

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DE L'UES COVEA

Entre, d'une part,

➤ Les sociétés et groupements listés ci-dessous, **formant entre eux l'UES COVEA** et ci-après dénommés « **les Entités** » ou « **UES COVEA** » :

- **ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **FIDÉLIA Assistance** (Société Anonyme),
- **FIDÉLIA Services** (Société Anonyme),
- **GMF ASSURANCES** (Société Anonyme),
- **GMF Vie** (Société Anonyme),
- **LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **Association pour le développement des Compétences** (Association),
- **MAAF Assurances** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MAAF Assurances SA** (Société Anonyme),
- **MAAF Santé** (Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité),
- **MAAF Vie** (Société Anonyme),
- **GIE EURO GESTION SANTÉ** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EURODEM** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPAC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPEX** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE LOGISTIC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE RCDI** (Groupement d'intérêt Économique),
- **MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA IARD** (Société Anonyme),
- **MMA VIE** (Société Anonyme),
- **COVEA PROTECTION JURIDIQUE** (Société Anonyme),

Représentés par **Madame Valérie HULEUX, Directrice Affaires Sociales COVEA**, dûment mandatée par les Entités aux fins du présent accord ;

Et, d'autre part,

➤ **Les Organisations Syndicales Représentatives (« OSR »)** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué Syndical Central UES COVEA, dûment mandaté pour la négociation en cause :

- **La CFDT**, représentée par **Eric GARREAU** ;
- **La CFE-CGC**, représentée par **Pierre MEYNARD** ;
- **La CFTC**, représentée par **Christophe YOU** ;
- **La CGT**, représentée par **Françoise WINTERHALTER** ;
- **L'UNSa**, représentée par **Philippe BABOIN** ;

Les Entités et les Organisations Syndicales Représentatives sont ensemble dénommées « **les Parties** ».

PB 82 76 29 VM

SOMMAIRE

PREAMBULE	5
 TITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD	 9
<i>Article 1.1 - Entités concernées.....</i>	<i>9</i>
<i>Article 1.2 - Collaborateurs concernés</i>	<i>9</i>
<i>Article 1.3 - Objet de l'accord.....</i>	<i>9</i>
 TITRE 2 - DEMARCHE EN FAVEUR DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	 10
CHAPITRE 2.1 - DEFINITIONS ET DEMARCHE D'EVALUATION ET DE PREVENTION DES RISQUES.....	10
<i>Article 2.1.1 - Définitions.....</i>	<i>10</i>
<i>Article 2.1.2 - La démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels ...</i>	<i>12</i>
 CHAPITRE 2.2 - UNE IMPLICATION PARTAGEE PAR TOUS LES ACTEURS	 13
<i>Article 2.2.1 - La Direction</i>	<i>13</i>
<i>Article 2.2.2 - Le management</i>	<i>13</i>
<i>Article 2.2.3 - Les collaborateurs</i>	<i>14</i>
<i>Article 2.2.4 - La Direction des Ressources Humaines</i>	<i>14</i>
<i>Article 2.2.4.1 - Les Responsables Ressources Humaines</i>	<i>14</i>
<i>Article 2.2.4.2 - Le Service Prévention Covéa.....</i>	<i>14</i>
❖ <i>Le référent « Qualité de Vie et des Conditions de Travail »</i>	<i>15</i>
❖ <i>Le réseau d'assistance sociale.....</i>	<i>15</i>
<i>Article 2.2.5 - Les Services de Santé au Travail.....</i>	<i>15</i>
<i>Article 2.2.6 - L'assistant unique (dispositif d'assistance psychologique)</i>	<i>15</i>
<i>Article 2.2.7 - Les Instances Représentatives du Personnel et les Organisations Syndicales.....</i>	<i>16</i>

PB 82   VH

TITRE 3 - MESURE ET SUIVI DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	17
CHAPITRE 3.1 - LE BAROMETRE INTERNE.....	17
CHAPITRE 3.2 - COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS	18
<i>Article 3.2.1 - Composition de la Commission de suivi</i>	<i>18</i>
<i>Article 3.2.2 - Réunions de la Commission de suivi</i>	<i>18</i>
<i>Article 3.2.3 - Rôle de la Commission de suivi</i>	<i>18</i>
CHAPITRE 3.3 - INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD.....	19
 TITRE 4 - LES ACTIONS PRIORITAIRES EN FAVEUR DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	21
CHAPITRE 4.1 - FAVORISER LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE	21
<i>Article 4.1.1 - Les dispositifs facilitant l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.....</i>	<i>21</i>
Article 4.1.1.1 - Mesures de soutien à la parentalité.....	21
❖ Collaborateur ayant un enfant en situation de handicap.....	21
❖ Collaborateur dont la conjointe a recours à la procréation médicalement assistée	22
Article 4.1.1.2 - Mesures favorisant la transition entre activité professionnelle et retraite.....	22
❖ Retraite progressive	22
❖ Utilisation du CETR pour une cessation progressive de l'activité professionnelle	23
❖ Sensibilisation aux premiers secours	23
Article 4.1.1.3 - Mesures favorisant l'engagement citoyen	23
<i>Article 4.1.2 - Le droit à la déconnexion</i>	<i>25</i>
Article 4.1.2.1 - Principe du droit à la déconnexion	25
Article 4.1.2.2 - Les dispositifs favorisant les bonnes pratiques numériques.....	26
CHAPITRE 4.2 - PROMOUVOIR LA PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DES COLLABORATEURS.....	28
<i>Article 4.2.1 - Prévenir les risques internes - une démarche globale de prévention des risques psychosociaux.....</i>	<i>28</i>
Article 4.2.1.1 - Objectifs	29
Article 4.2.1.2 - Actions mises en œuvre face aux situations de RPS rencontrées au travail.....	29
<i>Article 4.2.2 - La démarche de prévention de l'absentéisme</i>	<i>31</i>

Article 4.2.2.1 - Les dispositifs généraux de prévention de l'absentéisme et d'accompagnement au retour à l'emploi.....	31
❖ La vaccination antigrippale	31
❖ La mise à disposition des managers d'un guide de bonnes pratiques.....	31
❖ La mise à disposition des collaborateurs d'informations utiles	32
Article 4.2.2.2 - Les dispositifs de prévention de l'absentéisme et d'accompagnement au retour à l'emploi liés à la maladie ou l'accident.....	32
❖ Mesure d'accompagnement des absences maladie de courte durée : l'entretien de ré-accueil	32
❖ Mesure d'accompagnement des absences prévisibles pour maladie de longue durée (plus de 90 jours) : l'échange en amont d'une absence programmée	32
❖ Les dispositifs communs d'accompagnement en cas d'absence - prévisible ou non - pour maladie / accident de longue durée.....	33
• Rendez-vous de liaison entre le collaborateur et l'employeur.....	33
• Visite médicale de pré-reprise	33
• Visite médicale de reprise.....	33
• Entretien professionnel de reprise d'activité	33
• Dispositif expérimental en cas de pathologie lourde.....	34
Article 4.2.2.3 - Mise en place d'un accompagnement personnalisé pour les autres longues absences	34
 Article 4.2.3 - Protéger les collaborateurs des incivilités externes	35
Article 4.2.3.1 - Définitions des incivilités externes	35
Article 4.2.3.2 - Actions mises en œuvre	35
 CHAPITRE 4.3 - ENCOURAGER LES MOBILITES DURABLES.....	38
Article 4.3.1 - Collaborateurs et modes de transports éligibles au forfait mobilités durables	38
Article 4.3.2 - Montant et plafond du forfait mobilités durables	39
Article 4.3.3 - Cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge de certains frais de transport.....	40
Article 4.3.4 - Modalités de versement du forfait mobilités durables	41
 TITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES	42
Article 5.1 - Durée et date d'entrée en vigueur.....	42
Article 5.2 - Commission de suivi et clause de rendez-vous	42
Article 5.3 - Principe de non-cumul.....	42
Article 5.4 - Substitution.....	42
Article 5.5 - Notification.....	42
Article 5.6 - Adhésion.....	42
Article 5.7 - Révision.....	42
Article 5.8 - Publicité	43

Préambule

Au service de ses sociétaires et clients, dans l'optique de poursuivre sa transformation et relever les défis de l'Assurance de demain en termes d'innovation et de nouvelles technologies, Covéa a défini un nouveau plan stratégique pour les années 2022/2024 : « Covéa 2024, Grandir Ensemble ». Il cible le maintien de sa performance et de son équilibre économique et social autour d'une dynamique de développement maîtrisé et de rentabilité préservée.

Dans ce contexte, Covéa est convaincu que la qualité de vie et des conditions de travail est un axe majeur de la performance durable.

L'Accord National Interprofessionnel relatif à la qualité de vie au travail du 19 juin 2013 en donne la définition suivante : « La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie 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. »

« La démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail regroupe toutes les actions permettant d'améliorer les conditions d'exercice du travail résultant notamment des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, favorisant ainsi le sens donné à celui-ci, donc d'accroître la performance collective de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses acteurs. Autrement dit, la qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment. »

L'Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020 a fait évoluer cette définition vers la notion plus large de qualité de vie et des conditions de travail : « La qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de réalisation. A cet égard, la qualité de vie au travail et son corollaire la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire.

Pour cette raison, le présent accord propose que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail ».

Cette notion de qualité de vie et des conditions de travail a ensuite été intégrée dans le Code du travail par la Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Conscientes que la qualité de vie et des conditions de travail est corrélée à la pérennité d'une entreprise, les Parties rappellent que Covéa a déjà négocié :

- des accords thématiques spécifiques en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail des collaborateurs :
 - accord en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap, signé le 28 janvier 2021, pour la période 2021/2023,
 - accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes, signé le 29 janvier 2021, pour la période 2021/2023,
 - accord relatif au télétravail et au droit à la déconnexion, signé le 16 juillet 2021, pour la période 2022/2024,
- d'autres accords dans lesquels la qualité de vie et des conditions de travail des collaborateurs a été largement prise en compte :
 - accord collectif de groupe relatif au temps de travail et à ses aménagements au sein du Groupe Covéa, signé le 14 juin 2017, pour une durée indéterminée,

PB 82 18 19 10

- autres accords collectifs spécifiques, signés au sein de périmètres locaux, et relatifs au temps de travail,
- accord collectif de groupe relatif à la rémunération au sein du Groupe Covéa, signé le 14 juin 2017, pour une durée indéterminée,
- accord collectif de groupe en faveur de la préparation et de l'amélioration de la retraite au sein du Groupe Covéa, signé le 14 juin 2017, pour une durée indéterminée,
- accord collectif de groupe relatif à la prévoyance des salariés du groupe Covéa, signé le 14 juin 2017, pour une durée indéterminée, et son avenant n°1 signé le 04 décembre 2017 pour une durée indéterminée,
- accord collectif de groupe relatif aux frais de santé des salariés du groupe Covéa, signé le 14 juin 2017, pour une durée indéterminée, et son avenant n°1 signé le 04 décembre 2017 pour une durée indéterminée,
- accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de l'UES Covéa dit « Accord GPEC », signé le 12 février 2021, pour la période 2021/2023.

Toutes ces thématiques sont déjà bien intégrées dans le mode de fonctionnement de Covéa, notamment dans le cadre de sa politique des Ressources Humaines.

Les Parties rappellent également l'importance des outils et dispositifs déjà mis en place par accord au sein de Covéa qui participent au dialogue social (notamment à travers les commissions de suivi des accords collectifs, les réunions de concertation avant toute modification des fiches d'organisation du temps de travail...) et qui contribuent à l'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail.

Néanmoins, Covéa décide d'inscrire la qualité de vie et des conditions de travail dans un projet social structuré autour d'une démarche continue de performance durable par un accompagnement à court, moyen et long terme de ses collaborateurs.

Covéa réaffirme ainsi que l'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail des collaborateurs favorise leur engagement professionnel, et contribue ainsi à la performance économique et sociale de l'entreprise.

Cette notion de qualité de vie et des conditions de travail peut se traduire par un équilibre entre la bonne marche de l'entreprise, le bien-être des collaborateurs au travail et la satisfaction des clients.

On entend par « bien-être » l'exercice de son activité de façon sereine et efficace, dans un climat de respect, de confiance et de bienveillance. Cela implique aussi la prise en compte par Covéa de cette dimension de « bien-être » dans les aménagements des environnements de travail et l'ergonomie des espaces de travail, que ce soit dans la création, le réaménagement ou la rénovation d'espaces, cela ayant une incidence sur le bien-être physique, les relations de travail et leur efficacité.

En outre, eu égard au récent développement de nouveaux modes de travail (télétravail, travail nomade, travail en tout site...), dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail et de la performance, Covéa mène une réflexion autour de ces nouvelles modalités d'organisation du travail, qu'il s'agisse notamment de l'accompagnement managérial ou de l'organisation des espaces de travail.

Les Parties réaffirment également, à titre d'exemple, l'importance des moments de convivialité, qui peuvent être organisés par la ligne managériale au sein des équipes.

En outre, parce que cela relève aussi de la qualité de vie et des conditions de travail, Covéa participe et propose aussi à ses collaborateurs de participer à des actions solidaires significatives en partenariat avec le monde associatif notamment.

Par ailleurs, soucieuse des conditions de travail des collaborateurs, Covéa rappelle que les managers adaptent la charge de travail de leurs équipes, et que la question de la charge de travail est abordée lors des différents entretiens périodiques organisés avec le manager (entretien annuel, entretien de suivi pour les salariés au forfait-jours...).

Les Parties rappellent par ailleurs le principe du « droit à l'erreur », permettant aux salariés d'être audacieux dans l'innovation. Cette tolérance à l'erreur peut s'exprimer notamment dans

l'accompagnement des collaborateurs dans une démarche d'amélioration continue ou de perfectionnement, visant à favoriser ou accroître la responsabilisation et la prise d'initiative.

Dans la continuité de ses engagements, et en vue de promouvoir une approche globale d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, les Parties ont souhaité signer le présent accord, qui s'inscrit en complémentarité et en cohérence avec les dispositifs déjà existants (notamment comme précité en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes, de politique en faveur des salariés en situation de handicap, de temps de travail,...).

Par ailleurs, les Parties seront vigilantes quant à l'articulation du présent accord avec d'autres accords signés au sein des Entités ayant une périodicité différente, notamment l'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes et l'accord en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap.

Par le présent accord, Covéa, engagé depuis de nombreuses années dans une démarche de prévention des risques professionnels, renouvelle son ambition de promouvoir l'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail, à travers un processus qui consiste notamment à prévenir ce type de risques, agir, accompagner le collaborateur dans sa démarche de résilience, et sanctionner les responsables.

Les Parties font ainsi le choix de mettre en œuvre des actions ciblées sur des sujets prioritaires, décrits dans les chapitres ci-après, en vue notamment de poursuivre voire d'améliorer ou de renforcer certains engagements et ainsi aborder la qualité de vie et des conditions de travail de façon pragmatique, concrète et opérationnelle, au plus près des collaborateurs, et ce quels que soient le lieu de travail et le métier exercé.

Cet accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail répond ainsi à plusieurs enjeux :

- Covéa met en œuvre une démarche bien identifiée avec des acteurs clés, mobilisés sur les enjeux de la qualité de vie et des conditions de travail, dans le but d'inscrire durablement les principes de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail dans son action quotidienne,
- Covéa entend continuer à inscrire l'activité des collaborateurs dans une organisation du travail respectueuse de la santé, de la sécurité et de l'équilibre des temps de vie,
- face à l'urgence environnementale et climatique, Covéa a mis en place et développé des dispositifs répondant à ces enjeux, notamment le télétravail, le « verdissement » du catalogue de flotte de véhicules de fonction et différentes mesures, telles que des bornes de recharge pour véhicules électriques et hybrides rechargeables, des ombrières solaires sur les sites centraux... Covéa entend ainsi compléter ces mesures en encourageant les modes de transport plus vertueux.

Plus généralement, le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions prévues par :

- l'article L. 2242-17 du Code du travail qui détermine les 8 thèmes de négociation dans le champ de la qualité de vie et des conditions de travail,
- la Loi n°2019-1428 d'Orientation des Mobilités (dite LOM) du 24 décembre 2019 créant le dispositif du Forfait Mobilités Durables,
- la Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (qui transpose l'ANI du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail), qui entre en vigueur au 31 mars 2022,
- l'Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008,
- l'Accord National Interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010,
- l'Accord National Interprofessionnel relatif à la qualité de vie au travail du 19 juin 2013.

PB 82   

Covéa porte une attention particulière aux négociations de la branche Assurance actuellement en cours sur la qualité de vie et des conditions de travail. Les dispositions du futur accord de branche seront présentées et seront, le cas échéant, discutées lors de la réunion annuelle de la commission de suivi prévue au chapitre 3.2 du présent accord.

Par ailleurs, en juin 2018, les assureurs ont réaffirmé leur engagement en faveur du développement durable en approuvant la nouvelle Charte RSE de la branche, présentant des exemples concrets d'actions menées par l'ensemble de la profession en tant qu'assureurs responsables, investisseurs responsables et employeurs responsables.

Covéa s'inscrit pleinement dans cette démarche RSE déployée au niveau de la branche.

C'est dans ce contexte que les Parties sont convenues des dispositions suivantes qui se substituent à tous les autres accords collectifs, usages, décisions unilatérales ayant le même objet et produisant effet au sein des Entités à sa date d'entrée en vigueur.

PB 82   

TITRE 1 - Champ d'application et objet de l'accord

Article 1.1 - Entités concernées

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Entités dont la liste figure en première page.

Article 1.2 - Collaborateurs concernés

Au sein de ces Entités, le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs (quelle que soit la nature du contrat de travail), à l'exception des collaborateurs relevant de la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

Article 1.3 - Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de créer un cadre durable et négocié pour la promotion et l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des collaborateurs de l'UES Covéa.

PB SR   M

TITRE 2 - Démarche en faveur de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Afin de promouvoir l'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail, les Parties conviennent qu'il est fondamental d'adopter une démarche reposant sur des définitions et concepts clés, partagés par tous les acteurs au sein de l'UES Covéa. Cela suppose également de s'appuyer sur une démarche claire et efficiente d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Les Parties considèrent en outre que la démarche d'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail ne peut réussir que grâce à la mobilisation de tous les acteurs, en définissant leur rôle, leurs missions, et en déterminant leurs moyens d'action.

Chapitre 2.1 - DEFINITIONS ET DEMARCHE D'EVALUATION ET DE PREVENTION DES RISQUES

La qualité de vie et des conditions de travail a déjà été définie en préambule, notamment au regard des ANI des 19 juin 2013 et 9 décembre 2020, ainsi que de la Loi du 2 août 2021 faisant évoluer la notion de qualité de vie au travail vers celle, plus large, de qualité de vie et des conditions de travail.

Les Parties s'entendent pour retenir cette définition afin de construire et développer une politique de qualité de vie et des conditions de travail, déployée au sein de l'UES Covéa.

Elles reconnaissent que la méthode d'évaluation et de prévention des risques professionnels représente un socle indispensable afin de déployer ensuite une démarche en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail qui soit pertinente et efficace.

Article 2.1.1 - Définitions

Le danger peut être défini comme ce qui est intrinsèquement susceptible de menacer ou compromettre la santé physique et/ou mentale de la personne.

Le risque peut être défini comme l'éventualité d'une rencontre entre l'individu et un danger auquel il peut être exposé.

Les risques professionnels visent l'ensemble des éléments et contextes susceptibles d'altérer la santé physique et mentale des collaborateurs dans l'univers professionnel. Au sein de l'UES Covéa, les risques professionnels sont cartographiés dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

La gestion des risques professionnels consiste à la fois à se doter :

- d'une politique de gestion des risques,
- d'une méthode pour identifier les risques, les évaluer et les hiérarchiser,
- d'une stratégie de choix de moyens, de maîtrise et de contrôle.

La gestion des risques professionnels s'attache à identifier, à prévenir, à réduire, et à supprimer si possible, les risques qui pèsent sur les collaborateurs de l'entreprise, qu'ils soient physiques ou psychosociaux.

L'UES Covéa développe, depuis plusieurs années, une politique permanente et soutenue de prévention des risques professionnels afin de préserver la santé et la sécurité des collaborateurs, améliorer les conditions de travail et travailler au bien-être au travail, qui consiste notamment à :

- anticiper et réduire, par des démarches de prévention, la probabilité de survenance des risques professionnels,
- gérer la survenance de ces derniers pour éviter les impacts humains et organisationnels.

PB SR   M

Le risque physique est l'exposition d'un collaborateur à un danger ayant pour conséquence des impacts potentiels sur sa santé physique.

Ces situations à risques peuvent être de plusieurs sortes : bruit, circulation, électrique, incendie, ergonomie du poste de travail, violences physiques... et pourraient donner lieu à un accident du travail, un accident de trajet ou à une maladie professionnelle.

A la date de signature du présent accord, il n'existe pas de définition légale des risques psychosociaux (« RPS »). Les Parties s'accordent donc sur la configuration suivante :

Le risque psychosocial est la probabilité d'une exposition durable ou aiguë à un déséquilibre, susceptible d'engendrer des effets indésirables sur une situation de travail, entre les ressources dont dispose un individu et les contraintes auxquelles il doit faire face, ce déséquilibre résultant de sa propre perception individuelle, élément déterminant dans la réalisation du diagnostic de la situation et dans l'accompagnement associé. Les effets indésirables sont observables à l'échelle individuelle (difficultés psychologiques) ainsi qu'à l'échelle du collectif de travail (difficultés relationnelles).

Les situations psychosociales au travail constituent une sphère large au sein de laquelle vie privée et vie professionnelle interagissent. Cette sphère est la résultante de la combinaison de facteurs collectifs, individuels, privés, professionnels et organisationnels. C'est pourquoi ces situations peuvent avoir des effets très variés selon les personnes au regard de leurs perceptions et/ou leurs expériences.

Bien que multiformes, ces situations ont en commun des effets, qualifiés de troubles psychosociaux, qui peuvent impacter la santé des personnes exposées et l'organisation de l'entreprise. Ceux-ci sont alors observables de différentes manières (stress, tensions, conflits exacerbés, désengagement, absentéisme, troubles psychiques, affections psychologiques,...). Dans ce type de situations, en présence d'un arrêt de travail, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie pourrait le qualifier soit d'accident du travail soit d'accident de trajet, voire de maladie professionnelle.

Les mesures de prévention sont des actions qui consistent à prévenir (anticiper) un événement redouté afin de l'empêcher d'apparaître. On agit sur le facteur « Fréquence » d'apparition (ou probabilité) de l'événement donc sur ses CAUSES.

Les mesures de protection sont des actions qui consistent à diminuer les effets ou les conséquences de l'apparition d'un événement redouté. On agit sur le facteur « Gravité » de l'événement donc sur ses CONSEQUENCES.

Prévention primaire : ce mode de prévention permet d'agir en anticipation sur l'environnement de travail et sur les organisations à moyen terme. Il se situe en amont de la chaîne de prévention et agit sur les facteurs de risque. Ce mode de prévention a ainsi vocation à supprimer, contenir et/ou compenser le facteur de risque en réfléchissant à une meilleure organisation de l'activité, de l'environnement de travail, de la gestion de projet et de la gestion des ressources humaines.

Prévention secondaire : ce mode de prévention permet d'agir en amont des situations avérées de risque par le biais d'actions de sensibilisation et de formation en développant les bonnes pratiques de gestion des situations quotidiennes individuelles et collectives. Ce mode de prévention a vocation à sensibiliser les collaborateurs sur la question du risque psychosocial et du risque physique en entreprise et sur son influence. Il permet ainsi de détecter le risque ou les signaux d'apparition du risque pour les éviter ou les contenir et ainsi éviter l'apparition de troubles.

Prévention tertiaire : ce mode de prévention consiste à détecter et soutenir les individus et/ou les collectifs de travail lorsqu'apparaissent ces risques. Cela passe par un accompagnement, destiné à réduire les difficultés que rencontrent les personnes et/ou les équipes concernées, ou encore à accélérer le processus de retour à la santé ou à la sérénité.

PB 82 72 29 74

Article 2.1.2 - La démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels

L'objectif de la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels est de prévenir, diminuer, voire supprimer, l'exposition des collaborateurs à un ou plusieurs risques liés au travail. Les mesures de prévention mises en œuvre permettent de limiter l'impact de ces risques sur la santé physique et/ou mentale des collaborateurs et participent à renforcer l'équilibre au travail.

L'UES Covéa a choisi de traiter l'ensemble des risques professionnels de façon globale à travers les 3 niveaux de prévention (primaire, secondaire, tertiaire), l'enjeu étant de prévenir les risques en amont, pour limiter l'apparition d'effets sur la santé.

Les actions mises en œuvre dans ce cadre couvrent ainsi l'intégralité des trois niveaux de la prévention.

A titre d'illustration et de manière non exhaustive, sont mises en œuvre les actions suivantes :

- prévention primaire :
 - document unique d'évaluation des risques et programme annuel de prévention,
 - étude d'impact humain des projets d'organisation et de transformation de l'entreprise,
 - élaboration et mise en œuvre de plans d'action, restitution, et pérennisation de la démarche,
 - entretiens de prévention,
 - plans de prévention avec les entreprises extérieures,
 - référentiels et processus de gestion des risques.
- prévention secondaire :
 - informations prévention / santé publiées sur le site intranet de l'entreprise,
 - informations prévention / santé auprès des acteurs internes : Directions Métiers, managers, collaborateurs, représentants du personnel,
 - plan de communication prévention et santé,
 - plan de sensibilisation et de formation prévention et santé.
- prévention tertiaire :
 - accompagnement des collaborateurs en cas de crise sanitaire : cellule « Prevrisk ».
 - aménagements de postes sur préconisation du Médecin du travail,
 - prise en charge des alertes RPS,
 - accompagnement des collaborateurs victimes d'incivilités,
 - gestion des collaborateurs concernés par un accident du travail et de trajet,
 - gestion des collaborateurs impactés par une maladie professionnelle,
 - accompagnement social des collaborateurs via l'assistance sociale,
 - assistance psychologique.

Chapitre 2.2 - UNE IMPLICATION PARTAGEE PAR TOUS LES ACTEURS

Conformément à l'article L. 4121-1 du Code du travail, en sa qualité d'employeur, la Direction prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des collaborateurs (notamment l'identification et l'évaluation des risques professionnels, l'élaboration du DUERP et du programme annuel de prévention).

Pour ce faire, plusieurs acteurs sont impliqués dans la protection de la santé physique et mentale des collaborateurs. La réussite de la démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail suppose en effet l'implication de tous les acteurs, y compris celle des collaborateurs de l'UES Covéa.

La prévention du stress, de la violence et du harcèlement au travail doit ainsi se traduire au quotidien dans les rapports professionnels.

Aussi, dans ses relations de travail, chaque acteur se doit de faire preuve notamment de respect et de courtoisie, et d'adopter un comportement favorisant la qualité de vie et des conditions de travail de tous.

Pour illustration, la Direction a mis en place une Charte Ethique, socle commun des valeurs de Covéa et des comportements attendus, alignée avec sa stratégie d'engagement sociétal qui traite notamment de la santé et de la sécurité au travail.

Article 2.2.1 - La Direction

La Direction Générale définit les objectifs stratégiques de Covéa. Elle a un rôle déterminant vis-à-vis de la qualité de vie et des conditions de travail au sein de Covéa.

Elle définit les actions et fournit les moyens nécessaires en vue de favoriser la qualité de vie et des conditions de travail de tous les collaborateurs. A titre d'illustration, dans le cadre notamment du Plan Stratégique 2022/2024, la Direction Générale s'engage à mettre en place un dispositif d'écoute et d'expression des collaborateurs autour de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les Directions Métiers déclinent ensuite la stratégie et les objectifs inhérents à leur activité de manière opérationnelle, en lien avec les autres acteurs. Leurs plans d'action visent un objectif de performance durable conforme à l'ambition de développement et au modèle social de Covéa pour la pérennité de son activité ainsi que la préservation ou l'amélioration de sa qualité de vie et des conditions de travail.

Article 2.2.2 - Le management

La ligne managériale constitue un acteur majeur dans la mise en œuvre de la démarche en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail.

Elle contribue à donner du sens, à créer un climat de confiance et un cadre de travail serein et efficace, favorisant ainsi la motivation et l'engagement des collaborateurs.

De par leur positionnement et leur fonction au sein de l'organisation, en lien direct avec les autres managers de leur ligne hiérarchique et les collaborateurs, les managers jouent également un rôle de premier plan s'agissant de la régulation et de la prévention des situations à risques par leur capacité à accompagner, soutenir et à faire remonter l'information lorsque la situation le nécessite. La prévention des risques est un acte de management à part entière. A cet effet, ils bénéficient notamment du soutien des équipes Ressources Humaines.

Par ailleurs, les Parties réaffirment l'importance accordée à leur formation tout au long de leur parcours professionnel, notamment sur les thématiques relatives à la prévention des risques professionnels et à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail.

Aussi, afin de les accompagner dans l'exercice de ce rôle central, l'UES Covéa déploie de nombreuses formations à destination des managers.

Pour tous les primo-managers, une formation obligatoire spécifique (« Destination Managers »), visant à leur donner toutes les clés pour réussir dans leur poste de management, leur permet d'aborder

différentes thématiques en lien avec la qualité de vie et des conditions de travail. Les éléments de cette formation délivrés en distanciel sont accessibles à tous les managers.

D'autres formations ont vocation à accompagner les managers tout au long de leur parcours professionnel.

A titre d'illustration, les formations dédiées aux managers de managers proposent notamment des modules visant à plus d'ouverture et de responsabilisation des équipes.

Article 2.2.3 - Les collaborateurs

Il est rappelé que chaque collaborateur, quel que soit son statut, est aussi responsable de sa propre sécurité, mais également de celle des autres.

En effet, conformément aux instructions données par l'employeur, dans les conditions prévues notamment au règlement intérieur, chaque collaborateur se doit de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (art. L. 4122-1 du Code du travail).

Chaque collaborateur est un acteur essentiel dans la mise en œuvre de la démarche de prévention au sein de l'UES Covéa. A cet égard, la prévention des risques professionnels est l'affaire de tous, elle ne peut être conduite de manière efficace que grâce à la prise de conscience de son importance par l'ensemble des collaborateurs.

Article 2.2.4 - La Direction des Ressources Humaines

L'ensemble des acteurs de la Direction des Ressources Humaines est partie prenante au déploiement de la politique en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail au sein de l'UES Covéa.

Article 2.2.4.1 - Les Responsables Ressources Humaines

Ayant un rôle d'accompagnement des managers et des collaborateurs, les Responsables Ressources Humaines sont des interlocuteurs privilégiés et acteurs clés dans la mise en œuvre de la démarche en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail.

Ils conseillent les managers et veillent auprès d'eux au bon accompagnement des collaborateurs tout au long de leur carrière, de leur arrivée dans l'UES à leur départ. En lien avec les managers, leurs actions contribuent notamment à la préservation d'un climat favorable au travail, respectueux de la santé et de la sécurité des collaborateurs. Ils sont particulièrement attentifs à la bonne application de la politique RH.

Article 2.2.4.2 - Le Service Prévention Covéa

Le rôle du Service Prévention est d'accompagner les différents acteurs en matière de gestion des risques professionnels pour limiter les impacts sur la santé physique et mentale des collaborateurs.

Parmi ces missions, le Service Prévention :

- participe à la mise en œuvre et au suivi de la politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail au sein de l'UES Covéa,
- contribue à l'évaluation des risques dans un périmètre d'activité, notamment dans le cadre des projets d'entreprise, ainsi qu'à l'élaboration du DUERP et du programme annuel de prévention des risques,
- propose des mesures de prévention et de protection pour chaque situation à risques, et accompagne les interlocuteurs dans la mise en œuvre des actions,
- participe à la formation et à la sensibilisation des acteurs de l'entreprise en matière de prévention des risques.

Le Service Prévention contribue ainsi à la démarche d'amélioration continue de la prévention des risques professionnels, en relation avec les différents acteurs internes, mais également avec les intervenants extérieurs à l'entreprise (exemples : CARSAT, Services de Prévention et de Santé au Travail,...).

Au sein du Service Prévention, deux acteurs jouent un rôle spécifique en matière de qualité de vie et des conditions de travail :

❖ Le référent « Qualité de Vie et des Conditions de Travail »

Souhaitant mettre en place une véritable démarche de qualité de vie et des conditions de travail au sein de l'UES Covéa, de la consacrer comme un levier à part entière de la stratégie de l'entreprise, les Parties conviennent de la nécessité d'impulser cette dynamique sous la responsabilité d'une animation renforcée et d'un suivi régulier.

Pour ce faire, un référent Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) est désigné par la Direction des Ressources Humaines :

- il assure le rôle d'interface entre les différentes Directions Métiers et la Direction des Ressources Humaines,
- il intervient sur l'ensemble du périmètre d'application du présent accord, accompagne son déploiement et le valorise auprès de l'ensemble des collaborateurs,
- il accompagne la mise en œuvre de la démarche de qualité de vie et des conditions de travail, ainsi que l'évaluation des améliorations proposées.

❖ Le réseau d'assistance sociale

Le service social de Covéa intervient sur les lieux du travail. Les assistants sociaux ont un rôle d'écoute et d'analyse, et ils délivrent des conseils personnalisés et adaptés aux situations personnelles qui leur sont soumises. Dans ce cadre, ils suivent et facilitent la vie des collaborateurs.

Leurs domaines d'intervention peuvent être d'ordre personnel ou professionnel, tels que la famille, le logement, le budget, la mobilité professionnelle, la maternité, la maladie, la reprise du travail, l'invalidité, la retraite...

Le maillage du service social au travail va être étendu pour couvrir l'ensemble des Entités parties au présent accord, avec un objectif de mise en place pour la fin du 1^{er} semestre 2022.

Article 2.2.5 - Les Services de Santé au Travail

La Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la Prévention en Santé au Travail modifie la dénomination des « Services de Santé au Travail » en « Services de Prévention et de Santé au Travail » (SPST).

Au-delà de la mission de suivi médical individuel et d'intervention sur le milieu du travail, les Services de Prévention et de Santé au Travail ont un rôle de conseil et d'alerte auprès de l'employeur, des collaborateurs et de leurs représentants. A ce titre, leur expertise peut être sollicitée notamment au sujet des actions de prévention qui visent à éviter toute altération de la santé physique et mentale des collaborateurs du fait de leur travail.

Les SPST jouent ainsi un rôle clé dans l'accompagnement de l'entreprise et des collaborateurs en vue de promouvoir et d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail.

Article 2.2.6 - L'assistant unique (dispositif d'assistance psychologique)

Dans une optique de préservation de la santé des collaborateurs, les Parties rappellent qu'un dispositif d'écoute et d'accompagnement est mis en place au sein de l'UES Covéa.

Dans ce cadre, Covéa a souhaité se doter d'un assistant unique donnant accès à un service d'assistance externe proposant aux collaborateurs, selon leurs besoins, les prestations suivantes :

- un soutien psycho-émotionnel, 24h/24 et 7j/7 à destination de l'ensemble des collaborateurs tant pour des problématiques professionnelles que personnelles,
- un soutien/coaching pour les managers et personnes intervenant à leurs côtés dans le cadre de situations complexes et/ou spécifiques,
- un accompagnement pluridisciplinaire des collaborateurs pour aider le retour dans l'emploi après une longue absence.

Les collaborateurs ont la possibilité de contacter ce service d'assistance psychologique soit sur le temps de travail, soit hors de leur temps de travail. Les coordonnées et la présentation de ce service figurent sur l'intranet de l'entreprise.

Ce dispositif de soutien psycho-émotionnel est complémentaire du soutien apporté par les différents acteurs, tels que définis dans le présent chapitre.

Article 2.2.7 - Les Instances Représentatives du Personnel et les Organisations Syndicales

Les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales, dans le cadre de leurs compétences respectives, sont également acteurs de la mise en œuvre de la démarche de promotion et d'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail.

Il est rappelé que les organisations syndicales représentatives, représentées par leurs délégués syndicaux, sont appelées à négocier sur les thématiques relevant de la qualité de vie et des conditions de travail, et participent au suivi des accords ainsi conclus lorsqu'elles sont signataires.

A ce titre, les organisations syndicales représentatives participent à la définition des dispositifs mis en place par les accords collectifs ainsi négociés.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, et des accords collectifs en vigueur au sein des Entités, le CSEC est consulté sur :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines,
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Instances privilégiées de dialogue social et de suivi des actions en matière de prévention des risques professionnels, les commissions de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), agissent dans ces domaines en délégation du CSE, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, et des accords collectifs en vigueur au sein des Entités.

Les attributions des CSE donnant lieu à information et/ou consultation, notamment dans les domaines relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, leur confèrent également un rôle essentiel dans la démarche de qualité de vie et des conditions de travail.

Les représentants de proximité exercent également un rôle en matière de santé, sécurité et conditions de travail, dans le respect des prérogatives des CSE et CSSCT et conformément à l'accord collectif relatif au nouveau modèle de représentation du personnel et à ses moyens d'exercice au sein de l'UES Covéa.

En outre, au sein de chaque CSSCTE, et de la CSSCTC, un référent « Qualité de Vie et des Conditions de Travail » sera désigné parmi ses membres pour la durée de la mandature.

Ils participeront à la réunion du CSEC portant sur la mise à jour du DUER.

TITRE 3 - Mesure et suivi de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Afin de mettre en œuvre une démarche efficiente en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail, il est nécessaire de disposer d'outils et d'indicateurs permettant de mesurer la perception et les attentes en matière de qualité de vie et des conditions de travail.

Chapitre 3.1 - LE BAROMETRE INTERNE

La mise en œuvre du baromètre interne s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-17 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la Loi n°2021-1018 du 2 août 2021, qui prévoit notamment que « *la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail porte sur : [...]*

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés [...], notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. »

Les Parties rappellent que le droit d'expression des collaborateurs s'exerce en premier lieu auprès du manager, notamment lors des réunions d'équipe qu'il organise.

Toutefois, afin de permettre aux collaborateurs, selon des modalités identiques pour tous, de s'exprimer sur un certain nombre de thématiques relatives au travail et à l'entreprise, un baromètre interne sera réalisé au niveau de l'UES Covéa. Il permettra ainsi de disposer d'une étude globale mesurant notamment leur ressenti en matière de qualité de vie et des conditions de travail.

Instrument d'expression des collaborateurs et de mesure du climat social, le baromètre interne constitue un audit sur les principaux sujets et enjeux liés aux ressources humaines et au fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble.

Il constitue par ailleurs un préalable nécessaire à la mise en œuvre d'une démarche globale d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Le baromètre interne est un questionnaire anonyme et confidentiel, sous format électronique, dans lequel l'ensemble des collaborateurs de l'UES Covéa sont invités à s'exprimer afin de recueillir leur perception sur un certain nombre de grandes thématiques et, de ce fait, mesurer le climat social interne et la motivation des collaborateurs.

La Direction a pour objectif de réaliser a minima deux baromètres internes durant la période de validité du présent accord.

Le baromètre interne sera structuré autour de grandes thématiques, telles que la vision de l'entreprise, son mode de fonctionnement, l'environnement de travail, la gestion des carrières, l'image externe de l'entreprise.

Pour la réalisation du baromètre interne, l'UES Covéa fait appel à un prestataire externe reconnu permettant de garantir une neutralité d'analyse et la fiabilité des données.

La méthode utilisée garantit le respect le plus absolu de la confidentialité et du caractère anonyme des réponses, sans possibilité d'identification directe ou indirecte de personnes ou groupes de personnes.

En outre, la démarche d'enquête est conforme aux règles édictées par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), et respecte les impératifs de la CNIL.

Les résultats du baromètre interne feront l'objet d'une restitution aux collaborateurs des Entités signataires, ainsi que lors d'une réunion de la commission de suivi, prévue au chapitre 3.2 du présent accord.

Le baromètre interne permet de mettre en avant les points forts, d'identifier des sujets prioritaires ainsi que les pistes d'amélioration concrètes pour préparer des actions précises et ciblées.

Ce diagnostic servira ainsi à définir et prioriser les actions à mettre en place le cas échéant au vu des résultats.

Chapitre 3.2 - COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Article 3.2.1 - Composition de la Commission de suivi

La commission de suivi du présent accord est composée, par organisation syndicale représentative signataire, de quatre représentants et de membres représentant la Direction des Ressources Humaines, en nombre au plus égal à celui que peuvent désigner en théorie les organisations syndicales représentatives signataires.

Pourront également assister aux réunions de la commission de suivi :

- le référent « Qualité de Vie et des Conditions de Travail », dont les missions sont détaillées à l'article 2.2.4.2 du présent accord,
- le médecin du travail invité par le Service Prévention Covéa,
- selon les thématiques abordées, des spécialistes internes ou externes à l'entreprise, le cas échéant sur proposition des organisations syndicales représentatives signataires, et sur décision de la DRH.
- les référents « Qualité de Vie et des Conditions de Travail » désignés au sein des CSSCTE et de la CSSCTC.

Article 3.2.2 - Réunions de la Commission de suivi

La commission sera réunie, sur convocation de l'employeur, à l'issue de chaque période d'un an suivant l'entrée en vigueur du présent accord et ce, pendant toute sa durée d'application.

La commission pourra également être réunie à la demande de la Direction ou d'une organisation syndicale signataire dans l'hypothèse de la survenance d'une situation exceptionnelle ayant des impacts significatifs sur le déploiement des dispositions visées par le présent accord.

En outre, avant sa diffusion aux collaborateurs de l'UES, le baromètre interne prévu au chapitre 3.1 du présent accord fera l'objet d'une présentation, lors d'une réunion extraordinaire de la commission de suivi.

A l'issue de la réalisation du baromètre interne, une restitution sera faite lors de la réunion annuelle suivante de la commission de suivi. Dans l'hypothèse où la date prévue pour la réunion annuelle de la commission de suivi, telle que planifiée, serait trop éloignée dans le temps, une réunion extraordinaire serait organisée afin de réaliser la restitution du baromètre interne.

Article 3.2.3 - Rôle de la Commission de suivi

Elle suit les engagements de l'accord et réalise un bilan. La commission de suivi aura communication par la Direction des données quantitatives et qualitatives telles que définies au chapitre 3.3 du présent accord.

Les travaux de la commission de suivi peuvent notamment s'appuyer sur les informations et/ou bilans déjà partagés périodiquement avec les instances représentatives du personnel notamment via la BDESE.

Chapitre 3.3 - INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD

Lors de chaque réunion annuelle de la commission de suivi, les indicateurs suivants seront présentés. Ils seront dans la mesure du possible genrés et au niveau des Directions Générales :

Temps de travail :

- Nombre de collaborateurs à temps partiel par statut et par genre.
- Nombre de collaborateurs en horaires individualisés à temps plein, et en horaires individualisés à temps partiel.
- Nombre de collaborateurs au forfait-jours et forfait-jours réduit.
- Nombre de collaborateurs au forfait-jours ayant eu au moins un entretien de suivi (dont entretien annuel),
- Nombre de collaborateurs prenant 100% de leurs congés. Nombre de collaborateurs plaçant leurs congés.

Télétravail :

- Nombre de télétravailleurs réguliers et flexibles.
- Nombre de collaborateurs inéligibles au télétravail.

Mobilité :

- Nombre et taux de mobilité par statut et par genre.

Seront prises en compte les mobilités fonctionnelles (changement de métier), et les mobilités géographiques au sens de l'accord GPEC en vigueur au sein des Entités (données DSERH).

Départs de l'entreprise :

- Nombre de départs (démission, retraite, licenciement, fin de période d'essai et rupture conventionnelle) par ancienneté, par statut, par genre et par direction générale (données DSERH).

Absentéisme :

- Taux d'absentéisme pour cause de maladie, par statut, par genre, par direction générale, et par durée d'absence (inférieure à 3 jours, entre 3 jours et 3 mois, supérieure à 3 mois).
- Nombre de bénéficiaires annuels d'un cycle de méditation MBSR.
- Nombre d'absences autorisées rémunérées et non rémunérées.

Accidents du travail et de trajet :

- Nombre d'accidents de travail avec ou sans arrêt de travail, fréquence et nombre de journées perdues.
- Nombre d'accidents de trajet avec ou sans arrêt de travail, fréquence et nombre de journées perdues.
- Répartition des accidents de travail (avec ou sans arrêt de travail) par éléments matériels, selon la codification de la CPAM des sources de danger (annualisation des données fournies dans les CSSCTE).
- Répartition des accidents de trajet (avec ou sans arrêt de travail) par éléments matériels, selon la codification de la CPAM des sources de danger (annualisation des données fournies dans les CSSCTE).

Maladies professionnelles :

- Nombre et typologie de maladies professionnelles.

Les aménagements préconisés par le médecin du travail :

- Nombre d'aménagements de poste préconisés par la médecine du travail, connus et traités par le Service Prévention Covéa.

Incivilités/agressions :

- Nombre de situations remontées via l'outil « Service Now Covéa ».
- Synthèse des incivilités transmises trimestriellement à chacune des CSSCTE (avec actions menées).

Risques internes :

- Nombre de signalements de situations RPS.
- Nombre de signalements d'agissements sexistes ou sexuels.

Actions de formation :

- Prévention des RPS :
 - Nombre de managers formés,
 - Nombre de collaborateurs formés.
- Lutte contre les incivilités externes :
 - Nombre de managers formés,
 - Nombre de collaborateurs formés.

Droit à la déconnexion :

- Nombre de connexions (hors Fidélia et hors DROM) avant 8h et après 20h.
- Sous réserve d'une extraction informatique possible à l'échelle de l'ensemble des Entités, nombre de connexions lors des périodes de suspension du contrat de travail (week-end, congés,...).

Assistance psychologique :

- Nombre de sollicitations annuelles via l'assistant unique.

Réseau d'assistance sociale :

- Nombre de sollicitations du réseau.

Cessation progressive d'activité :

- Nombre de cessations progressives d'activité.

Engagement citoyen :

- Nombre de demandes de départ en congé de solidarité internationale ou en congé pour catastrophe naturelle, nombre de demandes acceptées, nombre de refus et motivation des refus.

Les indicateurs, tels que présentés dans le cadre d'autres commissions de suivi d'accords collectifs, en vigueur au sein de Covéa et dont les thématiques sont en lien avec le présent accord, pourront être remis lors de la commission de suivi prévue au présent chapitre.

TITRE 4 - Les actions prioritaires en faveur de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Par le présent accord, l'UES Covéa, s'appuyant notamment sur une démarche globale de prévention des risques professionnels et des acteurs mobilisés, poursuit son engagement en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail des collaborateurs, et entend développer des mesures ciblées sur des sujets prioritaires pour la période 2022/2024.

Le présent titre a ainsi pour objet de détailler les mesures qui seront déployées durant la période de validité du présent accord (2022/2024) sur ces thématiques prioritaires, telles que négociées par les Parties :

- assurer à tous les collaborateurs de l'UES Covéa un meilleur équilibre de leurs temps de vie, tout au long de leur carrière,
- protéger leur santé et leur sécurité, dans le cadre de la démarche globale de prévention des risques professionnels,
- encourager les mobilités durables des collaborateurs, cela s'inscrivant notamment dans la politique de responsabilité sociétale d'entreprise de Covéa.

Ces actions complètent les autres dispositifs déjà mis en œuvre au sein de l'UES Covéa visant à favoriser la qualité de vie et des conditions de travail de tous (télétravail, égalité professionnelle femmes/hommes, politique en faveur des collaborateurs en situation de handicap, mesures favorisant l'articulation entre vie personnelle et professionnelle...).

Chapitre 4.1 - FAVORISER LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

Les Parties réaffirment l'importance de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle comme facteur déterminant de la qualité de vie et des conditions de travail.

Afin de permettre un meilleur équilibre des temps de vie des collaborateurs, les Parties considèrent que des mesures spécifiques doivent être mises en œuvre pour faciliter l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, mais également pour assurer l'effectivité du droit à la déconnexion pour tous.

Article 4.1.1 - Les dispositifs facilitant l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

De nombreuses mesures en faveur de la parentalité et en soutien aux salariés aidants sont déjà déployées au sein de l'UES Covéa, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Dans le cadre du présent accord, les Parties entendent mettre en œuvre et expérimenter d'autres dispositifs pour favoriser l'équilibre des temps de vie des collaborateurs et améliorer ainsi leur qualité de vie et des conditions de travail.

Article 4.1.1.1 - Mesures de soutien à la parentalité

❖ Collaborateur ayant un enfant en situation de handicap

Afin d'accompagner les parents, collaborateurs des Entités, ayant un enfant en situation de handicap, les Parties ont décidé de reculer la limite d'âge permettant de bénéficier, dans les conditions définies ci-après, de jours de congés pour enfant malade et d'une absence autorisée pour la rentrée scolaire.

La limite d'âge fixée pour bénéficier des dispositifs ci-après est fixée à la veille du 28^{ème} anniversaire de l'enfant, sur présentation de justificatifs et à condition qu'ils bénéficient effectivement :

- soit de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (versée jusqu'aux 20 ans de l'enfant),

- soit de l'allocation adulte handicapé (au-delà des 20 ans) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH).

Dans tous les cas, l'enfant du salarié ne doit pas percevoir de revenus supérieurs à 55% du SMIC brut annuel.

- Congés pour enfant malade : le salarié qui a la charge d'un ou plusieurs enfants bénéficie d'autorisations d'absences rémunérées de deux jours par an, par enfant à charge (du 18^{ème} anniversaire jusqu'à la veille des 28 ans de l'enfant), en cas d'hospitalisation ou de pathologie lourde et durable (rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants), sur présentation d'un certificat d'hospitalisation ou certificat médical.
- Absence autorisée pour la rentrée scolaire : l'article 11.2.3 de l'accord temps de travail en vigueur au sein des Entités précise que « *le salarié qui a la charge d'un ou plusieurs jeunes enfants bénéficie, en tant que de besoin, d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par an pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants jusqu'à la rentrée en 6^{ème}. Cette journée est fractionnable en 2 demi-journées à positionner sur la journée officielle de la rentrée des classes et les 5 jours calendaires qui la suivent.* »
Une journée est attribuée en complément aux parents ayant un ou des enfant(s) en situation de handicap, jusqu'à la veille de ses(leurs) 28^{ème} anniversaire (âge à la date de la rentrée scolaire), sur présentation d'un justificatif.

❖ Collaborateur dont la conjointe a recours à la procréation médicalement assistée

En complément des autorisations d'absence prévues par les dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent accord (art. L. 1225-16 du Code du travail), le(la) collaborateur(trice) de l'une des Entités de l'UES Covéa, dont la conjointe, partenaire de PACS, ou personne avec laquelle il(elle) vit maritalement, a recours à l'assistance médicale à la procréation, bénéficie d'une journée d'absence autorisée rémunérée supplémentaire afin de l'accompagner pour des actes ou examens médicaux nécessaires au protocole, sur présentation d'un justificatif.

Article 4.1.1.2 - Mesures favorisant la transition entre activité professionnelle et retraite

❖ Retraite progressive

Les Parties rappellent que les collaborateurs qui en remplissent les conditions légales peuvent bénéficier de la retraite progressive, selon les modalités prévues par l'accord Retraite en vigueur au sein des Entités.

La retraite progressive permet à un collaborateur de maintenir une activité salariée à temps partiel tout en cumulant le versement d'une partie de sa pension de retraite, liquidée à titre provisoire.

Conformément aux dispositions en vigueur au jour de la signature du présent accord, les conditions pour bénéficier de la retraite progressive sont les suivantes :

- avoir atteint l'âge minimal de départ légal à la retraite applicable à la génération du collaborateur, diminué de deux ans, sans pouvoir être inférieur à 60 ans,
- justifier d'une durée de 150 trimestres d'assurance vieillesse et de périodes reconnues équivalentes au régime général et le cas échéant auprès d'un ou plusieurs autres régimes obligatoires,
- avoir une activité à temps partiel comprise entre 40 % et 80 % de la durée du travail applicable au collaborateur.

La Loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 ouvre le bénéfice de la retraite progressive aux salariés au forfait-jours à compter du 1^{er} janvier 2022 (au jour de la signature du présent accord, un décret d'application est toujours attendu).

Les salariés en convention de forfait en jours en fin de carrière pourront ainsi diminuer progressivement leur activité tout en pouvant bénéficier d'une partie de leur pension de retraite.

❖ Utilisation du CETR pour une cessation progressive de l'activité professionnelle

Conformément à l'article 2.3.2.2 de l'accord Retraite en vigueur au sein des Entités, « *sous réserve de l'accord de l'employeur, les jours placés sur le CETR peuvent être utilisés par anticipation et de manière progressive pour permettre au salarié qui le souhaite de réduire son temps d'activité et ainsi faciliter la transition entre activité professionnelle et retraite, à concurrence de 2 journées maximum par semaine, sur la base d'un temps plein, non fractionnable. [...]*
La durée de cessation progressive d'activité est de 36 mois maximum. »

A titre d'expérimentation, et uniquement pendant la durée de validité du présent accord, les collaborateurs pourront utiliser, de manière dérogatoire et avec l'accord de l'employeur, leur CETR en vue d'une cessation progressive d'activité pour une durée maximale de 5 ans (au lieu de 3 ans actuellement), sous réserve de remplir les autres conditions fixées par les dispositions en vigueur et qu'une date de départ en retraite du collaborateur soit déjà connue et fixée 5 ans avant.

Afin de pouvoir bénéficier de ce dispositif, le délai de prévenance entre la réception de la demande écrite du collaborateur et la date de démarrage de l'activité à temps réduit est de 3 mois minimum. La période d'activité à temps réduit prend nécessairement effet au premier jour d'un mois civil.

En outre, la date de début de la période de cessation progressive de l'activité professionnelle devra ainsi être comprise dans la période de validité du présent accord.

Il est précisé que, dans le cadre de cette expérimentation, les dispositions relatives à l'abondement, prévues à l'article 2.2.4 de l'accord Retraite, ne sont pas modifiées.

Enfin, ce dispositif de cessation progressive d'activité sera mis en œuvre à titre expérimental sur la période 2022/2024, sous réserve de validité de l'accord Retraite précité.

❖ Sensibilisation aux premiers secours

L'UES Covéa a mis à disposition de tous les collaborateurs un module de sensibilisation aux gestes de premiers secours et au rôle du sauveteur secouriste du travail (SST) dans l'entreprise.

Cela s'inscrit dans le cadre de la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent, dont doivent bénéficier les collaborateurs avant leur départ à la retraite.

Conformément aux dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord, cette sensibilisation doit en effet permettre au collaborateur, avant son départ à la retraite, d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention,
- réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée,
- réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

Article 4.1.1.3 - Mesures favorisant l'engagement citoyen

Durant la période de validité du présent accord, à titre expérimental et dérogatoire, et dans le respect des dispositions en vigueur, les collaborateurs pourront utiliser, avec l'accord de l'entreprise, les jours placés sur leur CETR, tel que défini par l'accord Retraite en vigueur au sein des Entités, pour financer une absence, d'une durée maximale de trois mois, dans le cadre :

- d'un congé de solidarité internationale, pour une mission située hors de France et proposée par une association humanitaire ou une organisation internationale dont la France est membre,

Article 4.1.2 - Le droit à la déconnexion

Les Parties réaffirment l'importance qu'elles attachent au principe du droit à la déconnexion qui constitue un levier déterminant de la qualité de vie et des conditions de travail des collaborateurs ainsi que de l'équilibre entre leur vie familiale, personnelle et professionnelle.

L'évolution des technologies de l'information et de la communication permettent de ne plus limiter le travail à la seule activité au sein des locaux de l'entreprise.

Les moyens de communication en entreprise ont considérablement évolué et les outils d'échange se sont multipliés. Les outils numériques mis à la disposition des collaborateurs, ainsi que le développement du télétravail peuvent, selon l'utilisation qui en est faite, avoir un impact sur l'équilibre des temps de vie.

Aussi, consciente que les évolutions de l'utilisation des outils numériques et des organisations sont susceptibles de modifier les pratiques habituelles de travail et doivent être accompagnées et encadrées, Covéa a négocié, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale :

- des dispositions relatives à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, au sein d'un accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes, signé le 29 janvier 2021, pour la période 2021/2023,
- des dispositions relatives au droit à la déconnexion pour tous, au sein d'un accord relatif au télétravail et au droit à la déconnexion, signé le 16 juillet 2021, pour la période 2022/2024.

Dans le cadre de la négociation relative au télétravail, les Parties s'étaient accordées pour considérer que la thématique de la qualité de vie et des conditions de travail, ne concernant pas que les seuls télétravailleurs, serait abordée dans le cadre de la négociation relative à la qualité de vie et des conditions de travail, qui s'est ouverte au second semestre 2021.

Dans cette attente, l'accord relatif au télétravail et au droit à la déconnexion stipulait :

« A l'issue de ces négociations, le cas échéant, les dispositions relatives au droit à la déconnexion prévues par l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail se substitueront de plein droit à celles prévues dans le présent accord.

En cas d'échec des négociations sur le thème « Qualité de Vie au Travail », les dispositions relatives au droit à la déconnexion, prévues par le Titre 3 du présent accord, resteront en vigueur jusqu'à ce qu'un accord portant sur ce thème soit signé par les Parties, et ce au plus tard jusqu'au 31 décembre 2024 (date de fin de validité du présent accord) ».

Par conséquent, à compter de la date de prise d'effet du présent accord, soit le 1^{er} janvier 2022, les dispositions du présent article se substituent aux dispositions ayant le même objet et initialement prévues au Titre 3 de l'accord relatif au télétravail et au droit à la déconnexion, signé le 16 juillet 2021.

Les Parties rappellent que le droit à la déconnexion doit être effectif pour tous les collaborateurs de l'UES Covéa, quel que soit leur mode d'organisation du travail (exemples : travail sur site, télétravail, travail nomade, travail en tout site, tels que définis par l'accord relatif au télétravail et au droit à la déconnexion précité...) et d'aménagement du temps de travail (salariés à l'horaire ou au forfait-jours).

Aussi, dans le but d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion pour tous, les Parties sont convenues des actions prévues au présent article.

Article 4.1.2.1 - Principe du droit à la déconnexion

Au sens du présent accord, le droit à la déconnexion s'entend comme le droit, pour tous les collaborateurs de l'UES Covéa, de ne pas se connecter ou être sollicités en dehors des jours et des horaires habituels de travail, de façon à garantir les temps de repos et de congés, à préserver leur sphère personnelle et à favoriser une meilleure articulation entre vie personnelle, familiale, et activité professionnelle.

Le droit à la déconnexion s'inscrit dans le respect des dispositions en vigueur, notamment :

- l'article L. 2242-17 du Code du travail qui précise que la négociation dans ce cadre porte sur « les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ».
- l'article 6.3.5 de l'accord relatif au temps de travail et à ses aménagements, signé le 14 juin 2017, qui rappelle, conformément à l'article L. 3121-64 II 3° du Code du travail, le droit à la déconnexion des collaborateurs au forfait annuel en jours, et notamment :
 - « tant le.la responsable hiérarchique que le.la salarié.e ayant souscrit un forfait annuel en jours doivent respecter le droit à une déconnexion des outils de communication à distance pendant les périodes de repos hebdomadaire et quotidien », et
 - « sauf circonstances exceptionnelles, un.e salarié.e n'a pas à envoyer d'e-mails pendant une période de suspension du contrat de travail (congés payés, arrêt maladie,...) et n'est pas tenu.e de répondre aux e-mails ou autres sollicitations reçus pendant une telle période ».

Dans ce cadre, il est rappelé que les outils informatiques et smartphones ne doivent pas être utilisés en dehors des périodes habituelles de travail, sauf circonstances exceptionnelles, ni en dehors des périodes strictement encadrées par les dispositions conventionnelles relatives au temps de travail et ses aménagements en vigueur (ex : période d'astreintes notamment).

Les Parties rappellent que les sollicitations par mails, SMS, skype, contacts téléphoniques ou autres applications mises en place par la DTSI, sont à éviter hors des heures habituelles de travail, les week-ends non travaillés et pendant les congés, et en tout état de cause, rappellent que les collaborateurs ne sont pas tenus d'y répondre.

Tout collaborateur est fondé à éteindre son téléphone portable professionnel et à ne pas consulter ses mails professionnels durant ses périodes de repos et de congés. Il est invité à indiquer son indisponibilité (congés, absence prévisible) et la durée de celle-ci par un message d'absence, et/ou à réorienter ses correspondants vers un interlocuteur ou un service disponible.

Enfin, indépendamment des obligations qui pèsent, avant tout, sur les Entités, il convient de rappeler que la déconnexion suppose également une vigilance de la part du collaborateur à ne pas utiliser ces outils numériques en dehors de ces périodes, notamment à l'attention d'un collègue.

Les managers sont également invités à porter une attention particulière quant à l'utilisation des outils numériques par leurs collaborateurs.

Article 4.1.2.2 - Les dispositifs favorisant les bonnes pratiques numériques

Dans le cadre du présent accord et afin d'assurer le respect du droit à la déconnexion pour tous, sont mis en place des dispositifs favorisant la régulation de l'utilisation des outils numériques, en complément de la charte d'utilisation des systèmes d'information annexée aux règlements intérieurs, ces dispositifs soulignant la volonté forte de Covéa de travailler sur l'équilibre entre les sphères professionnelle et privée :

- mise en place d'une fenêtre d'alerte pop-up (entre 20h et 8h et toute la journée du dimanche et jours fériés - hors plateaux 24/24 Fidélia, ces horaires étant par ailleurs adaptés pour les DROM).
Il convient d'être particulièrement vigilant sur l'envoi de mails en dehors de cette plage horaire, compte tenu de l'impact que cela peut avoir sur l'équilibre des temps de vie des collaborateurs.
- les réunions (y compris par skype) ne doivent pas être organisées entre 20 heures et 8 heures (à l'exception des collaborateurs du plateau d'assistance de Fidélia amenés à travailler au-delà de 20h ou avant 8h). La planification des réunions entre 9 heures et 18 heures doit être privilégiée, en évitant autant que possible les pauses déjeuners. La planification des réunions

tiendra également compte des horaires de fonctionnement des services, tels que définis dans les fiches d'organisation des unités de travail.

- une communication auprès des collaborateurs : inciter les collaborateurs à mettre en place une signature de mail rappelant le respect des équilibres de chacun.

Un guide des bonnes pratiques, comportant un volet relatif au bon usage des outils numériques, sera mis à disposition des collaborateurs, afin d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion pour tous. Ces bonnes pratiques sont intégrées dans la formation des managers et feront l'objet d'une sensibilisation des collaborateurs lors de leur embauche.

A titre d'illustration, il pourra être rappelé :

- d'utiliser l'envoi différé des mails à bon escient,
- de ne pas utiliser les outils numériques comme mode de transmission exclusif des consignes managériales mais de privilégier les échanges directs,
- de laisser le temps au collaborateur de prendre connaissance de ses mails lors de son retour après une absence d'une durée significative,
- afin de gagner en efficacité et d'éviter une éventuelle surcharge informationnelle, d'adopter une vigilance particulière quant à la multiplication des canaux de communication (SMS, appels téléphoniques, échanges skype, mails,...),
- d'être particulièrement vigilant sur l'envoi des mails pendant les périodes d'absence des collaborateurs, ou en dehors de leurs horaires habituels de travail.

Si l'envoi d'un mail est nécessaire pendant cette période, l'expéditeur est invité à mentionner dans son message qu'une réponse immédiate n'est pas requise. Dans tous les cas, il est rappelé que le destinataire du mail n'a aucune obligation de répondre à une sollicitation émise en dehors des jours et des horaires habituels de travail,

- les règles de bon usage de la messagerie instantanée (skype ou autre application mise en place par la DTSI),
- l'interdiction des consignes managériales via des outils personnels (whatsapp ou autre messagerie mobile équivalente) hors gestion de crises (type PCA).

Enfin, le droit à la déconnexion sera évoqué lors de l'entretien annuel, ainsi que lors des entretiens de suivi pour les collaborateurs au forfait-jours. En cas de besoin, le droit à la déconnexion doit également être évoqué, à l'initiative du manager ou du collaborateur, sans attendre la tenue de l'entretien annuel ou des entretiens de suivi pour les collaborateurs au forfait-jours.

Chapitre 4.2 - PROMOUVOIR LA PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DES COLLABORATEURS

Conscientes que le bien-être au travail des collaborateurs est un levier essentiel pour la performance sociale et économique de l'UES Covéa, les Parties s'engagent à assurer à l'ensemble des collaborateurs un cadre de travail serein et efficace, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Dans cette optique, les Parties s'engagent à prévenir l'absentéisme, à lutter contre les risques psychosociaux (RPS) et contre toute forme de violence au travail, et à promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail des collaborateurs de l'UES Covéa en définissant un cadre général et des dispositifs visant à préserver l'équilibre du lien entre la santé des collaborateurs et le travail.

Confirmant ainsi une volonté commune de préserver la santé tant physique que mentale et la sécurité des collaborateurs, tout en reconnaissant que les risques psychosociaux peuvent être d'origine multifactorielle, les Parties ont donc décidé de poursuivre et renforcer les actions déjà engagées dans ce domaine.

Aussi, le présent chapitre se fixe pour objectifs de poursuivre les travaux déjà engagés et d'impulser une nouvelle dynamique d'acculturation en matière de prévention de l'absentéisme et de lutte contre les violences ou risques internes (risques psychosociaux) et externes (incivilités) au sein de l'UES Covéa.

L'objet de ce chapitre est donc multiple. Les Parties signataires ont pour ambition :

- de poursuivre les actions de prévention de l'absentéisme et de porter une attention particulière aux collaborateurs absents pour une longue durée, en favorisant leur retour dans l'entreprise,
- de favoriser la prise de conscience et la compréhension des facteurs de risques psychosociaux par l'ensemble des collaborateurs,
- de fournir à l'ensemble des acteurs des outils qui permettent de détecter, de prévenir et de traiter les risques psychosociaux au quotidien,
- de promouvoir l'ensemble des actions menées pour le bien-être et la protection de la santé physique et mentale des collaborateurs et leur sécurité et ainsi favoriser l'engagement de tous et la performance de chacun.

A cet égard, les Parties reconnaissent la responsabilité de tous dans la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail. Ainsi, l'engagement et l'adhésion du corps social aux mesures développées ci-après est un facteur clé de performance de l'entreprise.

Article 4.2.1 - Prévenir les risques internes - une démarche globale de prévention des risques psychosociaux

La prise en compte et la prévention des risques psychosociaux contribuent à améliorer la qualité de vie et des conditions de travail de façon durable.

Les Parties s'entendent pour poursuivre la démarche globale de prévention des RPS, harmonisée au sein de l'UES Covéa, construite et développée depuis 2018 par la Direction.

Dans le cadre du présent accord, les Parties souhaitent poursuivre, au sein de l'UES, les actions visant à combattre de façon spécifique certains comportements (violences physiques, violences psychologiques, harcèlement moral,...), à soutenir leur prévention (notamment par l'usage d'outils de sensibilisation, de formations, de guides, de dispositifs de signalement, de prise en charge et d'instruction de chaque situation, une politique RH adaptée qui prenne en compte les femmes et les hommes et leur environnement de travail) et à accompagner les victimes ainsi que, le cas échéant, le collectif concerné.

Pour rappel, l'entreprise joue un rôle majeur dans la lutte contre les violences au travail, qu'elles soient d'origine interne ou externe. Ainsi, la prévention et la prise en compte des situations de harcèlement moral, de violence et de stress au travail font partie intégrante de la démarche de vigilance collective et individuelle et de l'engagement de l'UES Covéa en matière de santé et sécurité.

Les Parties entendent, par ces actions, permettre aux salariés victimes de violences de s'exprimer plus facilement et ainsi promouvoir un environnement bienveillant.

Article 4.2.1.1 - Objectifs

Des mesures de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs de l'UES Covéa continueront à être déployées.

En outre, un guide de bonnes pratiques, comportant notamment un volet spécifique à destination des managers sur la prévention des risques psychosociaux, sera diffusé.

Durant la période de validité du présent accord, les Parties se fixent pour objectif de mettre à disposition de tous les collaborateurs de l'UES Covéa une formation sur le risque psychosocial.

Article 4.2.1.2 - Actions mises en œuvre face aux situations de RPS rencontrées au travail

Les Parties s'engagent à agir de la façon suivante :

❖ Prévention primaire :

- Poursuivre la démarche d'identification du risque psychosocial et de son évaluation intégrée au sein du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP),
- Maintenir l'accompagnement aux changements par des études d'impacts humains des projets importants et leur plan d'accompagnement,
- Initier une démarche de recueil d'indicateurs par un instrument d'expression des collaborateurs et de mesure du climat social (le baromètre interne).
- Encourager l'expression des collaborateurs et la réflexion autour des situations de travail par l'organisation de temps d'échanges, à l'initiative de chaque Direction.
A titre d'illustration, des « Cafés Skype » peuvent être organisés par la ligne managériale, ces échanges peuvent également avoir lieu via les groupes d'amélioration continue, les « Tours de France », le CODEV (le co-développement est une méthode éprouvée d'accompagnement, de travail collaboratif et de résolution de problématiques professionnelles, de projet, d'accompagnement, de définition de stratégie, entre pairs), les réunions de quartiers NET...
Lors des réunions d'équipe, le manager est également attentif aux échanges portant sur le travail et son organisation.

❖ Prévention secondaire :

- **Actions de communication et de sensibilisation** à destination de tous les acteurs de l'entreprise :
 - par la mise à disposition de documentations sur les thématiques visées par l'accord,
 - par la diffusion d'un guide des bonnes pratiques.
- **Actions de formations** à destination de tous les acteurs de l'entreprise :
 - mettre en place et promouvoir une formation à destination des collaborateurs pendant la durée de l'accord,
 - mettre en place et promouvoir une formation plus spécifiquement à destination des managers pendant la durée de l'accord,
 - mettre en place une démarche spécifique visant à s'assurer que toutes les populations acteurs-clés du dispositif de gestion et de soutien des signalements (acteurs RH, représentants du personnel) ont bien suivi une des deux formations précitées.

PB 82   

❖ **Prévention tertiaire :**

- **Sécuriser la gestion des situations de violences au travail :**
 - **Informer sur les procédures d'alerte, sur les canaux de signalement et sur les rôles et les coordonnées de chacun des acteurs internes et externes :**
 - des médecins du travail ou des Services de Prévention et de Santé au Travail compétents,
 - des inspections du travail,
 - du Défenseur des droits,
 - des associations externes d'aide aux victimes (3919...),
 - du référent préventeur du secteur et sur les règles de sollicitations établies pour signaler et déclencher l'instruction d'une situation de harcèlement ou de violence au sein de l'UES Covéa.
 - **Engager et coordonner les acteurs internes (équipes RH, managers, salariés, représentants du personnel...) pour le soutien et la bonne orientation des victimes.**
- **Conforter le dispositif de recueil et de soutien des victimes en cas de signalement :**
 - prendre en charge les victimes dans les meilleurs délais et les accompagner (soutien émotionnel, assistance psychologique),
 - instruire les demandes dans les meilleurs délais en prenant le cas échéant des mesures conservatoires.

Article 4.2.2 - La démarche de prévention de l'absentéisme

Soucieuse de préserver la santé des collaborateurs, l'UES Covéa adopte une démarche globale de prévention de l'absentéisme, démarche renforcée depuis 2019 dans le cadre d'un chantier dédié afin d'agir sur l'engagement des collaborateurs, la qualité de vie et des conditions de travail, réduire les coûts générés par l'absentéisme, et améliorer la performance sociale et économique de l'entreprise.

S'inscrivant dans le prolongement des actions déjà déployées au sein de l'UES Covéa, et en lien avec une politique globale en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail, ce chantier a notamment pour objectifs de mieux comprendre les causes de l'absentéisme, et de mettre en œuvre des actions ciblées, dans une démarche globale de prévention pour la préservation de la santé des collaborateurs.

En outre, dans le cadre du présent accord, il a été décidé par les Parties de mettre en œuvre, en plus des dispositifs déjà existants - dispositifs légaux ou développés au niveau de l'UES Covéa - des mesures spécifiques afin de faciliter la reprise d'activité des collaborateurs, notamment après une longue absence (plus de 90 jours).

Article 4.2.2.1 - Les dispositifs généraux de prévention de l'absentéisme et d'accompagnement au retour à l'emploi

❖ La vaccination antigrippale

A compter de la campagne de vaccination antigrippale qui débutera à l'automne 2022, et en fonction des consignes sanitaires en vigueur, les collaborateurs travaillant sur certains sites centraux (Levallois, Le Mans, Niort Chauray) pourront être vaccinés contre la grippe durant leur temps de travail.

Le vaccin sera administré par les services de santé Covéa, à hauteur de leurs capacités techniques et humaines (c'est-à-dire selon le nombre de demandes, mais aussi de vaccins disponibles, et selon la disponibilité du personnel médical).

A cet effet, une communication sera réalisée auprès des collaborateurs des sites concernés.

❖ La mise à disposition des managers d'un guide de bonnes pratiques

Un guide de bonnes pratiques sera élaboré et diffusé durant la période de validité du présent accord. Il comportera un volet spécifique à destination des managers afin de les accompagner dans la gestion des retours des collaborateurs, notamment après une longue absence de plus de 3 mois.

Ce guide abordera notamment les thématiques suivantes :

- la réintégration du collaborateur au sein de l'équipe, et la communication sur le retour auprès des autres collaborateurs de l'équipe,
- l'entretien de ré-accueil,
- une information sur le rendez-vous de liaison,
- l'entretien professionnel de reprise d'activité, le cas échéant,
- les différents acteurs et dispositifs existants que le manager peut actionner afin de ré-accueillir le collaborateur dans les meilleures conditions, notamment :
 - o rôle du RRH,
 - o soutien de l'assistance psychologique (pour le collaborateur, ainsi que pour le manager).

Il précise que le manager veille à ne pas demander la nature de la pathologie.

❖ La mise à disposition des collaborateurs d'informations utiles

Afin d'accompagner les collaborateurs absents pour une longue durée, seront mises à leur disposition, sur l'intranet de l'entreprise, des informations sur les dispositifs dont ils peuvent bénéficier durant leur absence et au moment de leur retour, notamment pour faciliter leur reprise d'activité :

- rappeler qu'ils peuvent joindre leur manager ou leur Responsable Ressources Humaines s'ils le souhaitent,
- communiquer les coordonnées du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST), de la Mission Handicap, du Service Prévention Covéa,
- communiquer les coordonnées de l'assistance psychologique, et les informer qu'ils peuvent ainsi bénéficier d'un soutien confidentiel, 24h/24 et 7j/7, comprenant une assistance socio-psychologique, des informations, des conseils et une orientation vers les interlocuteurs adéquats,
- informer qu'ils peuvent bénéficier d'un rendez-vous de liaison avec leur employeur, dans les conditions fixées à l'article 4.2.2.2,
- informer qu'ils peuvent bénéficier, à leur demande, d'un accompagnement, adapté à leur situation, selon le type et la durée de l'absence, en vue de leur retour au sein de l'entreprise.

Ces informations sont simplement mises à disposition du collaborateur qui peut, uniquement s'il le souhaite, prendre l'initiative de recontacter l'entreprise ou le service proposé.

Une étude est menée sur la faisabilité de joindre un courrier aux collaborateurs absents pour congé maternité ou d'adoption, ou absents depuis plus de 3 mois pour cause de maladie, accident ou invalidité.

Article 4.2.2.2 - Les dispositifs de prévention de l'absentéisme et d'accompagnement au retour à l'emploi liés à la maladie ou l'accident

❖ Mesure d'accompagnement des absences maladie de courte durée : l'entretien de ré-accueil

L'entretien de ré-accueil peut-être mis en œuvre pour les absences de courte durée.

Il est organisé par le manager et ce, dans la mesure du possible, dans la semaine du retour du collaborateur dans l'entreprise.

Réalisé par le manager, l'entretien de ré-accueil a notamment pour objectifs :

- d'établir un dialogue positif, notamment en assurant son soutien au collaborateur et en l'informant des événements ayant eu lieu pendant son absence,
- d'adopter une démarche de prévention,
- d'accompagner le retour à l'emploi du collaborateur en identifiant, le cas échéant, les difficultés qu'il pourrait rencontrer, afin de mettre en place des actions adaptées,
- de lui rappeler si nécessaire les différents modes de soutien et d'accompagnement dont il peut bénéficier,
- de rappeler, si nécessaire, les règles Covéa en vigueur concernant les absences, précisées dans le règlement intérieur.

❖ Mesure d'accompagnement des absences prévisibles pour maladie de longue durée (plus de 90 jours) : l'échange en amont d'une absence programmée

Lorsque l'absence est programmée, et selon la durée de l'absence prévue, le manager organise un échange avec le collaborateur avant son départ.

Cet échange a notamment pour objet de répondre aux interrogations du collaborateur et d'organiser la continuité de son activité au sein de son service pendant son absence.

Lors de cet échange, le manager informe le collaborateur des dispositifs d'accompagnement dont il pourra bénéficier en vue de faciliter sa reprise d'activité, notamment en cas d'absence de longue durée.

Pour rappel, ces informations sont simplement mises à disposition du collaborateur qui peut, uniquement s'il le souhaite, prendre l'initiative de recontacter l'entreprise ou le service proposé.

❖ Les dispositifs communs d'accompagnement en cas d'absence - prévisible ou non - pour maladie / accident de longue durée

- Rendez-vous de liaison entre le collaborateur et l'employeur

La Loi du 2 août 2021 permet aux collaborateurs de bénéficier, dans certaines situations, d'un rendez-vous de liaison avec l'employeur, associant le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST).

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, un rendez-vous de liaison peut ainsi être organisé, sous conditions, pour les collaborateurs absents pour maladie ou accident.

Ce rendez-vous de liaison a pour objet d'informer le collaborateur qu'il peut bénéficier :

- d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle,
- d'un examen de pré-reprise,
- d'autres mesures d'accompagnement, telles que des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

Ce rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative de l'employeur ou du collaborateur. L'employeur informe le collaborateur qu'il peut en bénéficier.

Ce rendez-vous est, dans tous les cas, facultatif pour le collaborateur.

- Visite médicale de pré-reprise

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les collaborateurs absents pour cause de maladie ou d'accident peuvent solliciter une visite médicale de pré-reprise en vue de leur retour dans l'entreprise.

L'objectif de la visite de pré-reprise est de favoriser le maintien dans l'emploi du collaborateur. Elle ne se substitue pas à la visite médicale de reprise lorsque celle-ci est obligatoire.

- Visite médicale de reprise

Pour chaque collaborateur de retour d'absence pour cause de maladie ou d'accident, une visite médicale de reprise est organisée à l'initiative de l'employeur au moment de la reprise effective du travail dans les conditions déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les éventuels aménagements de poste ou autres mesures individuelles préconisés par le Médecin du travail sont étudiés, le cas échéant, en lien avec la Mission Handicap.

- Entretien professionnel de reprise d'activité

Conformément aux dispositions légales, les collaborateurs bénéficient d'un entretien professionnel à leur retour dans l'entreprise après certaines absences, notamment au retour d'un arrêt longue maladie.

A la demande du collaborateur, cet entretien peut également avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

Lors de cet entretien professionnel de reprise d'activité, le collaborateur peut notamment évoquer avec son manager ses souhaits d'évolution dans son poste ou vers un autre poste, ainsi que ses souhaits de mobilité géographique.

A l'issue de cet entretien, le collaborateur peut également demander à rencontrer son Responsable Ressources Humaines afin de bénéficier d'un accompagnement dans l'élaboration de son projet professionnel.

- Dispositif expérimental en cas de pathologie lourde

En outre, pendant la durée d'application du présent accord, à titre d'expérimentation, les collaborateurs de retour d'une longue absence pour une pathologie lourde, pourront suivre un cycle de méditation MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction - Réduction du Stress Basée sur la Pleine Conscience).

Ils pourront bénéficier de ce dispositif après analyse du Médecin du travail Covéa référent sur le sujet, et ce dans la limite de 10 bénéficiaires sur la durée de l'accord.

Article 4.2.2.3 - Mise en place d'un accompagnement personnalisé pour les autres longues absences

Afin de favoriser la reprise d'activité des collaborateurs dans des conditions optimales, les Parties ont souhaité étendre les mesures d'accompagnement personnalisé au retour d'une longue absence, citées au précédent article, à d'autres situations.

Ainsi, les dispositifs d'accompagnement avant le départ, pendant l'absence et/ou au retour dans l'entreprise, prévus aux articles 4.2.2.1 et 4.2.2.2 (à l'exception du rendez-vous de liaison, des visites médicales hors congé maternité, de l'entretien de ré-accueil, et du dispositif expérimental en cas de pathologie lourde), peuvent ainsi être mis en place au profit des collaborateurs, dans le respect des dispositions en vigueur :

- absents pour les motifs suivants : absences liées à la parentalité (congé maternité, d'adoption, congé parental) ou absences des salariés aidants (congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant),
- et dont l'absence, prévisible ou non, est d'une durée au moins égale à trois mois.

Article 4.2.3 - Protéger les collaborateurs des incivilités externes

Au-delà des formes de violences internes que sont notamment le harcèlement moral et le harcèlement sexuel, d'autres formes de violences externes doivent être prises en compte, dénommées incivilités externes.

Soucieux de la qualité de vie et des conditions de travail des collaborateurs, la Direction et les partenaires sociaux de l'UES Covéa prennent en compte l'importance du phénomène des incivilités externes subies notamment à l'occasion des relations avec la clientèle, les partenaires et les prestataires, et de ses possibles conséquences sur les conditions de travail des collaborateurs. Ces incivilités peuvent en outre avoir des conséquences importantes sur l'intégrité physique et mentale des salariés qui en sont victimes.

Face à ce phénomène constaté plus globalement au sein de la société civile, et de l'aggravation de certains comportements, les Parties réaffirment leur volonté de prévenir et de combattre cette forme de violence.

Ainsi, la démarche de prévention de l'UES Covéa se traduit par la mise en œuvre de procédures spécifiques pour le traitement de ce type de situations.

Article 4.2.3.1 - Définitions des incivilités externes

Ces actes d'incivilités externes peuvent notamment prendre la forme :

- d'un manquement aux normes sociales (politesse, courtoisie ou encore respect d'autrui),
- d'agressions verbales en face à face ou à distance (insultes, menaces, intimidations, propos discriminatoires, homophobes ou sexistes...) et ce quel que soit le lieu,
- d'incivilités « numériques » et/ou diffusion sur les réseaux sociaux,
- d'agressions physiques volontaires ou non (bousculade, coups, blessures mais aussi destruction ou dégradation de matériels...).

Entrent dans le champ de ce présent article, les incivilités commises par toute personne extérieure à l'entreprise (client, partenaire, prestataire, prospect ou public externe divers) à l'encontre des collaborateurs - sur le lieu, dans les circonstances ou à l'occasion du travail – et étant imputables, directement ou non, à l'activité professionnelle exercée soit en situation de face à face (dans et hors les locaux de l'UES Covéa), ou à distance (oral [appel téléphonique, message vocal etc.], ou par écrit [sur support papier ou électronique]).

Ainsi, les incivilités peuvent avoir lieu :

- sur le lieu de travail : sur site, en télétravail, en déplacement, en rendez-vous client ou partenaire, en formation...
- lors du trajet domicile/travail : transport en commun, parking de stationnement...
- devant le site, l'agence...

Article 4.2.3.2 - Actions mises en œuvre

La Direction a mis en place un certain nombre de dispositifs pour contribuer à prévenir ces incivilités.

❖ Prévention primaire :

- **Poursuivre la démarche d'identification des incivilités externes et de leur évaluation** intégrée au sein du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP),
- **Sensibiliser et informer** les clients, partenaires, prestataires, ou tout public externe à l'entreprise sur l'existence :

- de système de vidéo protection (système déclenché par un collaborateur dont l'agence bénéficie d'un dispositif de « bouton panique » permettant d'écouter et visualiser la scène et selon les situations, de capturer du son ou des images sur site afin de prévenir ou de témoigner d'actes d'incivilités des clients, partenaires, prestataires ou prospects) par des signalements en agence,
- de dispositifs d'écoute et d'enregistrement aléatoire de conversations téléphoniques sur le lieu de travail avec la clientèle, notamment sur des plates-formes téléphoniques, par un message diffusé sur le serveur vocal avant la prise d'appel.
- **Inform** les clients, partenaires, prestataires, ou tout public externe à l'entreprise, via un **affichage** au sein des agences, que tout acte d'incivilité pourra donner lieu à un dépôt de plainte.
- **Mettre en place des conditions d'accueil agréables** et une **signalétique claire et adaptée** pour faciliter le déplacement des clients au sein des agences (l'expérience démontre que ces dispositifs contribuent à désamorcer une situation conflictuelle potentiellement agressive).

Les mesures de prévention ci-dessus peuvent revêtir plus ou moins d'importance et peuvent être adaptées selon les conditions concrètes d'organisation des équipes en relation avec la clientèle.

❖ Prévention secondaire :

- **Actions de communication et de sensibilisation** à destination de l'ensemble des collaborateurs sur le phénomène des incivilités externes par :
 - la diffusion d'informations utiles sur l'intranet de l'UES Covéa (numéro d'alerte, mesures d'accompagnement),
 - des campagnes de sensibilisation et communication ponctuelles.
- **Actions de formations**, plus particulièrement, à destination des **collaborateurs en relation clientèle** pour faire face à ces incivilités et notamment :
 - sur les bonnes pratiques comportementales,
 - sur la conduite à tenir en cas de situation d'incivilité.

❖ Prévention tertiaire :

• Des dispositifs d'identification :

- Depuis 2021, un nouvel outil nommé « Service Now Covéa » a été créé et diffusé sur l'intranet de l'entreprise. Il permet à tous les collaborateurs qui sont confrontés à une incivilité externe, de la déclarer dans cet outil, enclenchant ainsi une procédure d'accompagnement.
Dans l'hypothèse où le collaborateur ne serait pas en capacité de déclarer l'incivilité dans l'outil, le manager peut le faire à sa place (la description du process à suivre est mise à disposition des collaborateurs sur l'intranet de l'entreprise).
- Un autre dispositif est en place en agence : le dispositif d'urgence par le biais d'un « bouton panique ». Les collaborateurs, dont l'agence bénéficie de ce dispositif, peuvent en faire l'usage en cas de situations à risques (la description du process à suivre est mise à disposition des collaborateurs sur l'intranet de l'entreprise).
Ce dispositif permet notamment :
 - d'alerter sur une incivilité qui est en train de se produire,
 - d'envoyer l'information au prestataire sécurité qui est en communication directe avec les autorités locales,
 - de déclencher automatiquement une prise de photos et un enregistrement audio chez le prestataire.

PB 82 

- **Des dispositifs d'accompagnement :**
 - **Information et intervention** dans un délai rapide, en cas de signalement, des managers N+1 et N+2, du RRH, des préventeurs, et du Service de Prévention et de Santé au Travail du secteur concerné :
 - Intervention dans un premier temps du N+1 et N+2,
 - Intervention d'un préventeur, si nécessaire.
 - **Accompagnement psychologique et émotionnel :**
 - des **victimes directes**, par un soutien et un accompagnement psychologique au téléphone ou en face à face par un prestataire externe (soutien psycho-émotionnel),
 - des **témoins directs ou indirects** :
 - chaque fois que nécessaire, les managers N+1 et/ou N+2 (et au besoin, avec le concours d'un acteur interne ou externe) accueillent et écoutent le(s) collaborateur(s) ayant assisté directement ou indirectement à l'incivilité externe,
 - éventuellement, les managers N+1 et/ou N+2 accompagnent l'équipe si besoin.
 - **Accompagnement juridique** par un soutien et un accompagnement personnalisé de la DRH à la demande du ou des collaborateur(s).
- **Un dispositif de sécurisation** du site en cas d'incivilités graves et multiples et/ou récurrentes plaçant les collaborateurs en situation de risque avéré (tant physique que psychique).
- **Un dispositif d'analyse et de décision de la Direction quant au maintien ou non de la relation avec le client, partenaire ou prestataire** en cas d'incivilité grave et/ou d'incivilités récurrentes.

Outre les remontées trimestrielles faites aux CSSCTE, et dans une logique d'amélioration continue des mesures préventives mises en œuvre, la Direction informe le Secrétaire de la CSSCTE concernée des typologies de cas suivants : contact et/ou agression physique, agression sexuelle directe et indirecte, menace de mort ou de représailles, dès leur remontée.

Chapitre 4.3 - ENCOURAGER LES MOBILITES DURABLES

Soucieuse de renforcer ses engagements en matière de responsabilité sociétale d'entreprise, Covéa souhaite inciter à l'usage de modes de transport plus respectueux de l'environnement, tout en réduisant le coût de la mobilité pour ses collaborateurs.

A titre exceptionnel et dérogatoire, au titre de l'année 2022, sans préjuger des dispositions qui seront, ou non, mises en œuvre à l'avenir, les collaborateurs pourront utiliser les bornes électriques installées sur certains sites Covéa pour recharger leur véhicule électrique ou hybride rechargeable, y compris leur véhicule personnel.

Afin de promouvoir des moyens de transport plus écologiques et responsables, le forfait mobilités durables permet aux employeurs d'attribuer une indemnité exonérée aux collaborateurs qui privilégient les modes de transport dits « à mobilité douce » pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Ce « forfait mobilités durables », instauré par la Loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'Orientation des Mobilités et le décret n° 2020-541 du 9 mai 2020, permet à l'employeur de prendre en charge les frais de déplacements domicile/travail de leurs collaborateurs effectués notamment en vélo mécanique, vélo électrique, en covoiturage (en tant que conducteur ou passager), en transports publics (hors abonnement) ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée.

Le présent chapitre s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'alinéa 8 de l'article L. 2242-17 du Code du travail, qui précise que la négociation relative à la qualité de vie et des conditions de travail porte notamment sur « *les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1* ».

Dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle femmes/hommes, les Parties s'étaient accordées pour considérer que ce sujet, visant à privilégier les modes de transports alternatifs, était plus large que l'égalité professionnelle et serait donc abordé lors de la négociation sur la qualité de vie et des conditions de travail.

En son article 4.3.2.5 (« *la mobilité entre le lieu de résidence et le lieu de travail* »), l'accord égalité professionnelle femmes/hommes, signé le 29 janvier 2021, affirme ainsi :

« Conscientes de l'impact que peut avoir le trajet entre le lieu de résidence et le lieu de travail pour chaque salarié, les parties confirment leur volonté d'engager une réflexion sur ce thème.

Les parties s'accordent pour considérer que ce sujet relatif à la loi sur la mobilité durable, qui vise à privilégier les modes de transports alternatifs, est un sujet plus global que l'Egalité professionnelle femme/homme et souhaitent s'accorder plus de temps de réflexion autour de cette thématique.

En ce sens, ce sujet sera abordé dans le cadre de la négociation sur le thème "Qualité de vie au travail" en 2021 ».

Le présent chapitre a ainsi pour objet de déterminer les modes de transport éligibles, le montant et les modalités de versement du forfait mobilités durables.

Article 4.3.1 - Collaborateurs et modes de transports éligibles au forfait mobilités durables

Sont éligibles au forfait mobilités durables :

- l'ensemble des collaborateurs entrant dans le champ d'application du présent accord,
- présents dans l'UES Covéa depuis au moins 3 mois (90 jours calendaires) au 31 décembre de l'année considérée, ou depuis au moins 3 mois à la date de départ de l'entreprise (si départ en cours d'année). Les collaborateurs pourront ainsi bénéficier du forfait mobilités durables dès le 4^{ème} mois de présence.

Les collaborateurs pourront bénéficier du forfait mobilités durables s'ils utilisent l'un des moyens de transports alternatifs suivants, pour leur trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail :

- le vélo mécanique ou vélo à assistance électrique personnel, en location ou en libre-service, à l'exclusion de l'abonnement à un service public de location de vélo.
- le covoiturage, que le collaborateur soit conducteur ou passager, à l'exclusion de la ou des personne(s) avec laquelle (lesquelles) le collaborateur vit habituellement.
Conformément à l'article L. 3132-1 du Code des transports, « le covoiturage se définit comme l'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte. Leur mise en relation, à cette fin, peut être effectuée à titre onéreux ».
- l'achat de titres de transports en commun (hors abonnement).
- un service d'auto-partage, exclusivement avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène.
Conformément à l'article L. 1231-14 du Code des transports, l'activité d'auto-partage est définie comme « la mise en commun d'un véhicule ou d'une flotte de véhicules de transport terrestre à moteur au profit d'utilisateurs abonnés ou habilités par l'organisme ou la personne gestionnaire des véhicules. Chaque abonné ou utilisateur habilité peut accéder à un véhicule sans conducteur pour le trajet de son choix et pour une durée limitée ».

Seuls les modes de transport énoncés ci-dessus pourront donner lieu au versement du forfait mobilités durables dans les conditions prévues au présent chapitre.

Au sens du présent accord, la résidence habituelle s'entend comme le domicile du collaborateur déclaré en paie.

Le lieu de travail correspond au lieu habituel de travail du collaborateur (site Covéa de rattachement).

Les Parties conviennent que si, durant la période de validité du présent accord, une modification des critères d'éligibilité et/ou des modes de transports éligibles au forfait mobilités durables, tels que prévus par les dispositions en vigueur, intervenait, le versement du forfait mobilités durables serait revu. A cette fin, les Parties se réuniraient pour discuter des suites à donner.

Article 4.3.2 - Montant et plafond du forfait mobilités durables

Les Parties s'entendent pour fixer le plafond du forfait mobilités durables à 500 € au maximum par année civile et par collaborateur, sous réserve de respecter les conditions définies au présent chapitre, s'agissant notamment des plafonds prévus pour le versement du forfait mobilités durables (seul ou cumulé avec la prise en charge d'autres frais de transports, telle que détaillée à l'article 4.3.3 du présent accord).

Le salarié à temps partiel, dont le contrat de travail prévoit un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle (si cette dernière lui est inférieure) peut bénéficier d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.
Lorsque le nombre d'heures travaillées par le salarié à temps partiel est inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet, la prise en charge est calculée au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Les Parties conviennent que si, durant la période de validité du présent accord, une remise en cause totale ou partielle de l'exonération du montant ou des plafonds prévus par les dispositions en vigueur intervenait, le versement du forfait mobilités durables serait revu. A cette fin, les Parties se réuniraient pour discuter des suites à donner.

Le forfait mobilités durables pourra inclure, sous réserve de remplir les conditions prévues au présent chapitre :

- pour le vélo mécanique et vélo à assistance électrique, le covoiturage ou les services d'autopartage :
Un montant forfaitaire de 2 € par trajet, le trajet étant défini comme 1 aller ou 1 retour (entre la résidence habituelle et le lieu de travail, ou inversement) sur la base d'un aller/retour au maximum par jour, à condition que la distance entre la résidence habituelle et le lieu de travail du collaborateur soit au minimum d'un kilomètre.
Si, pour un trajet entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, le collaborateur utilise un mode de transport éligible au forfait mobilités durables ainsi que les transports en commun, la distance entre sa résidence habituelle et sa gare de départ, ou entre sa gare d'arrivée et son lieu de travail, doit être au minimum d'un kilomètre.
Les collaborateurs ne peuvent bénéficier d'aucune prise en charge pour les jours non travaillés (quel que soit le motif d'absence) ni pour les jours de télétravail.
- en complément pour le vélo mécanique et vélo à assistance électrique :
Les frais d'entretien et de réparation, ainsi que les achats d'accessoires de sécurité (casque, gilet réfléchissant, antivol,...) dans la limite de 100 € par année civile et par collaborateur effectuant un minimum de 30 trajets annuels domicile / travail avec ce mode de déplacement.
- pour l'achat des titres de transport en commun (hors abonnement) : la prise en charge des titres de transport à l'unité, aux frais réels et dans le respect des plafonds prévus au présent chapitre pour le forfait mobilités durables.

Article 4.3.3 - Cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge de certains frais de transport

Le forfait mobilités durables peut être cumulé avec la prise en charge obligatoire du coût des titres d'abonnement de transports publics de voyageurs ou de service public de location de vélo, prévue à l'article L. 3261-2 du Code du travail.

Conformément aux dispositions de la Loi n°2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, l'avantage résultant de ce cumul est exonéré de cotisations sociales et non imposable dans la limite de 600 € par année civile et par collaborateur ou, s'il est supérieur, du montant de la prise en charge obligatoire des coûts des titres d'abonnement de transports publics ou de service public de location de vélos.

Dans cette limite, la prise en charge des frais au titre du forfait mobilités durables est donc exonérée, déduction faite de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement de transport en commun sur la base du tarif le plus économique (abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel), ou de l'abonnement à un service public de location de vélos.

Le plafond de 500 € par année civile et par collaborateur prévue à l'article 4.3.2 est ainsi portée à 600 € en cas de cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge des abonnements de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

A titre d'illustrations :

- si un collaborateur bénéficie de la prise en charge de 50% de son abonnement aux transports publics pour un montant annuel de 370 €, le forfait mobilités durables qui pourra lui être versé, sous réserve de remplir les autres conditions définies au présent chapitre, ne pourra être supérieur à 230 € par an.
- si un collaborateur bénéficie de la prise en charge de 50% de son abonnement aux transports publics pour un montant annuel de 150 €, le forfait mobilités durables qui pourra lui être versé, sous réserve de remplir les autres conditions définies au présent chapitre, ne pourra être supérieur à 450 € par an.

Dans ce cadre, au-delà des plafonds d'exonération prévus au présent article, aucun versement au titre du forfait mobilités durables ne saurait intervenir.

Par ailleurs, les Parties conviennent que si, durant la période de validité du présent accord, une remise en cause totale ou partielle de l'exonération du montant ou des plafonds prévus par les dispositions en vigueur intervenait, le versement du forfait mobilités durables serait revu. A cette fin, les Parties se réuniraient pour discuter des suites à donner.

Article 4.3.4 - Modalités de versement du forfait mobilités durables

Le paiement du forfait mobilités durables fera l'objet d'une campagne annuelle.

Le versement du forfait mobilités durables sera réalisé :

- une fois par an, au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année N+1,
- au moment du versement du solde de tout compte pour les collaborateurs quittant les effectifs en cours d'année.

Afin de bénéficier du forfait mobilités durables, le collaborateur devra :

- fournir une attestation sur l'honneur, pour chaque année civile, relative à l'utilisation effective d'un ou plusieurs moyens de déplacement ouvrant droit à la prise en charge au titre du forfait mobilités durables.
- réaliser une déclaration mensuelle des trajets effectués (ventilés par mode de transport utilisé).
- fournir en complément les justificatifs suivants :
 - o pour le vélo mécanique ou vélo à assistance électrique : le cas échéant, les factures d'achat des accessoires de sécurité, et/ou les justificatifs des frais d'entretien et/ou de réparation.
 - o pour l'achat des titres de transport en commun (hors abonnement) : les factures d'achat des titres de transport.
 - o pour le covoiturage, si le collaborateur a recours aux services d'une plateforme de mise en relation : les justificatifs de paiement communiqués par la plateforme.
 - o pour les services d'auto-partage, les justificatifs établis par ce service précisant que les trajets sont bien effectués exclusivement avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène (à l'exclusion des véhicules thermiques).

La mise en œuvre et le bénéfice de ce dispositif seront effectifs à partir du déploiement de l'outil de saisie dans le SIRH au cours de l'année 2022.

Néanmoins, les montants et plafonds prévus aux articles 4.3.2 et 4.3.3 du présent accord ne seront pas proratisés en 2022.

TITRE 5 - Dispositions finales

Article 5.1 - Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt. Il prend effet au 1^{er} janvier 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois années à partir de la date d'effet visée au paragraphe ci-dessus.

Il cessera de produire ses effets au terme de cette période, soit le 31 décembre 2024. Les Parties conviennent expressément que l'échéance du terme exclut toute poursuite des effets pour une durée indéterminée.

Article 5.2 - Commission de suivi et clause de rendez-vous

Une commission de suivi est créée dans les conditions fixées au chapitre 3.2 du présent accord.

Article 5.3 - Principe de non-cumul

Les avantages accordés dans le cadre du présent accord ne peuvent en aucun cas se cumuler avec toutes autres dispositions ayant le même objet. Il est alors fait application de la disposition la plus favorable.

Article 5.4 - Substitution

Les Parties conviennent expressément que le présent accord se substitue à tous les accords collectifs, aux usages et aux décisions unilatérales produisant effet au sein des Entités, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et ayant le même objet.

Article 5.5 - Notification

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, par courrier recommandé ou courriel avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 5.6 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, une organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer. Cette adhésion se fera par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux signataires du présent accord et devra en outre faire l'objet à la diligence de son auteur des mêmes formalités de dépôt et de publicité que celles du présent accord.

Article 5.7 - Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par voie d'avenant, notamment en raison d'évolution postérieure des textes législatifs et/ou conventionnels, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Les Entités, ou toute organisation syndicale représentative habilitée à engager la procédure de révision, qui souhaiterait(en)t s'engager dans cette voie, devra(ont) en informer les parties signataires, ainsi que les autres organisations syndicales représentatives, en joignant une note écrite précisant les

dispositions du présent accord visées par la demande de révision d'une part, et proposant le rédactionnel afférent, d'autre part.

Les négociations devront alors être engagées dans un délai de trois mois suivant la réception de cette correspondance par lettre recommandée avec accusé de réception afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

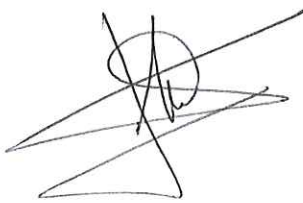
Article 5.8 - Publicité

Il sera déposé par le représentant légal de l'Entité signataire sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail et au Conseil des prud'hommes compétent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'accord sera mis à disposition du personnel sur l'intranet.

Fait à Paris, le 21 Février 2022, en 8 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.

➤ **Pour les Entités,**



Valérie HULEUX
Directrice des Affaires Sociales COVEA

➤ **Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du périmètre du présent accord,**

CFDT,



Eric GARREAU

CFE-CGC,



Pierre MEYNARD

CFTC,



Christophe YOU

CGT,

Françoise WINTERHALTER

UNSA,



Philippe BABOIN