#### ACCORD – CADRE

#### SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

**ENTRE :**

La Groupe BVA, dont le siège social est situé 75 rue Saint Jean – 31130 Balma

d’une part,

**ET**

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

* Le syndicat CFDT
* Le syndicat CGC-CFE
* Le syndicat FO

d’autre part,

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

**Préambule**

Cet accord est conclu en application de la loi n°2016-1088 du 8 Aout 2016 rendant obligatoire la négociation annuelle sur la Qualité de Vie au Travail.   
  
Les parties sont convaincues que la Qualité de Vie au Travail est un facteur de développement du bien-être individuel et collectif des salariés ainsi que de la performance économique du Groupe BVA. Le présent accord affirme leur volonté d’inscrire la Qualité de Vie au Travail dans les relations collectives et individuelles de travail.

Le présent accord est un accord de groupe au sens de l’article L.2232-30 du Code du Travail.

Les organisations syndicales et la Direction du Groupe BVA rappellent que le développement de la Qualité de Vie au Travail repose sur la mobilisation et l’action de l’ensemble des parties prenantes. Les parties signataires distinguent quatre acteurs engagés dans la démarche.

* *La Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines :*

L’engagement de la Direction en matière de cohésion sociale est indispensable pour que la démarche opérationnelle et l’atteinte de la performance économique et sociale prenne en compte le facteur humain, les questions de santé et la qualité de vie au travail des salariés.

La Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines doivent veiller à l’implication de l’ensemble des acteurs dans la démarche et à l’application des dispositions négociés dans le cadre de l’accord.

* *L’ensemble des salariés :*

Chaque salarié est acteur de sa propre Qualité de Vie au Travail (organisation personnelle, déconnexion, engagement, …), et est responsable de la Qualité de Vie au Travail des autres salariés (dialogue, savoir vivre, soucis de l’autre, …).

Il est nécessaire d’aller vers une construction collective du travail et de développer une contribution bienveillante de chacun, en vue de favoriser le soutien et la cohésion, la prévention et l’identification des questions à risque/sensibles, à un niveau individuel ou collectif.

* *L’ensemble de la ligne managériale :*

Au regard de leur rôle d’encadrement, les managers sont au cœur de la démarche et leurs actions sont essentielles en ce qui concerne la Qualité de Vie au Travail des salariés. Ils doivent donner du sens au travail, clarifier les rôles de chacun et ne pas laisser le salarié seul face à ses difficultés. L’ensemble de la ligne managériale doit veiller à l’application des actions permettant de préserver et développer la Qualité de Vie au Travail de leur équipe.

* *Les Représentants du Personnel* :

Les représentants du personnel sont des contributeurs essentiels et des acteurs majeurs du développement de la Qualité de Vie au Travail. Ils seront associés en fonction de leur mission aux différents projets relatifs à la Qualité de Vie au Travail.

**Article 1 – Champ d’application**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés du Groupe BVA.

**Article 2 – Objet**

Les présentes dispositions visent à définir les différents axes de travail et ambitions de négociation pour développer la Qualité de Vie au Travail ; et à formaliser les actions déjà mises en place ou expérimentées au sein du Groupe BVA.

D’autres accords viendront compléter ces dispositions suite aux différents chantiers qui seront mis en place suite à la signature du présent accord.

**Article 3 – Egalité Hommes/Femmes**

Les entreprises appartenant au groupe BVA s’engagent à respecter les engagements pris en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issus des accords du 10 mars 2017 pour l’UES AXIOM-BVA-IN VIVO FRANCE, du 09 février 2017 pour BVA Mystery Shopping et du 07 février 2017 pour Inférence Opérations. Ces accords ont été conclus pour une durée de 3 ans.

**Article 4 – Contrat de Génération**

Des engagements ont été pris au niveau de chaque structure au travers des différents accords et plans d’actions signés sur le Contrat de Génération. Ils ont été conclus pour une durée de 3 ans.

**Article 5 – Conciliation Vie Personnelle/ Vie Professionnelle**

**5.1 Mesures Existantes**

5.1.1 Don de jours de congés

Le présent accord rappelle les mesures déjà existantes sur le don de jours de congés entre les salariés au sein du groupe BVA.

Ces dispositions permettent aux salariés qui le souhaitent de donner, de façon anonyme, un ou plusieurs jours de repos afin d’aider les collaborateurs qui auraient besoin de temps pour s’occuper de leur proche malade ou en fin de vie.

5.1.2 Journées enfant malade

Conformément à l’article L.1225-61 du Code du travail, les salariés ont la possibilité de bénéficier, sous certaines conditions, d’un congé enfant malade.

Pour l’ensemble des salariés du Groupe BVA le nombre de jours d’absence pour motif d’enfant malade sera de trois (3) jours par an et par salarié. Le congé pour enfant malade donne lieu à rémunération et est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Ce motif n’est valable que sur présentation d’un justificatif (certificat médical précisant que la présence près de l’enfant de l’un des parents est nécessaire), pour un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l’article L.513-1 du code de la sécurité sociale.

5.1.3 Coffre-fort électronique

Dans le cadre de sa démarche de digitalisation, le Groupe BVA propose à ses collaborateurs de recevoir leurs bulletins de paie dans un coffre-fort électronique hautement sécurisé. Ce coffre-fort leur offre également la possibilité de stocker jusqu’à 10 Go de documents personnels.

Le stockage de ces informations est garanti 50 ans par la Caisse des Dépôts et Consignations.   
Ce dispositif est entièrement gratuit pour les salariés, même s’ils quittent la société.

**5.2 Projets**

5.2.1 Droit à la déconnexion

Le groupe BVA s’engage dès à présent à réaliser une Charte relative au Droit à la Déconnexion, qui vise à assurer le respect des temps de repos et des congés des salariés en veillant à une bonne utilisation des objets numériques professionnels.   
  
Cette charte a pour objectif de sensibiliser les salariés à une utilisation raisonnées de ces outils. Des vidéos de formations et des guides à destination des salariés seront réalisés.

5.2.2 Livraison de Paniers de Fruits & Légumes

La mise en place d’un service de livraison de paniers de fruits et légumes est actuellement expérimentée sur les sites de Boulogne-Billancourt et Montrouge. Ce service est déjà mis en place sur le site de Balma.

Il permet à l’ensemble des salariés de ces deux sites de réaliser des commandes de fruits et légumes à des tarifs préférentiels, auprès de partenaires primeurs. La commande est ensuite livrée sur les sites de Boulogne-Billancourt ou Balma.

5.2.3 Bonnes pratiques des réunions de travail

Dans le cadre de la conciliation vie professionnelle / personnelle, le Groupe BVA souhaite réaliser un guide sur l’organisation et les bonnes pratiques à adopter pour faire de bonnes réunions de travail.

Il est nécessaire de rappeler quelques règles pour optimiser l’efficacité des réunions, en insistant notamment sur l’heure, la durée, la prise de note, etc.

**Article 6 – Environnement de travail**

**6.1 Mesures Existantes**

6.1.1 Happiness Producer

Sur le site de Boulogne-Billancourt :

Le groupe réaffirme sa volonté de mettre l’expérience de ses collaborateurs au cœur de ses préoccupations, en mettant en place une équipe d’Happiness Producer. Cette nouvelle équipe contribue activement à l’animation du quotidien de collaborateurs à travers l’accueil physique et téléphonique des visiteurs et l’animation d’évènements internes.

6.1.2 Petit déjeuner

Sur le site de Boulogne-Billancourt :

Depuis plusieurs années le Groupe BVA propose aux collaborateurs du site de Boulogne-Billancourt un petit déjeuner servi tous les matins à la cafétéria.

6.1.3 Bulle verte

Un groupe de salariés a été mis en place pour travailler sur les questions liées à l’environnement et au développement durable, au sein du Groupe BVA.

**6.2 Projets**

6.2.1 Mise en place de services pour les salariés

Le Groupe BVA souhaite donner l’opportunité à ses salariés de se faire livrer leurs colis à l’accueil des sites de Boulogne-Billancourt et Balma. L’accueil de ces deux sites déclinent cependant toute responsabilité en cas de perte ou vol de ces colis. Les salariés recevront un mail les prévenant que leur colis a été réceptionné. Cependant l’accueil ne doit pas devenir un lieu de stockage des colis réceptionnés, les collaborateurs s’engagent donc à les retirer le plus rapidement possible.

La direction de réserve le droit de revenir sur cette initiative en cas de difficultés pour les équipes de l’accueil à assurer ce service.

Par ailleurs, une étude sera faite par la Direction sur la mise en place d’une conciergerie.

6.2.2 Hangar à vélos

Le Groupe BVA souhaite proposer à ses salariés une alternative pour se rendre sur leur lieu de travail en installant un Hangar à Vélos sur les parkings de ses locaux de Boulogne-Billancourt. Des aménagements sur le site de Balma permettent déjà à chaque salarié qui en a la possibilité de se rendre à vélo sur son lieu de travail et de le stationner devant les locaux.

**Article 7 – Projet de déménagement et réaménagement**

Pour faire suite à l’annonce du projet de déménagement du site de Boulogne-Billancourt, et de réaménagement du site de Balma, des ateliers et des groupes de travail seront mis en place pour associer les collaborateurs des sites aux projets.

**7.1. Thématiques**

Les groupes de travail et ateliers seront composés par thématiques. Il est d’ores et déjà convenu que la thématique Télétravail fera l’objet de groupe de travail.

Ces thématiques pourront évoluer en fonction de l’avancé des groupes et de l’évolution du projet de déménagement.

**7.2 Composition des groupes de travail**

Chaque groupe de travail sera composé d’un représentant du personnel, de salariés, d’une personne de la Direction des Ressources Humaines et d’une personne du services Innovation-Communication.

Pour chaque thématique il sera fait appel au volontariat.

**7.3 Mise en place**

Les groupes de travail seront mis en place lors du premier semestre 2018. Un bilan sera fait aux CE concernés à la fin du second semestre 2018.

**Article 8 - Télétravail**

Un accord viendra formaliser les pratiques déjà existantes au sein du groupe avant décembre 2017.

**Article 9 - Insertion professionnel et maintient dans l’emploi**

**9.1 Mesures Existantes**

9.1.1 Favoriser le maintien dans l’emploi des travailleurs en situation de handicap

Le groupe BVA entreprend différentes actions pour favoriser le maintien dans l’emploi des travailleurs en situation de handicap.

Des Etablissements et Services d’Aide par le Travail (ESAT), sont régulièrement sollicités pour divers travaux au sein du Groupe (fournitures, nettoyage de la cafétéria, …). Ces établissements spécialisés permettent aux personnes en situation de handicap d’exercer une activité dans un milieu protégé.

Par ailleurs des formations ont été organisées en 2016, auprès des collaborateurs concernés de différentes entités et départements, sur les achats responsables. Il s’agit de sensibiliser les collaborateurs du groupe en charge des achats pour leurs équipes à collaborer avec des prestataires employant des travailleurs en situation de handicap.

9.1.2 Accompagnement des salariés en situation de handicap

Les salariés du groupe ont la possibilité de s’absenter durant une journée de travail, donnant lieu à une rémunération, pour réaliser leurs démarches administratives.

La Direction des Ressources Humaines s’engage également à informer, à suivre et/ou accompagner, les salariés qui le demandent, dans leur démarche pour l’obtention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) si nécessaire.

Après avoir organisé une journée sur le handicap au travail en novembre 2016 (sur les sites de Balma et de Boulogne-Billancourt), donnant aux salariés l’opportunité d’échanger avec un(e) expert(e) sur le handicap au travail, le Groupe BVA étudie l’opportunité de renouveler cette expérience.

Par ailleurs une brochure pour sensibiliser l’ensemble des salariés au handicap au travail est remise à tous nouveaux collaborateurs intégrés, dans leur kit d’accueil. Cette brochure est également mise à disposition sur l’intranet.

9.1.3 Accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel

*9.1.3.1 Intégration des nouveaux arrivants*

Un parcours d’accueil pour les nouveaux salariés et stagiaires a été mis en place au sein du groupe. Celui-ci leur permet de bénéficier des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l’entreprise.

Dès leur arrivée, ils sont accueillis par le service RH afin de faciliter leur intégration. Cet échange vise à leur présenter les sociétés du groupe, leurs activités, leur fonctionnement, leurs organisations et les principales règles applicables.

Un livret d’accueil leur est communiqué et leur donne, de manière synthétique, toutes les informations dont ils peuvent avoir besoin ou leur indique la marche à suivre pour les obtenir.

Ils sont ensuite présentés à leurs équipes et principaux interlocuteurs. Une description précise de leur poste est fournie par leur supérieur hiérarchique.

Un message de présentation est ensuite envoyé à l’ensemble des collaborateurs du groupe.

*9.1.3.2 Action logement*

Le groupe BVA profite de la mise en place de cet accord pour promouvoir les actions dont peuvent bénéficier les salariés et stagiaires par l’organisme Action Logement. La fonction première d’Action Logement est de faciliter l’accès au logement pour favoriser l’emploi. L’organisme développe des offres locatives et des aides à la location destinées aux salariés en mobilité et notamment pour les jeunes actifs.

Action Logement accompagne également les salariés dans leur mobilité résidentielle et professionnelle en proposant des services et aides financières qui facilitent l’accès au logement et à l’emploi, des jeunes actifs, des salariés en mobilité ou en difficulté.

Le Groupe BVA propose régulièrement aux futurs salariés de consulter les solutions logements de l’organisme pour faciliter leur mobilité.

L’entreprise s’engage à faire venir un intervenant d’Action Logement pour répondre aux questions des salariés sur l’ensemble de ces dispositifs tous les 2 ans, comme cela a été fait en 2015.

*9.1.3.3 Accompagnement des managers*

Les managers ont un rôle déterminant dans le bien-être au travail de leurs collaborateurs.

Le Groupe BVA réaffirme à travers cet accord, l’importance de former les managers et de développer leurs compétences. C’est pourquoi différentes formations sont proposées dans le cadre du plan de formation pour accompagner les managers tout au long de leur parcours professionnel.

Une première formation « Les moments du management » permet aux bénéficiaires d’acquérir des savoirs et savoir-faire de base nécessaires au management d’individus. Cette formation est établie sur plusieurs jours, et est entrecoupée de E-coaching afin que les managers bénéficient d’un accompagnement complet et personnalisé.

Des ateliers de training sont également organisés, il s’agit d’espaces d’échange et d’entrainement aux bonnes pratiques managériales.

Enfin des formations « Moments du Management – niveau 2 » sont également organisées sur le management du collectif, de l’équipe pour les accompagner dans l’évolution de leur fonction.

**9.2 Projets**

9.2.1 Accompagnement et retour en entreprise suite à une absence longue durée

La Direction des Ressources Humaines s’engage à organiser un rendez-vous avec les salariés de retour en entreprise suite à un arrêt maladie d’une durée supérieure à 4 mois.

Cet entretien aura pour objectif de prévoir un plan de retour à l’activité du salarié en amont de sa reprise, afin de clarifier les rôles et responsabilités ou aménagements de poste à prévoir, en accord avec le supérieur hiérarchique.

Un livret d’accompagnement sera également destiné aux managers et collaborateurs pour faciliter la reprise du travail. Il détaillera toutes les étapes à connaitre et à suivre en fonction des différents types d’absence des collaborateurs.

9.2.2 Entretien annuel d’évaluation

La Direction des Ressources Humaines prévoit d’ajouter sur les supports d’entretien annuel d’évaluation, une dimension proposant au collaborateur de s’exprimer sur les attentes qu’il a envers son manager, pour l’accompagner plus efficacement dans la réussite de ses objectifs.

**Article 10 - Prévention des risques psychosociaux**

**10.1 Mesures Existantes**

10.1.1 Enquête de satisfaction interne

Plusieurs enquêtes de satisfaction interne ont été déployées au sein du groupe BVA ces dernières années. Ces enquêtes comprennent notamment des questions sur la charge de travail et différents indicateurs de stress pouvant engendrer des risques psychosociaux chez les salariés. Ces indicateurs seront étudiés attentivement par la Direction de Ressources Humaines et des actions pourront être mises en place si cela est nécessaire.

Les parties signataires du présent accord conviennent de ramener sa périodicité de réalisation à 2 ans.

10.1.2 Formations

Dans le cadre du plan de formation des formations peuvent être organisées à la demande des collaborateurs pour mieux appréhender le stress au travail, réduire son impact et améliorer leur bien-être au travail.

Un module sur la gestion du stress existe également dans la formation « Les Moments du Management », permettant aux managers d’avoir des outils pour gérer leur stress et celui de leurs collaborateurs.

10.1.3 Document unique d’évaluation

Le Groupe BVA rappelle l’existence du Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnelles comportant quatre questions, visant a évalué les risques psychosociaux au sein du groupe. En fonction de l’évaluation des plans d’action sont mis en œuvre pour lutter contre ces risques.

**10.2 Sophrologie**

Le Groupe BVA étudie la possibilité de mettre en place, sur ses sites, des cours de Sophrologie. L’objectif étant de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de pratiquer cette méthode de relaxation plusieurs fois par mois dans les locaux du groupe.

**Article 11 – Suivi**

Le suivi du présent accord sera effectué dans une Commission de Suivi, constituée au niveau du Groupe, elle se réunira chaque année.

**Article 12 – Communication sur le nouveau dispositif**

A la suite de la signature du présent accord, les salariés seront informés de la mise en place du nouveau dispositif par le biais d’une communication interne.

Des campagnes de communication pourront également être organisées périodiquement afin de continuer à sensibiliser les salariés sur les différentes dispositions.

**Article 13 - Durée de l’accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entrera en vigueur à compter de l’accomplissement des formalités de dépôt. Les parties entendent donc faire formellement échec à la poursuite de l’accord par tacite reconduction.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé pendant sa durée d’application, par voie d’avenant, signé par les Parties et dans les mêmes formes que l’accord initial.

**Article 14 - Révision de l’accord**

Les Parties signataires ou adhérentes ont la faculté de réviser le présent Accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail et suivants selon les modalités précisées ci-après :

* toute demande de révision devra être adressée par LRAR à chacune des Parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
* le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les Parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte ;
* les dispositions du présent Accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord ou à défaut, seront maintenues ;
* les dispositions de l’avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles du présent Accord, qu’elles modifient, soit à la date qui devra être expressément prévue soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent. L’avenant de révision est conclu pour la durée d’application restante de l’accord initial. Les parties entendent donc formellement faire échec à la poursuite de l’accord par tacite reconduction.

**Article 15 – Dépôt de l’accord et publicité**

Le présent Accord sera notifié par la Direction à l’ensemble des Organisations Syndicales.

Cette formalité sera effectuée :

* pour les Organisations Syndicales signataires du présent Accord : par la remise d’un exemplaire de l'Accord lors de sa signature ;
* pour les Organisations Syndicales non signataires : par lettre recommandée avec AR dans les sept jours calendaires suivant la signature de l’accord.

En cas d’opposition valablement exercée, le texte du présent Accord sera considéré comme nul, aucune des Parties ne pouvant plus s’en prévaloir sous quelque forme que soit.

A défaut d’opposition, le présent Accord fera l’objet des mesures de publicité légale.

A ce titre et après expiration du délai d’opposition, le présent Accord sera déposé :

- en deux exemplaires signés à la DIRECCTE de Toulouse, dont une version sur support papier et une version sur support électronique,

- et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de Toulouse.

Enfin, le présent Accord sera diffusé dans la Société par voie d’affichage sur les panneaux de la Direction.

**Article 16 - Observatoire Paritaire de la Négociation Collective (OPNC)**

Le présent accord sera adressé par mail à [OPNC@syntec.fr](mailto:OPNC@syntec.fr), pour enregistrement et conservation, par l’Observatoire Paritaire de la Négociation Collective, comme le prévoit la convention collective

SYNTEC applicable au sein de l’entreprise.

Fait à Balma, le 27 septembre 2017,

En 7 exemplaires originaux

Pour le Groupe BVA

Pour le syndicat CFDT

Pour le syndicat CFE – CGC

Pour le syndicat FO