes de bienveillance et un climat de confiance réciproque. En conséquence, toute demande visant à dénigrer, discréditer l’entreprise et/ou ses représentants ou d’autres salariés sera écartée.

Par ailleurs, il est rappelé que seuls les thèmes visant les conditions de travail et l’organisation de l’activité pourront être retenus. Dans ce cadre, les parties conviennent que toute demande relevant de la négociation collective ou des domaines de compétence des institutions représentatives du personnel sera écartée sans que cela puisse être considéré comme une violation du droit d’expression.

**9.2 Délai de Réponse :**

A condition de respecter l’ensemble des critères de validité exposés ci-dessus, dans un délai de deux (2) mois à compter de la date de réception de la demande, une réunion avec le groupe d’expression demandeur sera organisée.

**9.3 Organisation et animation de la réunion d’expression collective :**

Le personnel d’encadrement de l’Etablissement est chargé de l’organisation des réunions, il devra notamment fixer la date, le lieu et les horaires.

Dans ce cadre, les parties conviennent que pour favoriser la qualité des échanges, le nombre de participant ne pourra être supérieur à quinze (15) et la durée de la réunion ne pourra pas excéder trois (3) heures. Ces heures de réunion sont rémunérées. Par ailleurs, les parties conviennent que le nombre de réunion, par Etablissement, ne pourra être supérieur à deux (2) par année civile.

Enfin, la réunion ayant pour objet la possibilité pour les salariés d’exercer leur droit d’expression dans le cadre défini ci-dessus, et notamment afin de porter à la connaissance de l’encadrement des observations, des demandes, propositions ou suggestions, il est rappelé que certaines expressions ne pourront pas faire l’objet d’une réponse spécifique.

**ARTICLE 10 – GESTION DE PROJETS et GROUPES DE TRAVAIL**

S’appuyant sur le diagnostic réalisé en agences, il apparait prioritaire de rappeler les règles de bonnes pratiques en matière de gestion de projets et de groupes de travail. La Direction et les organisations Syndicales s’accordent donc sur la nécessité de communiquer sur le fait d’intégrer les différentes parties prenantes et notamment les utilisateurs finaux dans les participants aux groupes de travail.

Cette règle devra notamment être appliquée lors des prochains groupes de travail qui seront constitués pour travailler sur les tenues de travail, le matériel ou tout autre outil à destination des salariés.

**ARTICLE 11 – DEMARCHE D’AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

**11.1 Interactions clients et usagers.**

Compte tenu que la majorité de nos salariés intervient directement chez le client, les interactions avec les donneurs d’ordres, les utilisateurs ou usagers, rendent spécifiques l’environnement de travail nos salariés. Il est donc important de rappeler que seul le responsable hiérarchique peut déterminer le rôle et les missions des salariés de l’entreprise. En cas de demande qui émanerait directement d’un client, d’un utilisateur ou d’un usager, il appartient au salarié de faire remonter cette demande à son supérieur hiérarchique, si celle dernière apparait comme sortant du cadre des missions qui lui sont attribuées. Il est également important de rappeler que l’attitude de service est une compétence fondamentale de nos métiers.

**11.2  Agent préventeur de Troubles Musculo-Squelettiques**

Afin de contribuer à l’amélioration continue des conditions de travail, l’entreprise s’inscrit dans la démarche de Branche relative à la mise en place d’Agents préventeurs de Troubles Musculo-Squelettiques (APTMS).

* OBJECTIF : Lutter contre les troubles musculo-squelettiques par la mise en place d’une démarche de prévention dans l’entreprise en formant des agents préventeurs et en sensibilisant les directeurs d’agences de ces APTMS.
* ACTION : Identifier 50 Agents préventeurs de troubles Musculo-squelettiques dans des agences et les former à la démarche. Pour appuyer cette démarche, les directeurs des agences concernés seront également sensibilisés.
* INDICATEUR : Nombre de salariés identifiés et formés APTMS

**ARTICLE 11 – SUIVI DE L’ACCORD**

La commission « Diversité, Egalité professionnelle et GPEC » de l’instance centrale se réunira deux fois par anafin d’effectuer un bilan de l’application et actions mises en place. A ce titre, cette commission sera destinataire de la base de données économique et sociale. Les délégués syndicaux centraux des Organisations Syndicales représentatives au sein de l’entreprise seront invités à cette réunion de ladite commission. Les travaux de cette commission seront étudiés par la Direction de l’entreprise et l’ensemble de ces éléments sera présenté aux membres de l’instance centrale.

**ARTICLE 12 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature. Afin de mettre en œuvre les mesures négociées et d’en mesurer réellement l’efficacité, les partenaires sociaux conviennent de porter la durée de cet accord à trois (3) ans. Dans ce cadre, il est expressément rappelé qu’une Organisation Syndicale représentative au sein de l’entreprise pourra, au cours de cette période, demander à ce qu’une nouvelle négociation soit engagée.

**Article 13 – clause de rendez vous**

Au terme du présent accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer afin d’effectuer un bilan de l’application et actions mises en place dans le présent accord.

**ARTICLE 14– INTERPRETATION DE L’ACCORD - REGLEMENT DES LITIGES**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 10 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord. La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires. Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 10 jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure. Les différends et litiges pouvant survenir à l’occasion de l’application du présent accord se règleront, si possible, à l’amiable entre les parties signataires. A défaut de règlement amiable, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

**ARTICLE 15 – ADHESION**

Toute Organisation Syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la DIRECCTE. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

**ARTICLE 16– DENONCIATION ET REVISION DE L’ACCORD**

**16-1 Révision de l’accord**

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord durant le cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu. À l'issue du cycle électoral, la procédure de révision s'ouvre à toutes les organisations représentatives dans le champ d'application de l'accord. La procédure de révision est régie, selon les modalités définies ci-après.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l’autre partie signataire et comporter, outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de modifications.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions de forme et de fond indiquées ci-dessus, les parties engageront une nouvelle négociation. L’avenant portant révision du présent accord fera l’objet d’un dépôt légal dans les formes indiquées à l’article 14. Les dispositions de l’avenant portant révision se substitueront de plein droit à celle du présent accord qu’elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu’aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l’avenant, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt légal.

Il est entendu que les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu’à l’entrée en vigueur de nouvelles dispositions et seront maintenues dans l’hypothèse où les négociations d’un nouveau texte n’aboutiraient pas.

**16-2 Dénonciation de l’accord**

L’accord pourra être dénoncé par l'une ou l’autre des parties contractantes. La partie qui dénonce l'accord doit aussitôt notifier cette décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l’autre partie ainsi qu’à la DIRECCTE. Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois.

**ARTICLE 17 – PUBLICITÉ – DÉPÔT**

Il sera notifié par l’entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l’ensemble des Organisations Syndicales représentatives. A l’expiration d’un délai de huit jours suivant la dernière notification de l’accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions légales, sera déposé à la DIRECCTE du Siège social de l’entreprise ainsi qu’au secrétariat greffe du conseil des Prud’hommes compétent.

**Fait à MARSEILLE, le 16 janvier 2018 en dix exemplaires originaux.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour l’organisation syndicale CGT** |  |
| **Pour l’organisation syndicale CFDT** |  |
| **Pour l’organisation syndicale FO** |  |
| **Pour la société ONET SERVICES** |  |