



Accord relatif à la QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Signé à l'unanimité des Organisations Syndicales Représentatives le 15 mai 2019

La Qualité de Vie au Travail, un enjeu pour tous

Prendre soin, être bien au travail, construire ensemble, dialoguer

Un premier accord QVT qui marque notre culture d'entreprise et qui est là pour chacune et chacun d'entre nous

Faire de tous des acteurs de la QVT

« Seul, on va plus vite ; ensemble, on va plus loin »

1 - Donner à tous les acteurs de l'entreprise les moyens d'être impliqués dans la Qualité de Vie au Travail, de façon solidaire et bienveillante

2 - Former les managers et les partenaires sociaux à la Qualité de Vie au Travail et aux risques psycho-sociaux (disposer d'une grille de lecture et d'un vocabulaire commun, savoir détecter les risques, prévenir et/ou résoudre les difficultés, s'approprier les outils et méthodes

3 - Mettre en place un dispositif de gestion des situations sensibles (GESIS)

Enrichir les relations de travail

Pour renforcer la cohésion et le dialogue :

- > 4 - Organiser des périodes d'immersion permettant de découvrir et/ou d'expérimenter de nouveaux métiers
- > 5 - Instaurer des temps d'informations et d'échanges sur la stratégie de l'entreprise et sur le travail
- > 6 - Favoriser la co-construction avec les utilisateurs
- > 7 - Intégrer la Qualité de Vie au Travail dans les projets d'entreprise par des accompagnements ambitieux

Faciliter les apprentissages et encourager les initiatives

« Dans la vie, je ne perds jamais. Soit je gagne, soit j'apprends. » - Nelson Mandela

Pour permettre aux salariés d'être audacieux dans l'innovation :

- > 8 - Accepter l'erreur comme source d'apprentissage et se concentrer sur les réussites pour renforcer la confiance (droit à l'erreur)
- > 9 - Intégrer la démarche du feedback (nourrir en retour) dans nos bonnes pratiques
- > 10 - Favoriser le codéveloppement (apprentissage entre pairs)

Concilier les temps de vie

11 - Accompagner le retour des salariés après une longue absence (plus de 3 mois) avec un protocole de reprise d'activité pour prévenir/limiter le stress et permettre un retour apaisé

12 - Favoriser la parentalité avec, par exemple, un temps octroyé aux mères allaitantes

13 - Renforcer le droit à la déconnexion : droit de ne pas répondre aux messages pendant les congés payés, les temps de repos et les absences quelle qu'en soit la nature (indépendamment des règles de sécurité, de secours et d'astreinte)

Prévention

14 - Renforcer les actions de prévention, notamment autour des risques psycho-sociaux (Enrichissement des DUERP, Observatoire du Climat Social, Prévention contre les agressions,...)

15 - Mettre à disposition des salariés une équipe de psychologues du travail en interne et/ou un service d'assistance psychologique externe (PROS CONSULTE), désigner un(e) référent(e) « harcèlement »

16 - Poursuivre la politique active de santé avec notamment, la vaccination antigrippale, la lutte contre les addictions, l'expérimentation d'une solution de télémédecine (cabine H4D mise à disposition par Ociane Matmut), au Siège Social, pour faire des téléconsultations et des bilans de santé autonomes et permettre aux salariés d'avoir un contact rapide avec un médecin, voire d'obtenir une ordonnance