

**ACCORD RELATIF
A L'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE
AU TRAVAIL
AU SEIN D'ITM LAI
2020-2021-2022**

ENTRE

La société ITM LAI située Parc de Tréville à BONDOUFLE 91078, représentée par Monsieur Philippe ADAM agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

D'UNE PART,

ET

La Fédération CGT représentée par Monsieur Philippe CHAVANON

La Fédération CFDT représentée par Monsieur Franck BARBATO

La Fédération FO représentée par Monsieur Richard MOUCLIER

La Fédération CFTC représentée par Monsieur Mahmoud MOHAND KACI

La Fédération CFE-CGC représentée par Monsieur Kamel ZOUITER

PA PC
BF 1
F.V

PREAMBULE

Etant préalablement rappelé que depuis sa création, l'organisation du travail au sein d'ITM LAI a dû évoluer afin de répondre aux exigences particulières de qualité (certification de services) et de performance (baisse de coûts, renforcement de la compétitivité) attendues par les points de vente.

Que l'ensemble de ces changements a pu influencer sur la qualité de vie au travail des salariés d'ITM LAI.

Qu'en outre, depuis 2012, le Groupement des Mousquetaires a initié un Plan de Transformation Logistique (PTL) sans précédent, dont la vocation essentielle est d'inscrire l'entreprise ITM LAI dans la durée, principalement à travers la création de bases mixtes modernes, positionnées au meilleur endroit.

Que certains axes de ce PTL peuvent, à moyen ou long terme, conduire à des changements d'emploi, de process de travail et/ou de lieu de travail voire à des suppressions de postes.

Qu'en outre, le contexte socio-économique national demeure difficile et incertain.

Qu'un sentiment d'inquiétude a donc pu naître chez une partie des salariés.

Qu'au regard de ce contexte et des enjeux pour l'entreprise, la Direction d'ITM LAI et les organisations syndicales ont initié en 2014 une négociation sur le thème de la prévention des risques d'atteinte psychologique travail (PRAPT). Que les négociations ayant échoué, la Direction avait mis en œuvre à compter du 1^{er} avril 2015, un plan d'actions d'une durée de 3 ans. Que ce plan d'actions est arrivé à échéance depuis le 31 mars 2018.

Que parallèlement à cette démarche, la Direction du Groupement des Mousquetaires a initié fin 2017/début 2018 une « enquête d'engagement » auprès des salariés de l'ensemble des entités, dont ITM LAI.

Que la Direction d'ITM LAI, en exploitant les résultats de cette enquête et en poursuivant les chantiers initiés dans le cadre du Plan d'actions PRAPT, souhaite passer de la « prévention des risques d'atteinte psychosociaux » à la « qualité de vie au travail » dans le cadre de la négociation d'un accord.

Que la Direction a convié les organisations syndicales en présence lors de réunions des 23 octobre 2018, 5 mars 2019, 2 avril 2019, 23 mai 2019 et 12 décembre 2019 aux fins de négocier un accord.

Qu'à l'issue de ces négociations, les parties se sont communément accordées sur ce qui suit :

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des établissements d'ITM LAI.

Considérant qu'une problématique locale pourrait se produire au sein d'un établissement, les parties conviennent que puisse être mis en place un plan d'actions complémentaire, par voie de décision unilatérale, partagée avec les représentants du personnel.

PC
2 KT
BF
FL

ARTICLE 2 - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet, au regard des résultats de l'enquête d'engagement, de déterminer les actions à mettre en œuvre pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés d'ITM LAI.

ARTICLE 3 - POSTULATS

3.1 Qualité de vie au travail / Prévention des risques psycho-sociaux

La notion de risque psycho-social insiste sur un ensemble de risques qui sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail alors que celle de qualité de vie au travail insiste davantage sur la perception qu'a un individu de son bien-être durant son travail.

Il n'y a donc aucune raison d'opposer ces deux notions, qui sont parfaitement complémentaires.

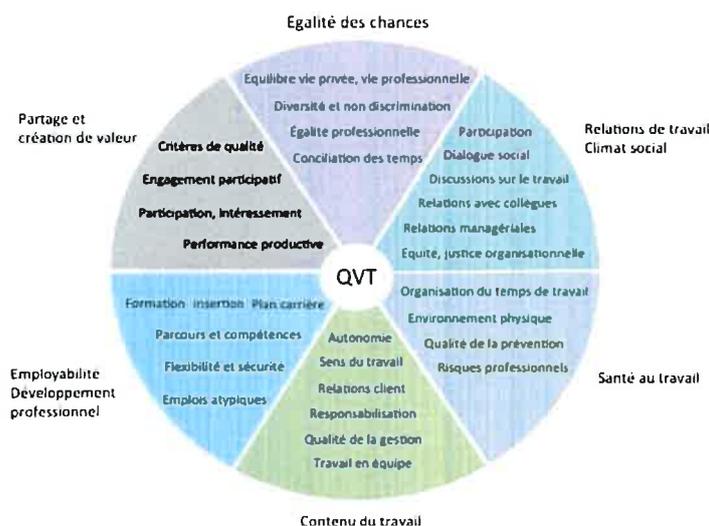
3.2 Définition de la qualité de vie au travail (OMS - Organisation mondiale de la santé - 1994)

« La perception qu'a un individu de sa place dans l'existence, dans le contexte de la culture et du système de valeurs dans lesquels il vit, en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes et ses inquiétudes.

Il s'agit d'un large champ conceptuel, englobant de manière complexe la santé physique de la personne, son état psychologique, son niveau d'indépendance, ses relations sociales, ses croyances personnelles et sa relation avec les spécificités de son environnement ».

L'amélioration de la qualité de vie au travail implique de travailler sur l'ensemble des thématiques ci-après :

- L'employabilité/le développement professionnel
- L'égalité des chances
- Les relations de travail/le climat social
- La santé au travail
- Le contenu du travail
- Le partage et la création de valeur



Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "BF", "3", "K7", "Yan", "F.V.", and a signature.

ARTICLE 4 - DIAGNOSTIC PREALABLE (ENQUETE D'ENGAGEMENT)

4.1 Motivations de l'enquête d'engagement

Le Groupement des mousquetaires a initié une enquête auprès des salariés de l'ensemble des entités, dont ITM LAI afin de :

- Mesurer leur niveau d'engagement * vis-à-vis de l'entreprise et du travail
- Identifier les forces du Groupement en matière d'engagement et ses axes d'amélioration
- Construire un plan d'actions pour renforcer la performance du groupement

**l'objectif étant de pouvoir se comparer aux principaux « concurrents »*

Les bénéfices attendus d'une démarche telle qu'initée par la Direction du Groupement, dès lors que les plans d'action adéquats sont mis en œuvre, sont de plusieurs ordres :

Pour les salariés :

- Pouvoir s'exprimer sur leur environnement de travail
- Pouvoir suggérer des améliorations
- Contribuer à l'amélioration de l'environnement de travail et à la performance de leur équipe

Pour les managers :

- Connaître les points forts et les axes d'amélioration de leur structure d'appartenance
- Identifier les aspects « à travailler » pour renforcer l'implication/cohésion de leur équipe
- Favoriser la fidélisation et de développement de leurs équipes

Pour chaque entité du groupement :

- Renforcer l'implication des salariés
- Réduire l'absentéisme et le turnover
- Améliorer l'image et l'attractivité de l'entreprise
- Améliorer le service aux PDV par les filiales

4.2 Organisation matérielle de l'enquête

L'enquête a été réalisée du 6 novembre au 1^{er} décembre 2017. Le prestataire retenu pour réaliser cette enquête est le cabinet Korn Ferry Hay Group.

Un questionnaire a été mis à la disposition de chaque salarié :

- contrat à durée indéterminée, contrat de professionnalisation/apprentissage embauché au plus tard le 30 septembre 2017
- contrat à durée déterminée embauché au plus tard le 1^{er} décembre 2016 (un an d'ancienneté à la fin de l'enquête).

PC
4
KF
BF
F.V

Les questionnaires ont été remplis informatiquement par les salariés (y compris au sein des établissements d'ITM LAI, moyennant l'organisation matérielle que cela a impliqué) et de manière anonyme.

4.3 Contenu du questionnaire

Le questionnaire contenait 60 questions à choix multiples couvrant différents facteurs d'engagement et de réussite :

- Le travail au quotidien
- Travail d'équipe et collaboration
- Environnement et organisation de travail
- Développement professionnel
- Stratégie de l'entreprise
- Management et direction de l'entreprise
- Image de l'entreprise
- Gestion des changements

Et deux questions ouvertes :

- Points positifs pour le/la salarié(e)
- Suggestions d'amélioration

4.4 Résultats de l'enquête au sein d 'ITMLAI

4258 salariés d'ITM LAI ont répondu au questionnaire, soit un taux de participation de 59%.

Les résultats de l'enquête sont répartis en 10 items :

- Engagement,
- Conditions de réussite,
- Collaboration et travail au quotidien,
- Développement professionnel,
- Environnement de travail,
- Manager direct,
- Performance,
- Qualité et service clientèle,
- Respect et reconnaissance,
- Stratégie et gouvernance.

Au sein d'ITM LAI, les résultats indiquent que deux thèmes méritent une attention particulière (items ayant obtenu un résultat supérieur ou égal à 20% de réponses défavorables) :

- Développement professionnel
- Respect et reconnaissance

PC C/K
A 5
BF KZ
F.V

ARTICLE 5 - AXES DE L'ACCORD

Fortes des constats ci-dessus, de leurs échanges tout au long des négociations et des dernières évolutions législatives, les parties se sont accordées pour entériner dans le cadre d'un accord d'entreprise, 4 grands chantiers de travail * :

Axe 1 : Favoriser la reconnaissance au travail

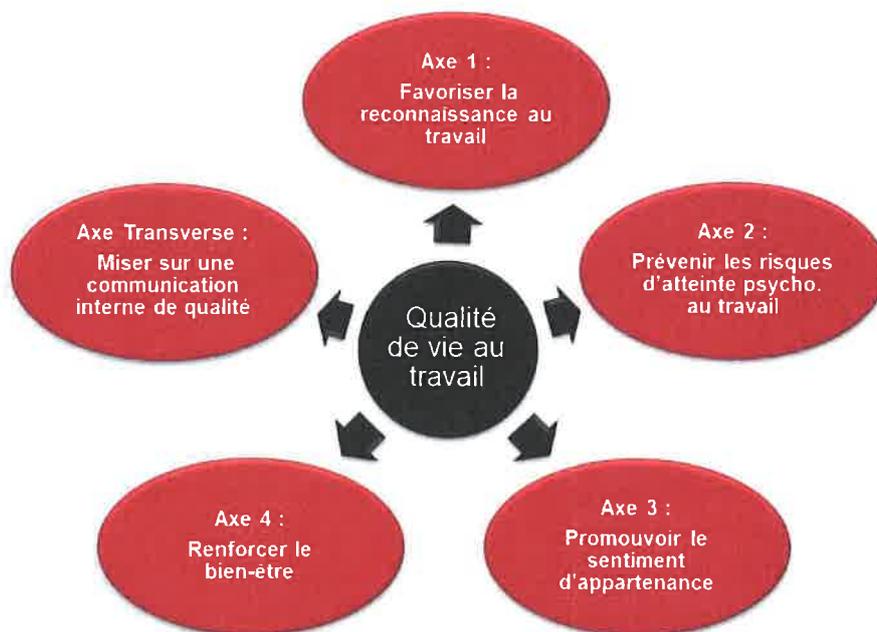
Axe 2 : Prévenir les risques d'atteinte psychologique au travail ainsi que le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Axe 3 : Promouvoir le sentiment d'appartenance

Axe 4 : Renforcer le bien-être

**certains axes avaient déjà été initiés dans le cadre du Plan d'actions PRAPT et méritent d'être poursuivis*

Un axe transverse, celui d'une communication interne de qualité est également nécessaire pour accompagner la réalisation de l'ensemble de ces chantiers. En synthèse :



PC M/KM
6 KH
BF FV

5.1 Axe n° 1 : Renforcer la reconnaissance au travail

La reconnaissance au travail s'appuie sur des valeurs de respect et d'appréciation des hommes et des femmes au travail, tant à propos de leur investissement personnel et de leurs résultats qu'à propos de leurs compétences ou de leur droit à la parole et à l'influence sur les décisions.

5.1.1- Reconnaître les efforts, l'investissement et les résultats

Les parties s'accordent pour qu'il soit donné plus de lisibilité aux salariés sur leur rémunération (salaire de base, variables, avantages sociaux, intéressement,...) et que cette rémunération les rétribue à juste concurrence de leur investissement dans l'entreprise. Pour cela, la Direction initiera les actions suivantes :

Sur les salaires :

A l'aide d'un cabinet spécialisé, la Direction relancera en 2020 une étude sur les rémunérations versées au sein d'ITM LAI afin de pouvoir les comparer :

- aux rémunérations versées aux salariés des entreprises de son secteur d'activité (logistique)
- aux rémunérations versées aux salariés des entreprises de la grande distribution (sur des postes équivalents à ceux occupés par les salariés d'ITM LAI)

Les résultats de cette étude seront présentés aux représentants du personnel afin :

- soit de les conforter dans l'idée que les rémunérations versées sont conformes à ce qui se pratique sur le marché de l'emploi
- soit de procéder aux réajustements nécessaires (comme cela a été le cas pour les chefs d'équipe, les ordonnanceurs, les techniciens de maintenance début 2019)

Sur l'intéressement :

Durant les 3 ans d'application de l'accord, les parties conviennent de la nécessité de communiquer sur les résultats atteints en matière d'intéressement. Avant cela, le contenu de l'accord 2019-2021 a été explicité aux salariés d'ITM LAI :

- via une plaquette d'information diffusée auprès des salariés sur l'accord 2019-2021 (juin 2019)
- via l'animation de réunion d'équipes explicitant le contenu de l'accord 2019-2021 (juin 2019)

Puis, la communication des résultats s'organisera mensuellement :

- via un affichage des résultats atteints au sein de chaque établissement et une communication de ces derniers aux élus des Comité d'Etablissement (CSEE) en réunion ordinaire.

Sur les primes de performance :

Durant les 3 ans d'application de l'accord, la Direction s'engage à promouvoir une prime de performance qui rétribue la productivité /qualité de préparation de manière juste et équitable. Pour cela, un bilan sera mené en 2019 au sein des bases mixtes ayant souscrit un accord relatif à la prime de performance (BOURGES, BEZIERS) afin de mesurer s'il est nécessaire de l'ajuster avant de l'étendre aux autres établissements d'ITM LAI et mettre en œuvre un dispositif attractif sur 2020.

PC
K7
BF
F.V.

Les pré-requis pour que cette prime de performance constitue une forme de reconnaissance des résultats individuels et collectifs sont les suivants :

- une connaissance par le salarié des objectifs à atteindre ;
- une connaissance par le salarié des résultats obtenus, si possible en temps réel et directement dans le cadre de l'activité
- la possibilité pour le salarié de mesurer l'écart entre les objectifs et les résultats et d'identifier les causes de cet écart ;
- la capacité de pouvoir « piloter » sa propre performance, via l'autonomie et une souplesse du système, de sorte à pouvoir intégrer les aléas et réduire l'écart constaté en revoyant les objectifs ou la manière de les atteindre.

Pour ce faire, un groupe de travail pluri -disciplinaire sera constitué aux fins de prescriptions fin du 1^{er} trimestres 2020.

5.1.2 Reconnaître les savoir-faire, les compétences et valoriser des parcours professionnels /

▪ Poursuivre la politique de développement de l'employabilité par la formation :

La Direction d'ITM LAI a pris, depuis plusieurs années, la mesure de l'effort à fournir en matière de formation professionnelle et de la nécessité de développer l'employabilité des salariés dans le contexte de réorganisation que connaît la société ITM LAI.

Souhaitant, une nouvelle fois, contractualiser ses objectifs en la matière mais également intégrer avec les organisations syndicales, la Direction conviera les organisations syndicales, en 2020, en vue d'aboutir à un **accord relatif à la formation professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels**.

Dans cette attente, les parties conviennent de maintenir les engagements de formation qui suivent :

- Intensifier le recours aux validations des acquis de l'expérience (VAE)/ parcours de certification professionnelle afin de monter en diplôme et permettre le cas échéant aux salariés d'accéder à des métiers plus qualifiés
- Mettre en place des formations adaptées aux besoins identifiés chez les salariés
- Former les salariés aux futurs métiers des bases mixtes (Conducteur de process automatisé, technicien de maintenance, ordonnanceurs etc.)
- Développer les formations existantes : CQPI Agent logistique, CLEA
- Introduire de nouvelles formations visant à consolider le socle de compétences des salariés : Certification Voltaire (certification en orthographe), Certification TOSA (certification des compétences informatiques en bureautique)

▪ Finalisation des organisations cible des bases mixtes, centrales, non alimentaire, massification

Les parties conviennent qu'une organisation cible « lisible » accompagnée de fonctions cibles « lisibles » (c'est-à-dire reposant sur des métiers existant sur le marché de l'emploi et auxquels est associé une formation initiale certifiante/diplômante) est un pré requis à la reconnaissance des savoirs -faire/compétences.

Handwritten signatures and initials: PC, C/King, 8, BF, KF, F.V.

Issues du Plan de Transformation Logistique et rappelées dans la déclinaison 4, les organisations cible doivent servir de référence pour toute nouvelle base constituée.

L'année 2020 sera mise à profit pour finaliser le chantier des organisations/emplois associés notamment sur la partie automatisation.

5.1.3 - Intégrer la reconnaissance dans l'acte managérial :

Les parties s'accordent pour reconnaître que la question de la contribution du manager (notamment de proximité) au processus de reconnaissance au travail est centrale.

A l'aide de l'outil d'évaluation des compétences (Talents'M), le principal temps fort de rencontre entre le salarié et son manager est celui de l'entretien annuel d'évaluation.

Ces entretiens doivent être mus par les postulats suivants :

L'identification : les parties conviennent de la nécessité de reconnaître chaque salarié dans sa singularité et dans sa dignité. Au plan professionnel, cela peut signifier « ne pas être traité comme un numéro », une personnalisation dans la reconnaissance sans tomber dans la discrimination ou le favoritisme, et l'authenticité dans l'expression de la reconnaissance. Le salarié reconnu a tendance à mieux apprécier ses collègues et à faire montre de respect et de soutien à leur égard.

L'évaluation : les parties d'accordent pour reconnaître qu'évaluer la valeur de ce qui est accompli dans le travail (effort, compétences, résultats...) sur des critères objectifs et explicites favorise la poursuite / l'intégration par les salariés de nouveaux objectifs de performance.

La récompense : « récompenser » ne passe pas seulement par la rétribution matérielle, mais aussi par l'action sur l'organisation, la formation, la responsabilisation, la confiance, etc. Les actes posés pour souligner et récompenser le travail, qu'ils soient matériels ou symboliques, ont pour effet de renforcer l'estime de soi, d'inciter à s'engager dans le travail, de renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise

Pour la campagne 2020, les managers seront dotés de nouvelles trames et d'un nouveau « guide utilisateur »/accompagnement RH leur permettant de mieux appréhender l'entretien sous l'angle de la reconnaissance au travail. Pour les cadres, il en sera de même concernant l'entretien « forfait jours ».

Afin de promouvoir la reconnaissance au travail par le manager, la Direction lancera en 2020 un appel d'offres afin d'identifier un module de formation à l'attention des managers de proximité, intégrant les « leviers de motivation au quotidien ».

PC
9
BF
FV

5.2 Axe n° 2 : Prévenir les risques d'atteintes psychologiques au travail / harcèlement sexuel et agissements sexistes

5.2.1 Prévenir, identifier et traiter les situations à risques

Dans la poursuite de ce qui a été initié dans le cadre du Plan d'Actions « PRAPT » 2016-2018, les parties s'accordent pour manifester une vigilance accrue face à certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre les autres voire contre soi-même.

Les parties s'accordent sur les bienfaits de la méthodologie mise en œuvre entre 2016 et 2018 permettant :

- l'identification/détection (outils/indicateurs) des risques d'atteinte psychologique au travail
- la prévention des risques d'atteinte psychologique au travail
- le règlement des situations à risques d'atteinte psychologique au travail

Les parties conviennent donc de reconduire la démarche (moyennant une mise à jour) et d'en présenter les enjeux dans le cadre d'une campagne de sensibilisation **dont la forme reste à définir**.

Ce guide méthodologique sera présenté aux représentants du personnel (CSE/CSSCT).

5.2.2 - Accompagner psychologiquement les salariés en cas de besoin

Partant du constat que le Plan de Transformation Logistique constitue sans nul doute un événement déstabilisant et probablement propice à l'émergence de souffrances voire de situations de détresse graves, d'autant qu'il s'échelonne sur plusieurs années, les parties conviennent de reconduire le dispositif actuel permettant d'accompagner psychologiquement:

- ⇒ Les salariés susceptibles de perdre leur emploi car concernés par la mise en œuvre d'une déclinaison du Plan de Transformation Logistique
- ⇒ Les salariés dont l'emploi n'est pas directement menacé mais que la réorganisation vient déstabiliser.

Les parties conviennent que chaque établissement puisse être accompagné psychologiquement via le dispositif le plus adapté à son contexte et à ses spécificités sociales et organisationnelles.

Cet accompagnement pourra prendre la forme d'une cellule d'écoute psychologique par téléphone/internet.

Si l'écoute à distance s'avère insuffisante ou si un événement particulier a lieu, l'établissement aura la possibilité de demander à un psychologue « référent » d'intervenir in situ pour assurer l'une ou plusieurs des missions qui suivent :

- des **permanences psychologiques** sur site (via des entretiens en face-à-face)
- l'animation de **groupe de paroles**.
- le **conseil régulier** auprès de la direction et des acteurs internes de la prévention (dont les CSE/CSSCT) afin de dénouer des situations complexes
- la **formation des managers** le cas échéant.

PC
10
BF
F.V.

La durée de vie du dispositif pourra s'étaler sur plusieurs mois et être redimensionné régulièrement en fonction de l'évolution de la situation et des besoins.

Le cabinet PROS-CONSULT dont le choix a été arrêté en 2016 (après un appel d'offres et selon un cahier des charges défini en lien avec la Direction des Ressources Humaines) assurera cette prestation.

5.2.3 Fédérer autour du projet d'entreprise - le PTL

Depuis sa mise en œuvre, le Plan de Transformation Logistique (PTL) est principalement perçu à travers ses impacts en termes de mobilité géographique, suppression de postes et transformation d'emplois.

Dans le cadre du plan d'action 2016-2018, la Direction avait constaté que la communication était insuffisante ou en tout état de cause, essentiellement tournée autour des impacts du PTL et avait mis en œuvre une communication autour du déploiement du PTL et de l'accompagnement social.

⇒ **Communication auprès des instances représentatives du personnel**

La communication s'organise dans un 1^{er} temps auprès du CSE central, puis des CSE d'établissement.

Depuis 2016, la Direction a mis en œuvre une méthodologie de communication autour des déclinaisons envisagées du PTL, en amont du démarrage de la procédure d'information - consultation des représentants du personnel. Dès lors que le déploiement du PTL n'est pas totalement achevé, les parties s'accordent pour que cette méthodologie perdure, y compris dans le cadre de la mise en œuvre de nouvelles instances représentatives du personnel.

⇒ **Déploiement du PTL**

Les parties conviennent de reconduire la newsletter publiée semestriellement et diffusée également sur écran dynamique soit 6 newsletters d'ici à la fin de l'accord.

Les thèmes évoqués portent sur le :

- Point Logistique : état d'avancement des travaux (*photos*), nouvelles technologies etc.
- Point sur l'organisation du travail sur base mixte
- Carte de France évolutive de toutes les bases, en indiquant les déménagements de base, les dates etc.

5.2.4 Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Conformément aux dispositions de la « Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel » et afin de prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, les parties conviennent de :

- Désigner un référent, élu du personnel, au sein des Comités sociaux et économiques (CSEE)
- Nommer un référent au sein de chaque établissement de plus de 100 salariés aux fins de réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

Cette nomination aura lieu sur le 1^{er} trimestre 2020.

Handwritten signatures and initials: PC, KF, BF, F.V., and the number 11.

5.3 Axe n° 3 : Promouvoir le sentiment d'appartenance

Etant préalablement rappelé que « *Le sentiment d'appartenance à une entreprise c'est le "degré d'identification et d'attachement de l'individu face à un groupe de référence"*, les parties s'accordent pour mettre l'accent sur l'intégration des nouveaux collaborateurs dès leur arrivée puis leur fidélisation.

5.3-1 Favoriser l'intégration de nouveaux collaborateurs :

Les parties s'accordent pour reconnaître que l'intégration est un moment clé pour amorcer un sentiment d'appartenance et ainsi permettre de fidéliser à terme les salariés.

Les parties conviennent que des efforts ont été accomplis sur la formalisation de cette intégration à travers :

- Un parcours type d'intégration
- La désignation de tuteurs opérationnels

Ce parcours d'entrée « type » comporte à minima :

- la désignation d'un référent, dit tuteur opérationnel ;
- la remise d'un livret d'accueil ;
- une présentation « en salle » du module d'intégration ;
- une visite de l'établissement, la présentation de l'environnement de travail, des collègues, des locaux sociaux...;
- la transmission des premières compétences « terrain », les formations nécessaires, les mises en situation etc. ;
- un entretien de suivi entre le salarié, son responsable hiérarchique et le tuteur opérationnel référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du nouvel embauché.

Pour cela, les équipes Rh en lien avec les opérationnels mettront à jour l'ensemble des documents / module l'intégration prévus dans le Plan d'action contrat de génération.

5.3-2 Favoriser les actions relatives à l'appartenance/identification à l'entreprise...

A l'externe, Les parties s'accordent pour développer les actions visant à reconnaître l'entreprise dans son appartenance au groupement des mousquetaires et dans son secteur d'activité, convaincus que cette reconnaissance favorisera également le recrutement (développement de la marque employeur)

En interne, l'identification à l'entreprise pourra prendre la forme de matériel promotionnel à son effigie de l'entreprise (ex. : tenue de travail logotée, goodies, etc.).

5.3.3- Développer une approche collaborative dans le cadre de la mise en œuvre de projets touchant à l'organisation du travail

Conscientes qu'associer le personnel de l'entreprise aux changements projetés, les parties s'accordent pour que soient organisés de groupes de travail ou d'échanges « pluri-catégoriels »*, lors de la mise en place d'une nouvelle organisation, introduction d'un nouvel outil modifiant l'activité etc..

*Sans que cela ne remette en cause la consultation des représentants du personnel

Les parties s'accordent pour que des réunions régulières (partage d'information) / spéciales (en fonction de l'actualité) soient organisées sur établissement.

5.4 Axe n° 4 : RENFORCER LE BIEN ETRE AU TRAVAIL

5.4.1 Favoriser les moments de convivialité

Au cours des négociations, les organisations syndicales bien que non signataires du Plan d'actions 2016-2018 ont reconnu le bénéfice de réintroduire certaines célébrations* au sein des établissements d'ITM LAI à travers l'allocation d'un budget de 5KE.

(Départ à la retraite, remise de médailles du travail, Journée « portes ouvertes », galette des rois etc.)*

La Direction relève de son côté que l'organisation de manifestations qui rassemblent les salariés autour d'évènements déconnectés de leur quotidien, permet de renouer le lien social.

Les parties conviennent donc de reconduire l'engagement d'allouer un budget à chaque direction d'établissement afin qu'elle puisse organiser les festivités/manifestations qu'elle entrevoit comme essentielles pour favoriser le climat social au sein de l'établissement. Ce budget concernera l'ensemble des établissements (dont EIT-ERT, ENTA, TREVILLE).

Ce budget sera de 7KE par an.

5.4.2- Module de formation sur la Qualité de Vie au Travail :

Soucieux de favoriser le bien-être au travail et des qualités de vie profitables et durables pour tous, à l'issue d'un appel d'offres et d'un pilote qui seront mise en œuvre au cours du 1er trimestre 2020, les parties conviennent de mettre en place un module de formation, en faveur des équipes, sur le volet incontournable de la qualité de vie au travail.

Il s'agira d'un module de formation :

- dispensé en salle, collaboratif, interactif et dynamique aux fins de stimuler les échanges et renforcer la cohésion de groupe
- relié au vécu des participants et à leur quotidien
- concret et mettant à disposition des participants une boîte à outils la plus facilitatrice possible

5.4.3- Améliorer les conditions de travail

- Démarche de prévention de la pénibilité

Partant du constat que les conditions de travail dans lesquelles les salariés d'ITM LAI exercent leur activité les exposent parfois à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (gel, manutention manuelle/port de charges, etc.) et de manière épisodique ou durable. Qu'associées à d'autres difficultés, ces conditions de travail peuvent participer à l'avènement de troubles d'ordre psychique.

PC
13
BF
FV

Les parties conviennent, compte tenu de l'expiration de l'accord relatif à la prévention de la pénibilité le 30 juin 2019 de relancer la négociation d'un nouvel accord triennal au 2nd semestre 2020.

Pour rappel, cet accord a pour principaux enjeux :

- Le développement d'outils facilitateurs d'activité
- Le développement de nouvelles technologies
- Le développement de la polyvalence afin de réduire l'exposition durable à un même facteur de risque

Les parties conviennent donc de corréler la signature du présent accord à celle d'un accord relatif à la prévention de la pénibilité au travail pour 2020-2021-2022, dans la lignée des 2 précédents accords également conclus pour une période de 3 ans.

- **Organisation du travail**

- Organisation matérielle du travail

Au-delà des outils facilitateurs d'activité, les parties s'accordent pour que l'ensemble des nouvelles bases disposant déjà des salles de pause, réfectoire, salles d'étirement soient pourvues de l'équipement adéquat (micron ondes, tapis de sol, sièges ergonomique etc..)

- Organisation des temps de travail

La Direction s'engage à organiser des groupes de travail / de réflexion pluri catégoriels/disciplinaires sur l'aménagement du temps de travail afin de trouver la formule la plus adaptée au fonctionnement des établissements : travail du samedi/dimanche , travail de nuit, repos hebdomadaires fixes/tournants, planification des horaires, recours aux heures supplémentaires etc.

5.4.4- Accompagner les salariés «fragilisés»

3 chantiers ont été identifiés pour accompagner les publics fragilisés (étant entendu qu'un salarié peut être concerné par ces 3 leviers d'actions):

- ⇒ L'accompagnement face à la maladie
- ⇒ L'accompagnement social
- ⇒ L'accompagnement au logement

5.4.4.1 Accompagnement des salariés en arrêt de travail :

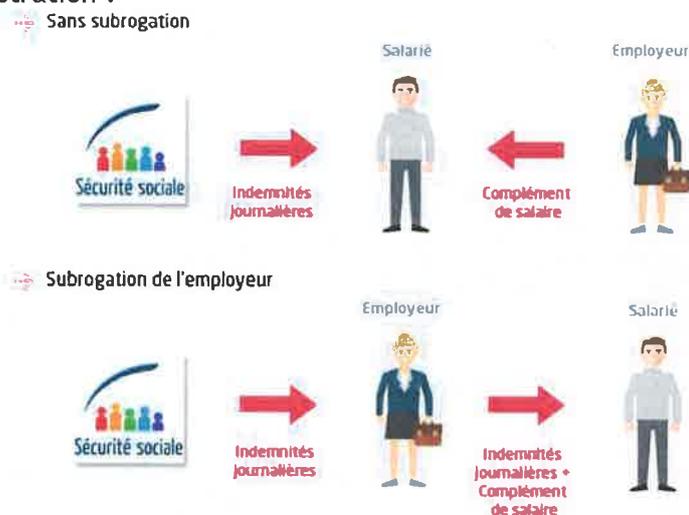
⇒ **Mise en place de la subrogation :**

Rappel préalable : La subrogation est une procédure qui permet à l'employeur de percevoir directement les indemnités journalières émises par la sécurité sociale en lieu et place du salarié en arrêt maladie (on dit qu'il est « subrogé » dans les droits du salarié).

Ayant relevé que depuis plusieurs années, les organisations syndicales demandent à ce que la subrogation soit (ré-)introduite, les parties ont convenu de la mettre en place à compter du 1^{er} janvier 2020 au sein de l'ensemble des établissements d'ITM LAI.

PC
14
BF
F.V.

Illustration :



⇒ Application pratique

Subrogés dans les droits des salariés, les établissements procéderont au reversement aux salariés du montant net des IJ Sécurité Sociales perçues de la CPAM, complété le cas échéant d'un maintien total/partiel du salaire selon les règles applicables.

5.4.4.2 Accompagnement des salariés par la mise en place d'une assistance sociale

Considérant qu'il existe encore bon nombre de salariés en situation économique précaire, les parties conviennent de les accompagner en leur permettant d'accéder à une assistance sociale en entreprise.

Les assistants sociaux interviendront notamment sur les questions de :

- prestations sociales : ouverture des droits, aide à la constitution des dossiers, recours auprès des organismes sociaux...
- vie familiale : séparation, éducation et garde des enfants, pensions alimentaires, aide aux parents malades, handicap, décès...
- gestion budgétaire : litige avec un tiers, endettement, renégociation d'une créance, optimisation du budget, recherche des aides sociales possibles, aide à la recherche d'un logement adapté (en lien avec ACTION LOGEMENT le cas échéant)

Cet accompagnement s'organisera sous la forme de réunions d'information/ permanences dont la fréquence sera déterminée au sein de chaque établissement en fonction des besoins.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'PC', '15', 'BF', 'FV', and others.

5.4.4.3 Accompagnement des salariés par l'information/ l'aide au logement (en partenariat avec « Action logement »)

Considérant qu'il existe encore bon nombre de salariés qui, compte tenu d'aléas financiers ou de situation de famille, ne sont pas logés ou sont « mal » logés, les parties conviennent de les accompagner en renforçant la communication autour des prestations proposées par Action Logement (accession à la location, à la propriété, aux prêts « travaux », mobilité professionnelle etc.).

Pour ce faire, a minima, une fois par an, les interlocuteurs d'Action Logement seront conviés par les Directions d'Etablissement/Service RH pour animer une réunion d'information /tenir des permanences (sur RV) dans le but de répondre aux demandes des salariés/concrétiser un dossier. Si le salarié en formule la demande, le service RH aura un rôle facilitateur, en intervenant directement auprès d'action logement.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, (cf. accord relatif à la mise en place des CSEE du 12 septembre 2019), une commission d'information et d'aide au logement est mise en place.

5.5 Axe Transverse : Communication offensive

Durant les 3 ans d'application de l'accord, la Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines veilleront à (re)travailler sur :

- Les Fondamentaux d'une communication réussie
- L'Organisation de la communication (grands principes)
- Les Outils de communication (digitalisation...)

Pour ce faire, et pour favoriser la communication autour des engagements pris dans le cadre des présentes deux chantiers seront mis en œuvre :

5.5.1 Se doter de moyens matériels pour communiquer

Les parties conviennent que la communication doit être adaptée aux entrepôts. Pour cela, durant l'application de l'accord, les établissements seront dotés des moyens nécessaires à la communication et à la facilitation de la vie quotidienne des salariés :

- Ecrans dynamiques, bornes*, supports digitaux
- Mise à disposition de PC / bornes / tablettes pour permettre aux salariés d'accéder à internet (prévoyance Vivinter ; CPF ; AMELI ; et autres formalités administratives ; etc)

5.5.2 Déployer des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des acteurs sur l'ensemble du dispositif

Les parties conviennent de déployer sur les 3 années d'application de l'accord, des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des acteurs.

PC
KF
BF
FL

Les actions de sensibilisation viseront à :

- rappeler le principe de prévention des risques d'atteinte psychologique au travail
- présenter et expliquer l'accord au sein du CSEC, des CSEE et CSSCT.
- informer les salariés des objectifs qui ont été définis dans le présent accord et des mesures mises en œuvre pour atteindre ces objectifs

La promotion de la démarche de qualité de vie au travail s'effectuera notamment par le biais d'une page dédiée sur le site internet.

ARTICLE 6 - ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, PUBLICITE DE L'ACCORD

6.1 Entrée en vigueur - Durée de l'accord

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Il est conclu pour une durée de 3 ans soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022.

L'accord ne pourra être révisé ou dénoncé que par accord entre les parties signataires pendant sa durée d'application et dans les mêmes formes que sa conclusion.

L'accord pourra faire l'objet d'une renégociation dans les 6 mois suivant toutes évolutions égales ou réglementaires qui remettraient en cause l'économie de ses dispositions.

6.2 Dépôt de l'accord

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise :

-déposé auprès de la DIRECCTE via le site internet dédié www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. Une version « anonyme » de l'accord sera également déposée, les mentions des « noms et prénoms » des négociateurs et signataires seront retirées.

-déposé en un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Evry

6.3 Publicité de l'accord

Chaque organisation syndicale disposera d'un exemplaire de l'accord.

Une copie sera également transmise au secrétaire du Comité Central d'Entreprise (CSEC) pour information et aux secrétaires des Comités d'Etablissement locaux (CSEE).

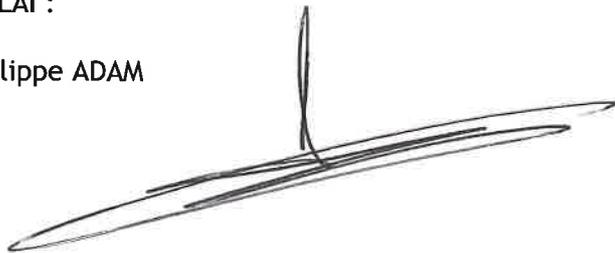
Mention de son existence sera faite sur le tableau d'affichage de la Direction de l'ensemble des établissements d'ITM LAI.

A Bondoufle, le 12 décembre 2019

PC
17
BF EV

Pour la société ITM LAI :

- Monsieur Philippe ADAM

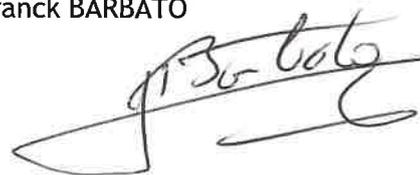


Pour les organisations syndicales représentatives :

- La Fédération CGT représentée par Monsieur Philippe CHAVANON



- La Fédération CFDT représentée par Monsieur Franck BARBATO



- La Fédération FO représentée par Monsieur ~~Richard MOUCLIER~~

Frédéric Vitrey (mandaté par la Fédération FO)



- La Fédération CFTC représentée par Monsieur Mahmoud MOHAND KACI



- La Fédération CFE-CGC représentée par Monsieur Kamel ZOUITER

