**ACCORD EXPERIMENTAL EN FAVEUR DE L’AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Entre les soussignés,

* **ANDROS SNC,** dont le siège est situé BP 1, 46130 Biars Sur Cère, représentée par **,** agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D’une part

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l’entreprise :

* **CFE/CGC, Andros Siège**, représentée par
* **CFE/CGC, Andros Usine Valence**, représentée par
* **CFDT, Andros Siège**, représentée par
* **CFDT, Andros Usine Biars**, représentée par
* **CFDT, Andros Usine Boin**, représentée par
* **CFDT, Andros Usine Valence,** représentée par
* **CGT, Andros Siège**,représentée par
* **CGT, Andros Usine Biars**, représentée par
* **CGT, Andros Usine Boin**, représentée par
* **FO, Andros Usine Boin**, représentée par

D’autre part,

Il a été préalablement exposé :

**Préambule**

L’engagement dans le travail et l’entreprise est à la source des gains de performance et de l’innovation.

Les parties signataires du présent accord sont convaincues que la qualité de vie au travail est un facteur de développement du bien-être tant individuel que collectif des salariés ainsi que de la performance économique et industrielle de l’entreprise.

Les parties signataires s’accordent pour reconnaître que le développement de la qualité de vie au travail est un facteur de prévention des dysfonctionnements, donc des risques.

**Article 1 : Champ d’application**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des collaborateurs travaillant au sein d’Andros SNC, toutes catégories socio-professionnelles confondues.

**Article 2 : Définition et cadre de la Qualité de Vie au Travail (QVT)**

L’adoption d’une définition partagée de la QVT est nécessaire à la structuration des actions à mener dans le cadre du présent accord.

Il est donc proposé de retenir celle de l’Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 Juin 2013 ci-après :

«  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.

Ainsi, la qualité de vie au travail nécessite qu’aucune forme de discrimination n’existe et ne soit tolérée dans l’entreprise autant dans les conditions de l’accès à l’emploi et à la promotion, que dans la politique salariale et les autres déterminants des conditions de travail ».

**Article 3 : L’implication des différents acteurs**

Le développement de la qualité de vie au travail repose sur la mobilisation et l’action conjuguée de l’ensemble des parties prenantes, dans le respect des règles en vigueur, des rôles et des prérogatives de chacun. Source d’enrichissement mutuel, l’action coordonnée des différents acteurs permet d’appuyer la démarche sur des compétences complémentaires.

**3.1 : *Le rôle de la Direction Générale***

Les femmes et les hommes constituent la première ressource stratégique de l’entreprise. La qualité de vie au travail et la santé au travail sont une préoccupation constante de la Direction Générale.

La Direction Générale impulse cette dynamique à l’ensemble des niveaux hiérarchiques et recherche en permanence l’équilibre entre la performance économique et le développement du bien-être tant individuel que collectif. C’est dans cet esprit qu’elle définit ses politiques.

Pour cela, elle veillera, par une communication interne adaptée à donner du sens à l’action et à ses décisions afin de favoriser leur compréhension et leur appropriation.

Elle s’assure de la mise en place d’outils, de procédés et de pratiques, en adéquation avec cet objectif et évalue les résultats.

**3..2 *: Le rôle du Management***

Porteur des politiques de l’Entreprise, le manager veille à développer des bonnes relations de travail, à la fois hiérarchiques, entre collègues, avec les clients tant internes qu’externes, ainsi qu’avec des salariés des entreprises extérieures. Il doit être dans l’écoute et le dialogue avec son équipe. Il doit être attentif à l’organisation et au contenu du travail des membres de son équipe, ainsi qu’à leurs conditions de travail. Ces différents points sont abordés notamment lors de l’entretien annuel.

Le management est un acteur essentiel du déploiement des actions et bonnes pratiques. Le manager de proximité joue un rôle primordial. Il donne du sens à l’action et est aussi au premier rang pour détecter les « éventuels premiers signaux » de mal-être.

**3.3 : *Le rôle du Salarié***

Chaque salarié a un rôle à jouer en matière d’amélioration de la qualité de vie au travail et de construction du travail collectif.

La contribution bienveillante de chaque salarié dans le « travailler et agir ensemble », le soutien et la cohésion sociale, la prévention et l’identification des situations sensibles et/ou collectives, la remontée d’informations, est essentielle.

Selon le Code du Travail, les salariés sont investis d’une obligation de « prendre soin, en fonction de leur formation et selon leur possibilité, de leur santé ainsi que de celle des autres personnes concernées par leurs actes ».

A partir de signaux d’alerte, chaque salarié doit, en fonction de ses moyens, en premier lieu aider tout collègue en situation de détresse. Il doit en outre signaler à l’acteur de son choix cette situation (manager, médecin du travail, ressources humaines, instances représentatives du personnel…) sans que cela ne puisse être, en aucune manière, assimilé à de la délation.

**3.4 : *Le rôle des professionnels de santé***

Le médecin du travail est un interlocuteur privilégié pour conseiller des salariés rencontrant des difficultés au travail, qu’elles soient d’ordre professionnel ou personnel.

Il a aussi un rôle d’alerte auprès de l’employeur, des salariés et de leurs représentants.

Dans le cadre de sa participation au CHSCT, il peut également être amené à formuler des propositions d’actions et/ou à s’exprimer sur les actions engagées au sein de l’entreprise.

Les infirmières présentes sur site ont un rôle de soignant, d’accueil et d’écoute. Elles ont un rôle d’alerte et d’orientation auprès des autres acteurs.

La cellule d’écoute psychologique à disposition de tous les salariés peut accompagner 24h/24h et 7/7 jours tout salarié en difficulté tant professionnelle que personnelle en toute discrétion.

**3.5 : *Le rôle des professionnels de la sécurité***

Ils sont les garants de l’efficacité de l’évaluation des risques sur leur périmètre de responsabilité et sont associés à toute démarche préventive mise en œuvre.

**3.6 : *Le rôle de la fonction Ressources Humaines***

La fonction Ressources Humaines, dans son rôle de conseil, d’appui et d’accompagnement des managers et des collaborateurs, constitue un interlocuteur privilégié, un lien indispensable avec les différents acteurs oeuvrant dans le cadre de l’amélioration de la qualité de vie au travail.

Les acteurs de la fonction ressources humaines ont un rôle de veille, d’alerte et de remontée d’information sur la qualité des conditions de vie au travail.

Leur mission est par ailleurs essentielle lorsqu’ils sont saisis de situations sensibles. Dans ces cas, ils peuvent conseiller utilement les salariés et, si nécessaire, les orienter vers d’autres intervenants ou dispositifs appropriés (médecin du travail, psychologue…).

La fonction Ressources Humaines, de façon plus générale, veille à apporter aux salariés conseil et accompagnement, notamment en matière de parcours professionnels, de développement des compétences et de formation.

**Article 4 : Mesures visant l’amélioration de la Qualité de Vie au Travail**

**4.1** **: *Le télétravail***

Un accord spécifique sur le télétravail sera mis en œuvre.

**4.2 : *Sensibilisation des collaborateurs pour leur permettre de préserver ou renforcer leur capital santé***

L’entreprise s’engage à instaurer diverses actions en vue de permettre aux salariés de construire un équilibre santé compatible avec l’activité professionnelle.

A ce titre, nous prévoyons d’organiser :

* La poursuite des messages de sensibilisation en faveur de la prévention des troubles du sommeil, délivrée par la Médecine du Travail à tout salarié posté lors de la visite médicale périodique
* Le maintien de la ligne de soutien psychologique proposé à tous par le biais de Pro-Consulte.

Parallèlement à cela, nous prévoyons la mise en place :

* D’ateliers de sensibilisation sur les bienfaits d’une alimentation équilibrée

Ils seront animés par l’entreprise SOCIAL PARTNER.

* D’ateliers de sensibilisation sur le sommeil

Ils seront animés par l’entreprise SOCIAL PARTNER.

* D’ateliers de sensibilisation aux addictions type tabac et alcool.

Ils seront animés par l’entreprise SOCIAL PARTNER.

Ces ateliers, d’une durée d’une heure, sont destinés à sensibiliser le personnel sur la nécessité d’entretenir une bonne hygiène de vie.

Ils seront proposés à l’ensemble des salariés et se dérouleront sur la base du volontariat.

Un coupon réponse sera prochainement accessible à tous pour les inscriptions.

**4.3 : *Le droit à la déconnexion***

En date du 30 Novembre 2017, l’ensemble des partenaires sociaux ont signé un accord définissant les modalités de l’exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion en application de l’article L.2247-7, 7° du Code du Travail tel qu’issu de la loi N°2016-1088 du 8 Août 2016.

**4.4 : *L’environnement de travail***

L’aménagement de salle de partage, de convivialité, d’échange et de repos est un premier vecteur de bien-être au travail.

A ce titre, le temps de pause parait être un instant primordial qui permet à chacun des collaborateurs de créer une véritable césure dans sa journée de travail.

Ainsi, la mise en place de salles de repos adaptées semble être une solution exploitable pour contribuer à la détente de chacun.

Chaque site murit donc actuellement un projet de ce type pour améliorer sensiblement le confort de ses salariés et à plus grande échelle, contribuer à l’épanouissement de chacun en milieu professionnel.

Dans la même optique, sont également à l’étude sur les sites de Valence et Biars, des projets de restauration et/ou cuisine collective.

Cela présente un double intérêt :

* Offrir aux collaborateurs le choix entre différents modes de restauration : distributeurs de plats cuisinés, prise repas chaud au self… en misant davantage sur la qualité des prestations proposées et l’aspect « fait maison »
* Permettre aux salariés de partager en toute sérénité des instants conviviaux entre collègues qui contribueront forcément à un sentiment de bien-être au travail

Enfin, d’autres projets de réaménagement de lieux de vie existants sont à l’étude.

**4.5 : *Accompagnement de la mobilité***

La mobilité est un acte qui témoigne du dynamisme du salarié, de son engagement à se construire un parcours professionnel riche.

La mobilité est ouverte à tous les salariés. Aussi, elle doit se mettre en place dans un cadre construit et balisé sur le territoire français.

* Rédaction d’un nouveau contrat de travail dans l’entreprise d’accueil
* Reprise intégrale de l’ancienneté Groupe
* Les droits à congés payés sont soit soldés, soit transférés dans l’entreprise d’accueil, ou placés sur un CET sous réserve d’un dispositif existant dans l’entreprise d’accueil selon votre choix et en accord avec l’entreprise d’accueil. En revanche, les RTT qui n’auraient pas été préalablement placés sur un CET, sont soldés ou payés à votre départ
* Vous pouvez solder ou transférer votre CET dans l’entreprise d’accueil si celle-ci a mis en place un dispositif CET
* Votre adhésion au système de prévoyance et/ou frais de santé se fait sans délai de franchise
* Vous bénéficiez de 3 jours de repos pris en charge par l’entreprise pour effectuer votre déménagement
* Vos frais de déménagement sont intégralement pris en charge par l’entreprise sur présentation de 3 devis et dans la limite de 5000 Euros HT.

**4.6 : *Accompagnement des fins de carrières***

**Objet :**

Permettre au salarié en fin de carrière de travailler à mi-temps tout en maintenant le versement à 100% de ses cotisations de retraite (sécurité sociale et complémentaire).

**Critères :**

* Catégorie ouvrier
* Etre à temps complet
* Avoir 58 ans pour un départ à 60 ans dans le cadre d’une carrière longue et justifier de ses droits à la retraite à taux plein à l’âge de 60 ans
* Avoir 60 ans pour un départ à 62 ans et justifier de ses droits à la retraite à taux plein à l’âge de 62 ans
* Justifier de 5 ans d’ancienneté au sein de l’entreprise.

**Fonctionnement :**

Le dispositif est mis en place pour accompagner le salarié soit sur les vingt-quatre derniers mois, soit sur les douze derniers mois de son activité professionnelle.

Afin de garantir au salarié un rythme de travail allégé tout en tenant compte des contraintes d’organisation des plannings, le salarié travaillera une semaine à temps complet et sera de repos toute la semaine suivante : activité une semaine sur deux en alternance (sur base 35 heures ou 37h50 en fonction de son cycle).

Pendant cette période, le salarié paie ses cotisations de retraite calculées sur le salaire à temps partiel et l’employeur prend en charge les cotisations calculées sur le temps plein pour garantir une pension de retraite comme si le salarié avait travaillé à temps plein jusqu’au dernier jour.

Le salaire de référence temps plein est celui que le salarié aura perçu les 12 derniers mois précédents sa demande (hors longue maladie).

L’employeur s’engage à verser une compensation afin que le salarié qui opte pour ce dispositif, bénéficie d’une garantie de salaire NET minimale de 1000€ (hors retenues diverses telles que déductions personnelles, etc…).

Exemple :

Un salarié a un revenu habituel de 1766€ brut (salaire qui sert au calcul des cotisations) – son salaire NET est

de 1405€.

Il demande à bénéficier du dispositif sur ses deux dernières années, il travaille à mi-temps, son salaire brut est divisé par deux et son salaire NET devient 702,50€.

Le salarié paie ses cotisations de retraite sur son nouveau salaire de mi-temps.

L’employeur prend en charge les 105€ de cotisations de retraite calculés sur le temps plein et verse une compensation pour veiller à maintenir un salaire NET minimum à mi-temps de 1000€.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| LIBELLE | AVANT | APRES |
| Salaire BRUT | 1766 € | 883€ |
| salaire NET | 1405€ | 702,50€ |
| cotisations retraite part salariale | 210€ | 105€ |
| L’employeur prend en charge : |  |  |
| cotisations retraite part salariale complémentaire |  | 105€ |
| compensation brute |  | 297,50€ |
| **Salaire NET garanti** |  | **1000€** |

Documents à fournir :

Par le salarié

* Faire le courrier de demande du dispositif 2 mois avant la mise en place,
* Copie du justificatif de la demande de retraite à taux plein avec date prévisionnelle de départ,
* Copie du courrier de demande de liquidation de la retraite

Par l’employeur

* Accord écrit entre l’employeur et le salarié mentionnant les modalités de mise en place du dispositif

**4.7 : *Le congé paternité***

Le congé de paternité permet de rééquilibrer les rôles dans la vie familiale et favorise ainsi la remise en cause des stéréotypes culturels entre femmes et hommes.

Pour favoriser la prise de ce congé, l’entreprise s’engage à maintenir la rémunération du salarié pendant les 11 jours de congé paternité, 18 jours en cas de naissances multiples.

**Article 5 : Le suivi du présent accord**

Une commission de suivi du présent accord sera mise en place, composée d’un membre de chaque organisation syndicale signataire accompagné d’un membre de Comité d’Entreprise ou de CHSCT, d’un représentant de la Direction, de personnes internes ou externes qualifiées pouvant être invitées (Médecin du Travail, Responsable Sécurité…).

Cette commission sera réunie, à l’initiative de la Direction des Ressources Humaines, une fois par an sur toute la durée de l’accord.

Ces réunions seront consacrées à un échange concernant :

* Les engagements du présent accord
* La démarche d’amélioration de la QVT.

**Article 6 : Dispositions finales**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 01er septembre 2018.

A l’échéance de son terme, il cessera de produire les effets de plein droit, et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé selon les modalités et effets prévus par les articles L.2261-7 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives par voir électronique ou par courrier.

Il sera déposé auprès de la DIRECCTE de Cahors en deux exemplaires dont un sous format électronique.

Un exemplaire sera remis au Greffe du Conseil de Prud’hommes de Cahors.

Enfin, le présent accord sera communiqué à l’ensemble du personnel par voir d’affichage sur les tableaux d’affichage en permanence dans tous les sites.

Fait à Biars sur Cère le 12 juillet 2018

**Directeur des Ressources Humaines**

**CFE/CGC, Andros Siège**, représentée par

**CFE/CGC, Andros Usine Valence**, représentée par

**CFDT, Andros Siège**, représentée par

**CFDT, Andros Usine Biars**, représentée par

**CFDT, Andros Usine Boin**, représentée par

**CFDT, Andros Usine Valence,** représentée par

**CGT, Andros Siège**,représentée par

**CGT, Andros Usine Biars**, représentée par

**CGT, Andros Usine Boin**, représentée par

**FO, Andros Usine Boin**, représentée par