**ENSTO FRANCE S.A.S.**

**Accord collectif d’entreprise du 20 septembre 2017 sur le thème de la qualité de vie au travail, faisant suite à la négociation portant sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**

**Le présent accord intervient entre :**

- La Société ENSTO FRANCE SAS, représentée par XXXX agissant en qualité de XXXX, dûment habilité,

d’une part,

Et :

- Les organisations syndicales représentatives suivantes, prises en la personne de leur représentant respectif :

XXXX, Délégué Syndical CGT

XXXX, Délégué Syndical CFE-CGC

XXXX, Délégué syndical CFDT

d’autre part,

**ARTICLE 1 - PREAMBULE**

En date du 19 juin 2017, l’entreprise a informé les syndicats représentatifs de l'entreprise, à savoir la CFDT, la CFE-CGC et la CGT, qu'elle lançait la négociation annuelle sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

La première réunion s’est tenue en date du mercredi 5 juillet 2017 de 14h à 16h, dans les locaux du siège social de l’entreprise situés RD 916 66170 Néfiach.

Les trois Délégués Syndicaux de l’entreprise, à savoir:

XXXX, Délégué Syndical CGT

XXXX, Délégué Syndical CFE-CGC

XXXX, Délégué syndical CFDT

ont assisté à la première réunion.

Il est précisé que XXXX, Délégué Syndical CGT, a participé à cette première réunion par web-meeting, conformément à l’accord intervenu entre les parties.

Au cours de cette première réunion, les thèmes qui font l’objet de la négociation menée au niveau de l’Entreprise ENSTO FRANCE SAS ont été communiqués aux Délégués syndicaux, en l’occurrence :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle;

2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;

3° Les mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle;

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés;

5° La prévoyance maladie

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés;

7° La pénibilité (volet de la négociation annuelle facultatif);

8° Le droit à la déconnexion.

Au cours de cette première réunion, les parties ont défini

* Le lieu des réunions
* Le nombre de réunions
* Le calendrier prévisionnel des réunions
* Les éléments nécessaires à la négociation à communiquer aux syndicats et la date de leur remise
* La date de clôture des réunions

En date du mardi 25 juillet 2017, l’entreprise a communiqué aux délégués syndicaux les éléments nécessaires à la négociation, en lien avec les huit thèmes listés plus haut.

La seconde réunion s’est tenue en date du mardi 1er août 2017 de 14h à 16h, dans les locaux du siège social de l’entreprise situés RD 916 66170 Néfiach.

Il est précisé que XXXX, Délégué Syndical CGT, a participé à cette seconde réunion par web-meeting, conformément à l’accord intervenu entre les parties.

La troisième réunion s’est tenue en date du mercredi 20 septembre 2017 de 14h à 16h, dans les locaux du siège social de l’entreprise situés RD 916 66170 Néfiach.

Les trois Délégués Syndicaux de l’entreprise ont assisté physiquement à la troisième réunion.

Les négociations ont abouti à la conclusion de deux accords collectifs d'entreprise: l'un portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et l'autre portant sur la qualité de vie au travail.

**ARTICLE 2 – OBJET**

Le présent accord porte sur la qualité de vie au travail

**ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés de l'entreprise ENSTO FRANCE SAS.

**ARTICLE 4  – ACCORDS CONCLUS ENTRE L’ENTREPRISE ET LES DELEGUES SYNDICAUX DE L’ENTREPRISE**

Il est convenu entre les parties ce qui suit:

**4-1 Mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle**

L'entreprise continuera de respecter scrupuleusement la législation applicable au niveau de la lutte contre la discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

Les compétences resteront le seul et unique critère objectif pris en considération:

* avant d'occuper un emploi dans l'entreprise, dans le cadre d'un recrutement;
* durant la vie du salarié dans l'entreprise, dans le cadre de l'exercice de son emploi ou de son accès à la formation professionnelle.

**4-2 Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

Pour l'entretien des espaces verts de notre site de Néfiach, l'entreprise continuera de travailler avec un prestataire employant du personnel reconnu travailleur handicapé, sous réserve que le niveau de la prestation soit maintenu au niveau actuel.

Pour ce qui concerne le recours à des travailleurs intérimaires, l'entreprise demandera aux agences partenaires de prioriser le détachement de personnel reconnu travailleur handicapé, lorsque le poste le permet.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à étudier la possibilité de donner en sous-traitance certaines prestations à faible valeur ajoutée pour l'entreprise, comme par exemple le conditionnement.

**4-3 Prévoyance maladie**

Il est rappelé qu'il existe à ce jour, au sein de l'entreprise:

* Un régime frais de santé obligatoire, applicable aux salariés cadres, souscrit auprès de l'assureur Axa via notre courtier Aon;
* Un régime frais de santé obligatoire, applicable aux salariés non cadres, souscrit auprès de Uni Santé via notre courtier Aon.

Aucune modification de contrat n'est prévue. Néanmoins, en fin d'année, un point sera fait avec notre courtier afin de s'assurer que le niveau de la prestation est optimal au regard des cotisations.

**4-4 Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés**

Les mesures suivantes sont applicables dans la société:

* Dialogue avec le responsable hiérarchique, formalisé au cours des entretiens annuels, au cours de réunions ou libre à la demande du collaborateur;
* Réunions d’informations occasionnelles (hors réunion avec les instances représentatives du personnel) avec libre intervention du personnel;
* Dialogue libre avec l’équipe des cadres;
* Dialogue libre et entretien possible sans formalisme particulier avec les R.H. ou la Direction;
* Dialogue libre avec les Délégués du Personnel (DP) dont les principales missions et attributions sont les suivantes:

Les DP représentent les salariés de leur établissement auprès de l'employeur, auquel ils transmettent les revendications individuelles et collectives.

Ils alertent l'employeur en cas d'atteinte injustifiée aux droits du personnel, à leur santé ou aux libertés individuelles.

* Dialogue libre avec les membres du Comité d'Entreprise (CE) dont les principales missions et attributions sont les suivantes:

Le CE assure l'expression collective des salariés de l'ensemble de l'entreprise.

Il dispose d'attributions économiques: le CE est informé et consulté sur toutes les décisions qui relèvent de la bonne marche de l'entreprise (orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, conditions de travail et d'emploi).

Il a également un rôle social et culturel: à l'aide de moyens matériels et financiers il a à charge les activités pour le bien être des salariés, ce qui a trait aux services sociaux, ainsi que les activités de loisirs et sportives

* Dialogue libre avec les Délégués Syndicaux (DS) de l'entreprise, dont les principales missions et attributions sont les suivantes:

Les DS représentent leur syndicat respectif (CFDT, CFE-CGC, CGT dans l'entreprise) auprès de l'employeur.

Ils ont pour mission principale de représenter les salariés lors des négociations collectives.

* Dialogue libre avec les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail CHSCT) de l'entreprise, dont les principales missions et attributions sont les suivantes:

Le CHSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Il sensibilise, informe le personnel, et l'associe aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le CHSCT peut dans certaines situations se faire assister d'un expert et déclencher des enquêtes.

Il est consulté avant toute décision relevant de sa compétence.

* Enquêtes périodiques de satisfaction auprès du personnel initiées par le groupe Ensto.

**4-5 Droit à la déconnexion**

L'ensemble du personnel de l'entreprise doit respecter:

* Ses horaires de travail, le cas échéant (hors heures supplémentaires demandées par le supérieur, auquel cas le salarié devra respecter la durée maximale légale du travail);
* Son temps de repos quotidien;
* Son temps de repos hebdomadaire.

Par ailleurs, les personnels occupant un emploi de type "sédentaire", et disposant d'un PC portable et/ou d'un téléphone portable mis à disposition par la société n'ont pas l'obligation, hors déplacements professionnels, de devoir se munir de ce matériel dès lors qu'ils quittent les locaux de la société, dans la mesure où ce matériel est reservé à un usage strictement professionnel.

Si ces derniers font le choix de prendre ce matériel dès lors qu'ils quittent leur lieu de travail, l'utilisation de ce matériel peut avoir lieu sous réserve que les horaires de travail, le cas échéant, et le temps de repos susvisés soient respectés.

Pour ce qui concerne les salaries occupant un emploi de type "itinérant", dont certains travaillent en "home office", et disposant d'un PC portable et/ou d'un téléphone portable mis à disposition par la société, l'utilisation de ce matériel peut avoir lieu sous réserve que les temps de repos susvisés soient respectés.

Afin de favoriser le respect des horaires de travail des temps de repos susvisés, et d'une manière plus générale de respecter le droit à la déconnexion de chaque salarié, la société demande l'application des mesures suivantes:

* La non-obligation de répondre aux mails et/ou appels reçus en dehors du temps de travail;
* La non-utilisation des outils numériques professionnels que représentent le téléphone portable et le PC portable: en semaine sur la tranche horaire suivante 20h un jour ouvré considéré à 7h le lendemain matin, ainsi que le weekend;
* Durant les congés, durant le weekend ou lors d'arrêts de travail: laisser les outils numériques professionnels à l'entreprise, ou à défaut les mettre hors tension;
* Pendant les réunions, ne pas se munir d'outils numériques professionnels (à moins que leur utilisation soit indispensable au bon déroulement de ladite reunion);
* Echanges entre salariés travaillant sur un même site: favoriser les échanges physiques aux échanges numériques;
* Echanges intersites: privilégier les mails clairs, précis et concis, et éviter de mettre en copie les personnes peu concernées;
* Managers encadrant du personnel disposant d'outils numériques professionnels mobiles: aborder la question du droit à la déconnexion au cours de l'entretien annuel;
* Managers: ils sont les premiers garants de l'équilibre de vie de leurs collaborateurs, ils doivent encourager et dans la mesure du possible veiller à ce que leurs temps de repos soient respectés, y compris lorsque ces collaborateurs utilisent leurs outils numériques professionnels. Les managers doivent en ce sens "montrer l'exemple" et donc faire preuve d'exemplarité managériale, afin que les collaborateurs en questions ne soient plus incités à consulter leurs courriels durant leur temps libre;

Une "charte du droit à la déconnexion" reprenant ces mesures sera communiquée à chaque nouvel entrant dans le même temps que son contrat de travail.

**ARTICLE 4 : DUREE ET FORMALITES DE L’ACCORD**

**4-1 Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu et valable pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature, soit à compter du 20 septembre 2017.

**4-2 Conditions de suivi de l’accord et clause de rendez-vous**

Les parties signataires pourront éventuellement se rencontrer pour réaliser un suivi de l’application du présent accord. Le cas échéant, les éléments d’information nécessaires seront préalablement communiqués à chacun des membres par la direction, au moins une semaine à l’avance.

Par ailleurs, si nécessaire, chaque partie pourra solliciter une rencontre à la demande de l’un des signataires par lettre recommandée avec accusé réception, notifiée à l’ensemble des signataires qui accompagnera sa demande d’organisation d’une réunion ainsi que son objet. Le cas échéant, une réunion sera organisée dans les deux mois à compter de cette demande.

**4-3 Révision**

Le présent accord pourra éventuellement être révisé, à tout moment pendant la période d’application, par accord entre les parties, conformément à l’article L.2261-7-1 du code du travail ; toute modification fera l’objet d’un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi. L'avenant portant révision de tout ou partie de l’accord se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. La validité d'un avenant de révision s'apprécie conformément aux dispositions prévues par la réglementation en la matière.

**4-4 Adhésion**

Le présent accord constitue un tout indivisible tant dans son esprit que dans sa lettre.

L'adhésion ultérieure à l'accord d'une organisation syndicale représentative au sein de l'Entreprise ne pourra être que totale et sans réserve.

**4-5 Dépôt**

L’ensemble des dispositions du présent accord est applicable à compter du 20 septembre 2017, après conclusion et formalités de dépôt dans les conditions prévues par les articles L.2131-5, L 2232-12 et suivants ainsi que D 2231-2 et suivants du code du travail.

**ARTICLE 5 – PUBLICITE DE L’ACCORD**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, auprès de la DIRECCTE d’Occitanie, Unité Départementale des Pyrénées orientales, ainsi qu’en un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud’hommes de Perpignan.

Cet accord fera l’objet d’une information auprès de l’ensemble du personnel de l’entreprise.

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque syndicat représentatif dans l’entreprise.

Fait en sept exemplaires à Néfiach, le 20 septembre 2017.

Pour l’entreprise :

XXXX

Pour les syndicats représentatifs de l’entreprise :

XXXX, Délégué Syndical CGT

XXXX, Délégué Syndical CFE-CGC

XXXX, Délégué syndical CFDT