

**ACCORD RELATIF A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE
SAS CLINEA**

Entre les soussignés :

La SAS CLINEA, dont le siège administratif est situé à Puteaux 92813- 12 rue Jean Jaurès, ci-après désignée « l'entreprise » représentée par le Directeur Ressources Humaines Groupe

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives,

d'autre part,



PREAMBULE

*« le bien-être sur les lieux de travail consiste en un état d'esprit dynamique, caractérisé par une harmonie satisfaisante entre les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, d'une part, et les contraintes et les possibilités du milieu de travail, d'autre part. »
(Organisation Mondiale de la Santé)*

L'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, facteur de développement du bien-être tant individuel que collectif des salariés, constitue l'un des axes majeurs de la politique sociale de l'entreprise.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'un certain nombre de dispositions légales, notamment de :

- L'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

- L'ANI du 19 juin 2013 relatif à la politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle
- La loi du 5 mars 2013 relative à la formation professionnelle
- La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi
- La loi du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

L'entreprise est convaincue qu'outre le bien-être des salariés au travail, améliorer la qualité de vie au travail permet de contribuer efficacement à la qualité des soins et à l'accompagnement de la perte d'autonomie.

Ainsi, en s'engageant dans la recherche de la qualité de vie au travail et dans l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'entreprise entend renforcer ses valeurs et continuer de faire de l'engagement de chacun un succès commun.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de l'importance de développer et de pérenniser, au travers d'un accord socle, les politiques de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L'entreprise et les organisations syndicales signataires ont décidé de poursuivre les actions engagées depuis plusieurs années afin d'améliorer la qualité de vie au travail au sein de la SAS CLINEA en définissant un cadre général et des dispositifs visant à promouvoir le bien-être au travail.

Dans cette perspective, le présent accord abordera :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés
- L'expression directe des salariés pour améliorer la qualité de vie au travail
- La prévention des risques professionnels
- Les mesures de lutttes contre la discrimination
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que cet accord s'inscrit dans le prolongement des actions d'ores et déjà mises en place au sein de la SAS CLINEA. Il a ainsi vocation à se substituer à l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle hommes/femmes du 9 avril 2015 et à l'accord d'entreprise relatif à la pénibilité au travail du 23 juin 2015.

Les mesures et dispositifs mis en place dans le présent accord mobilisent de nombreux acteurs, qui contribuent à la mise en œuvre d'une démarche globale et proactive en matière de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

PARTIE 1 - CHAMP D'APPLICATION, DEFINITION DES TERMES ET RÔLE DES ACTEURS

Article 1 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de la SAS CLINEA, quel que soit leur statut.

Toute clinique intégrant le champ visé postérieurement à l'entrée en application du présent accord se verra appliquer l'ensemble des dispositions dudit accord.

Article 2 - Définitions de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle

Article 2.1 - Définition de qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail « *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* » (ANI du 19 juin 2013).

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'entreprise et les organisations syndicales signataires sont convaincues qu'améliorer la qualité de vie au travail va permettre de contribuer efficacement à la qualité des soins et à l'accompagnement de la perte d'autonomie.

Dans ce contexte, elles attachent une importance particulière aux conditions dans lesquelles les salariés exercent leurs missions, et plus largement à la qualité de l'emploi.

Article 2.2 - Définition de l'égalité professionnelle

L'Article 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 précise que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

La notion d'égalité professionnelle découle du principe fondamental d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et concerne l'ensemble des salariés, tous sexes confondus, appartenant à l'entreprise et placés dans une situation identique.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes existe dès lors que pour une situation comparable, leur traitement respectif ne présente pas de différence pour ce qui concerne notamment l'embauche, les rémunérations, l'accès à la formation et les conditions d'évolution professionnelle.

Elle constitue une prévention des risques de discriminations et un développement de la diversité. La mixité professionnelle est une source de justice, de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Article 3 - Les acteurs de l'amélioration de la qualité de vie au travail

Article 3.1 - Le rôle des salariés

Les salariés de la SAS CLINEA jouent un rôle essentiel en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Ils constituent des acteurs responsables au cœur d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et de construction du collectif de travail.

Ainsi, chaque salarié quel que soit son statut, contribue à la qualité de vie au travail au quotidien, tant pour lui-même, qu'à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie, notamment en adoptant une attitude bienveillante et constructive.

La contribution de chacun pour l'amélioration de la qualité de vie au travail se caractérise notamment par la prévention et l'identification des situations sensibles, individuelles ou collectives, par la remontée d'informations, et plus largement par l'entretien au quotidien de la cohésion sociale au sein de l'entreprise.

La responsabilité de l'amélioration de la qualité de vie au travail, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la préservation de la santé physique et mentale des salariés incombent à chacun des acteurs de l'entreprise, quel que soit leur niveau, selon leurs compétences techniques, leur autorité, leur autonomie et les moyens dont ils disposent.

Article 3.2 - La Direction

La Direction a un rôle déterminant concernant les conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés.

Elle reconnaît l'importance de promouvoir la qualité de vie au travail. Elle impulse cette dynamique à l'ensemble des niveaux hiérarchiques et recherche la prise en compte de la Qualité de vie dans la mise en place de mesures impactant les salariés. A cet égard, les membres de la Direction contribuent à l'amélioration de la qualité de vie au travail, notamment en adoptant une attitude bienveillante et constructive.

Conformément aux dispositions de l'article L4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il évalue les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés et transcrit dans le document unique d'évaluation des risques, le résultat de ses évaluations.

Afin de faire vivre cette démarche de qualité de vie au travail au sein des établissements, les membres de la Direction seront sensibilisés aux mesures existantes. Par ailleurs, ils pourront ponctuellement se doter d'outils permettant de mesurer le bien-être ressentis des salariés, notamment par le biais de consultations ciblées.

Dans ce cadre, l'entreprise définit une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3.3 - Le rôle des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

L'entreprise et les organisations syndicales signataires soulignent le rôle essentiel du CHSCT ou de l'instance représentative appelée à s'y substituer, en ce qui concerne l'amélioration de la qualité de vie au travail, et plus largement la santé physique et mentale des salariés.

Conformément aux dispositions de l'article L4612-1 du code du travail, les missions principales du CHSCT ou de l'instance représentative appelée à s'y substituer sont de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en la matière.

Dans le cadre de la politique d'amélioration de la qualité de vie au travail mise en place au sein de la SAS CLINEA, le CHSCT (ou l'instance représentative appelée à s'y substituer) est pleinement associé aux démarches d'actions et de préventions.

La proximité des CHSCT (ou de l'instance représentative appelée à s'y substituer) avec le terrain et ses connaissances des situations de travail, au plus près des préoccupations des salariés, en font des contributeurs essentiels dans la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

Espaces privilégiés de dialogue, de consultation et de suivi des actions en matière de prévention des risques professionnels, le CHSCT (ou l'instance représentative appelée à s'y substituer) dispose d'une réelle force de proposition, d'information et d'alerte en matière de prévention des risques psychosociaux, et plus largement en matière de qualité de vie au travail.

OR

PARTIE 2 - OBJECTIFS ET MESURES VISANT A AMELIORER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

TITRE 1 - L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle vise à fournir aux salariés les moyens d'organiser leur activité professionnelle dans un cadre respectueux de leurs temps de vies personnelle et professionnelle.

Ainsi, l'entreprise et les organisations syndicales signataires affirment leur implication en faveur de la conciliation entre ambitions professionnelles et projets personnels.

Les salariés de la SAS CLINEA sont confrontés à des conditions de travail spécifiques, notamment en termes de rythme, telles que le travail de nuit, les astreintes, le travail les dimanches et jours fériés etc...

Il convient de souligner que compte tenu de la spécificité de l'activité de l'entreprise, la continuité des soins est un critère fondamental à la qualité de prise en charge de la dépendance. Il suppose une grande disponibilité des équipes, ainsi que le respect de la mise en place d'un planning visant à assurer une gestion maîtrisée des situations de crise. Dans ce contexte, les parties signataires rappellent que la durée quotidienne du travail effectif est fixée à 12 heures maximum, de jour comme de nuit, sans que l'amplitude ne puisse excéder 13 heures.

Dès lors, l'équilibre des temps de vie personnelle et professionnelle constitue un enjeu central au sein de la SAS CLINEA.

L'entreprise et les organisations syndicales signataires affirment leur volonté de concilier au mieux ces temps de vie et précisent ainsi les objectifs et mesures prises en ce sens.

Article 4 - L'organisation des temps de travail et de repos

Article 4.1 - Répartition des missions et temps de repos

L'entreprise s'engage à une vigilance particulière concernant l'équité dans la répartition des missions et des temps de repos de ses collaborateurs.

Ainsi, la direction élabore les plannings en veillant à une attribution équilibrée des missions et des temps de repos entre les salariés d'un même service. La direction veille en outre à définir les priorités et s'assure de la prise de congés régulière des collaborateurs.

L'entreprise s'engage également à une vigilance particulière concernant les temps de travail spécifiques résultant de la continuité des soins et de l'activité de l'entreprise.

Ainsi, l'entreprise veille à une répartition équilibrée des missions d'astreintes entre les salariés susceptibles de réaliser de telles missions, et d'un choix pertinent des personnes selon l'objectif visé par ladite astreinte. L'entreprise s'assure également d'une attribution équilibrée de la fréquence de jours de repos dominicaux au sein des équipes. Enfin,

concernant le travail de nuit, l'entreprise prend en compte les horaires du personnel de nuit dans l'organisation des réunions et des formations.

Article 4.2- L'adaptation aux contraintes organisationnelles

L'entreprise mettra en œuvre tous les moyens à sa disposition, afin de pourvoir, dans la mesure du possible au remplacement des salariés absents, pour des raisons indépendantes de sa volonté et soumises à des contraintes qu'elle ne saurait maîtriser (pénurie de personnel, défaillance du remplaçant ...).

Ainsi, l'entreprise accepte de s'engager sur une obligation de moyen sans obligation de résultat.

Dans la mesure du possible, les directeurs devront s'assurer du remplacement ou du remplacement partiel des personnels dont l'absence est prévue ou connue au moins deux semaines à l'avance. Ces remplacements seront effectués par priorité par l'augmentation temporaire du temps de travail des salariés employés à temps partiel, sous réserve de leur accord et sous réserve du respect des repos hebdomadaires et des amplitudes de repos et des dispositions légales en vigueur.

Par exception pour les salariés occupés à plein temps, il pourra être fait appel à la réalisation d'heures supplémentaires, dans la limite du contingent annuel défini par la convention collective. Dans le cas de réalisation d'heures supplémentaires et afin de préserver la santé des salariés concernés, il sera appliqué à ces derniers, par priorité, une compensation sous la forme d'un repos compensateur de remplacement, en application des dispositions de l'article L. 3121-28 du Code du travail.

Il est rappelé que la réalisation d'heures supplémentaires ne devra en aucun cas réduire le bénéfice du repos quotidien à moins de onze heures entre deux périodes journalières de travail.

Article 4.3 - Optimisation des temps de réunions

L'optimisation des temps de réunion constitue un autre gage d'une meilleure gestion de l'équilibre entre le temps de travail et le temps de vie personnelle des salariés.

Afin d'encadrer l'organisation et la tenue des réunions, l'entreprise et les organisations syndicales signataires conviennent de la nécessité de planifier des réunions sur une plage horaire prenant en compte les contraintes des participants sans que soit perturbée l'activité du service ou de l'entreprise.

Article 4.4 - Articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales

Le bien-être au travail passe par une articulation harmonieuse entre les responsabilités familiales et la vie professionnelle. Aussi, les salariés bénéficient de plusieurs types de congés et autorisations d'absence permettant cette articulation.

➤ Le congé paternité

Le congé paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le départ en congé paternité ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle.

Le congé paternité est indemnisé par la sécurité sociale selon ses règles, après réception de l'attestation de salaire, du courrier de réponse de l'employeur et d'un extrait d'acte de naissance de l'enfant.

➤ **Des autorisations d'absences pour assister aux échographies**

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec pourra bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires maximum.

➤ **Protection des parents après la naissance**

Le contrat des salariés parents ne pourra pas être rompu pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de leur enfant, sauf faute grave des intéressés ou pour impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

➤ **Congé parental d'éducation**

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) devient la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PREPAREE) au titre des enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2015. Cette modification est destinée à permettre le partage du congé parental entre les parents.

➤ **Don de jours de repos**

Conformément aux dispositions légales, le don de jours de congés ou de repos est possible au profit d'un salarié parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade et nécessitant une présence soutenue, sous réserve de la présentation d'un certificat médical.

Seule la 5^{ème} semaine de congés payés, les RTT ou d'éventuelles récupérations peuvent faire l'objet de ce don.

Le don concerne les salariés appartenant à la même entreprise, et doit viser un salarié identifié.

Il prend la forme d'une renonciation anonyme, sans contrepartie à tout ou partie des jours de repos non pris par le donateur.

Objectif de progression : Permettre aux salariés de concilier au mieux leurs ambitions professionnelles et leurs projets personnels, notamment en favorisant le recours au temps partiel choisi.

Actions pour l'atteindre : Articuler les plannings en prenant en considération les demandes d'aménagement d'horaires, notamment jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Indicateurs de suivi :

- ✓ Nombre de temps partiels demandés et acceptés
- ✓ Nombre de journées d'absence enfants malades par sexe
- ✓ Nombre de jours de congés maternité et paternité
- ✓ Nombre de jours d'absence au titre d'un congé parental

pe

Article 5 - L'affirmation du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion peut s'analyser comme un droit individuel pour le salarié à ne pas être sollicité pour effectuer un travail, via un outil numérique professionnel (smartphone, internet, courriel etc...) pendant les temps de repos et de congé.

Il a pour finalité d'assurer le respect des temps de repos et des congés des salariés les plus fortement exposés aux sollicitations numériques, notamment pour les cadres au forfait jour. Dès lors, les parties au présent accord précisent que durant les temps minimum de repos quotidien (11h) ou hebdomadaire (35h), il n'est pas souhaitable de communiquer professionnellement, sauf urgence. Ces dispositions ont ainsi vocation à s'appliquer en dehors des heures de travail et d'astreinte.

Dans un contexte d'hyper connectivité, l'entreprise s'engage à promouvoir plusieurs principes, énumérés ci-après, permettant de réguler l'utilisation des outils et techniques de communication afin de préserver l'équilibre des temps de vie des salariés.

Les parties signataires rappellent que concernant les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, le droit à la déconnexion ne vise plus à garantir une déconnexion en dehors des horaires de travail mais bien à assurer à ces derniers la garantie de bénéficier des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

Ainsi, les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficient d'une absence d'obligation de réponse aux mails et appels reçu pendant leurs temps de repos.

Un suivi régulier de la charge de travail et des temps de repos des salariés en forfait-jours est opéré par leur hiérarchie afin de s'assurer qu'ils bénéficient bien des temps de repos minimum pendant lesquels ils peuvent faire jouer leur droit à la déconnexion.

Toutefois, les parties au présent accord conviennent que, eu égard à l'activité de prise en charge de l'entreprise nécessitant une continuité des soins, les dispositifs de régulation mis en place doivent être adaptés à cette activité et aux personnels en cause.

En effet, des urgences peuvent survenir et nécessiter une mobilisation exceptionnelle des salariés, justifiant la communication immédiate d'éléments, et la faculté pour le destinataire d'un courriel ou d'un appel d'en prendre connaissance et d'y répondre, même en dehors de son temps de travail.

Ainsi, en cas de circonstances particulières nées de l'urgence d'une situation, des exceptions au principe du droit à la déconnexion seront justifiées.

Les parties au présent accord précisent par ailleurs que tout abus pourra donner lieu à un entretien avec le supérieur hiérarchique direct.

En outre, une information de sensibilisation sera effectuée au sein de la SAS CLINEA concernant le droit à la déconnexion.

Objectif de progression : Préserver l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés les plus fortement exposés aux sollicitations numériques

Actions pour l'atteindre :

- Les courriels doivent comporter un objet clairement identifiable et éventuellement préciser une échéance
- Les destinataires en copie des courriels ne doivent être que des personnes directement concernées par le sujet
- Dans la mesure du possible, un courriel doit être clair et concis afin de permettre une prise de connaissance aisée
- Les destinataires des courriels n'ont pas d'obligation de répondre au mail et appels en dehors de leur temps de travail, sauf urgence nécessitant leur intervention en raison de leurs responsabilités et/ou compétences particulières.

Article 6 - Le télétravail

Article 6.1 - Définition

Conformément aux dispositions de l'article L1222-9 du Code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Le travail effectué au cours d'un déplacement professionnel dans un autre lieu que celui du déplacement (aéroport, hôtel, etc.) n'est pas considéré comme du télétravail, mais comme un déplacement.

Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail, pour tout ou partie de son temps de travail contractuel.

Article 6.2 - Critères d'éligibilité

Compte tenu de la spécificité du secteur d'activité de l'entreprise, les parties signataires conviennent qu'un certain nombre d'activités ne se prêtent pas au télétravail. C'est notamment le cas de l'ensemble des salariés soignants, ainsi que ceux concourant à la vie sociale de l'établissement.

Partant, le télétravail est ouvert aux activités de l'entreprise pouvant être exercées à distance, et plus particulièrement aux salariés du siège, ainsi qu'aux Directeurs et Directeurs Adjointes d'établissement. Ces derniers pourront se voir proposer la possibilité d'effectuer du travail à distance, s'ils répondent aux conditions fixées ci-après.

Le télétravail pourra également être ouvert à tout travailleur en situation de handicap qui remplirait les conditions d'éligibilité, et s'inscrirait dès lors directement dans la politique de l'entreprise visant à favoriser l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi, et la qualité de vie au travail des travailleurs handicapés.

Sont éligibles au télétravail les salariés dont les missions peuvent être exercées à distance sans que cela ne gêne le fonctionnement de leur équipe, ni n'occasionne de charge

additionnelle de préparation au télétravail et ne nécessite un soutien managérial rapproché.

En outre, le télétravail est fondé sur la capacité du salarié à exercer ses fonctions de façon autonome. Il nécessite certaines aptitudes individuelles et des qualités professionnelles, il doit notamment être à même de gérer son temps de travail et maîtriser les outils et applications informatiques nécessaires à son activité.

Les postes et emplois éligibles au télétravail doivent ainsi impérativement satisfaire certains prérequis :

- Les salariés éligibles sont en CDI et disposent d'une parfaite autonomie dans la tenue de l'emploi
- Le télétravail est subordonné à une ancienneté minimale de 24 mois dans la mesure où il est nécessaire que le salarié ait eu le temps de prendre connaissance des contours de ses missions, ainsi que de l'organisation de l'entreprise.
- Certains emplois sont par nature non éligibles au télétravail, comme les activités qui sont attachées au site (de type soins, ménage, accueil, cuisine, lingerie, entretien, maintenance, etc ...)
- Les salariés rattachés au siège administratif dont tout ou partie des tâches se caractérisent par un caractère relationnel important, dont l'exercice des tâches en question ne peut se réaliser sans interaction fréquente avec des tiers, sont exclus du télétravail.
- Par mesure de sécurité, ne sont pas éligibles au télétravail les salariés dont l'activité principale porte sur des données confidentielles et dont l'entreprise ne peut garantir la protection et l'intégrité.

Article 6.3 - Modalités de mise en œuvre du télétravail

Le télétravail doit reposer sur la base du volontariat. Il devra faire l'objet d'un commun accord entre les parties.

L'organisation du travail sous forme de télétravail est soumise à une période d'adaptation de deux mois.

Durant cette période d'adaptation, chacune des parties pourra librement y mettre un terme, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 2 semaines.

En cas de cessation de cette organisation de travail, le ou la salarié(e) réintégrerait alors son poste de travail dans les locaux de l'entreprise.

Les salariés qui exercent leur activité à temps complet dans le cadre du télétravail devront se rendre ponctuellement sur le lieu de travail de leur supérieur hiérarchique pour une réunion de travail au cours de laquelle ils pourront notamment faire le compte rendu de leurs activités et recevoir des instructions de travail. De même, ils devront se présenter aux réunions de service organisées par leur hiérarchie, et bénéficier tous les 2 ans d'un entretien professionnel en application de l'article L6315-1 du Code du travail.

De plus, il est convenu que l'entreprise s'engage à ce que le personnel d'encadrement puisse bénéficier, si cela s'avèrerait nécessaire, d'une formation au management des salariés à distance dans le cadre du télétravail.

Par ailleurs, afin de vérifier la bonne application des dispositions légales et conventionnelles portant sur la santé et la sécurité au travail, le CHSCT (ou l'instance représentative appelée à s'y substituer) du périmètre dont relèvent les salariés peut avoir accès au domicile des salariés, sous réserve que ces derniers aient au préalable donné expressément leur accord. Les salariés télétravailleurs sont par ailleurs eux-mêmes disposés à solliciter une telle inspection.

Enfin, conformément aux dispositions de l'article L1222-10 du Code du travail, l'employeur s'engage à donner aux salariés en situation de télétravail une priorité pour occuper un poste sans télétravail qui correspond à leurs qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature dès lors que le télétravailleur exprime son souhait de réduire ou de supprimer son temps de télétravail.

Article 6.4 - Egalité de traitement

Les salariés télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages individuels et collectifs que n'importe quel autre salarié, en particulier en termes de formation et d'évolution professionnelle.

De la même manière, l'activité demandée aux salariés télétravailleurs est équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

A ce titre, les salariés en télétravail s'engagent à être joignables à leur domicile à tout moment selon le planning établi, par téléphone ou par messagerie. En dehors des horaires qui leur seront applicables, ils pourront au même titre que tous les salariés de l'entreprise faire jouer leur droit à la déconnexion dans les conditions fixés par le présent accord.

Les salariés en situation de télétravail devront organiser leur temps de travail dans le cadre de la législation, de la convention collective et des règles en vigueur dans l'entreprise. Ils devront ainsi respecter les horaires de travail qui leur seront donnés par la direction. Les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié en télétravail seront également définies.

A l'exception des cadres soumis au forfait-jours, les salariés bénéficiant du télétravail devront relever quotidiennement leurs horaires de travail sur un document qui devra être remis chaque mois à leurs supérieurs hiérarchiques, permettant ainsi de contrôler le respect des durées de repos minimales et vérifier la charge de travail.

A l'occasion de son entretien annuel, les conditions de l'activité du salarié en télétravail et sa charge de travail seront spécifiquement abordées

Article 6.5 - Conditions matérielles

Le salarié qui souhaiterait accéder ce mode d'organisation s'engage à disposer chez lui d'un endroit approprié au télétravail et d'une connexion internet de qualité suffisante pour pouvoir exercer ses activités, via les applications métiers de chacun, dans des

conditions analogues à celles obtenues sur site. Il reconnaît également disposer d'une installation électrique comportant des prises électriques et un disjoncteur aux normes. La conformité de ces installations électriques, notamment en matière de normes électriques et de risques incendie relève de la responsabilité du télétravailleur.

Il est rappelé que conformément aux dispositions de la réforme par ordonnance du Code du travail, l'employeur n'a plus à prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci, comme c'était le cas auparavant

TITRE 2 - L'EXPRESSION DIRECTE DES SALARIES

Conformément aux dispositions des articles L2281-1 et suivants du Code du travail, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail.

Dans l'exercice de leur droit d'expression directe, les salariés s'abstiennent de tenir des propos sur leurs conditions de travail et le fonctionnement de l'établissement et de l'entreprise, dès lors que ces propos sont de type injurieux et/ou diffamatoire. En outre, cette expression des salariés doit s'exercer sur les lieux et pendant le temps de travail.

Convaincue que l'amélioration de la qualité de vie au travail passe par la communication des salariés avec les managers, l'entreprise fixe pour objectif de garantir, la communication la plus efficace possible entre les salariés et managers.

Les managers de proximité et le personnel d'encadrement sont les premiers garants de la qualité de vie au travail. En effet, au plus près des salariés, ils ont connaissance des difficultés rencontrées par ces derniers.

Les parties s'accordent pour reconnaître comme moment privilégié d'écoute et de dialogue notamment : l'entretien annuel et l'entretien professionnel. A ces occasions, les salariés pourront faire le point sur leur activité professionnelle (évaluation des compétences, des aptitudes, et bilan de l'année écoulée), mais ils pourront également s'exprimer librement sur le bien-être au travail ressenti.

Dès lors, l'entreprise s'engage à ce que les managers de proximité et les membres du personnel d'encadrement constituent un véritable levier d'amélioration de la qualité de vie au travail en faisant remonter les difficultés rencontrées par les salariés et en informant ces derniers sur les orientations et projets de l'entreprise. Les managers de proximité seront ainsi amenés, dans la mesure du possible, à se rendre disponibles afin de prendre connaissance des difficultés, avis et propositions des salariés concernant l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Objectif de progression : L'ensemble des salariés qui répondent aux critères fixés légalement bénéficieront d'un entretien annuel, et d'un entretien professionnel, le cas échéant

Actions pour l'atteindre : l'entreprise s'engage à mener une campagne de tenue des entretiens professionnels et annuels.

Indicateurs de suivi : Nombre d'entretiens réalisés au cours de l'année ou de la période visée par l'entretien.

TITRE 3 - OBJECTIFS ET MESURES EN FAVEUR DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Plaçant la prévention des risques liés au travail et la préservation de la santé physique et mentale des salariés au cœur de ses priorités, l'entreprise attache une importance particulière à la prévention des risques professionnels et des risques psychosociaux.

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'améliorer les conditions de travail de chacun, et plus particulièrement de réduire les risques professionnels liés à certains postes de travail, dans le cadre général de la prévention des risques professionnels.

Les risques professionnels sont légalement caractérisés par le fait d'être exposé à un ou plusieurs Facteurs de Risques Professionnels (FRP) déterminés par décrets et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement agressif ou à certains rythmes de travail, et susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé.

L'exposition à l'une des trois contraintes professionnelles sus-mentionnées est considérée comme un Facteur de Risque Professionnel à partir du franchissement des seuils définis dans le diagnostic, en annexe 1 et pour les seuls facteurs visés par décret et repris en annexe 2.

La notion de « risque » doit s'entendre ici comme la probabilité d'apparition de troubles irréversibles tant individuels que collectifs ayant pour origine l'environnement professionnel et comprend l'analyse du lien de causalité entre l'exposition aux facteurs de risques professionnels par le salarié et son état de santé réel.

Dans ce contexte, les parties signataires réaffirment leur volonté de mettre en œuvre les moyens de prévention pour limiter, voire supprimer les risques liés au travail, et préserver ainsi la santé des salariés tout au long de leur parcours professionnel.

Pour mener à bien des actions spécifiques visant à réduire les risques professionnels, les parties signataires se sont accordées, après avoir établi un diagnostic préalable, pour retenir plusieurs dispositions favorisant la prévention de ces risques.

Article 7 - Diagnostic préalable

Article 7-1. Identification des Facteurs de Risques Professionnels (FRP)

Tous les postes au sein de l'entreprise ne sont pas concernés par les facteurs de risques professionnels, ou ne le sont pas dans des proportions identiques. Ainsi, il convient en premier lieu d'identifier les catégories professionnelles qui sont confrontées à des conditions ou des situations de travail responsables d'une exposition à un ou plusieurs Facteurs de Risques Professionnels mentionnés ci-après :

- ↳ Les contraintes physiques marquées :
 - Manutention manuelle de charges et de patients
 - Postures pénibles
 - Vibration mécaniques
- ↳ L'environnement physique agressif :
 - Agent chimiques dangereux
 - Activité exercées en milieu hyperbare
 - Températures extrêmes
 - Bruit
- ↳ Les rythmes de travail :
 - Travail de nuit
 - Travail en équipe successives alternantes
 - Travail répétitif

L'objectif étant de faire apparaître des principes, démarches ou méthodes de travail qui préservent la santé des salariés.

L'exposition est appréciée au regard des conditions de travail habituelles des salariés en moyenne sur une année.

Il est établie la liste des catégories de postes ou métiers pour lesquels un facteur de risque professionnel ou un cumul de ces facteurs existent et sont susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés.

Il ne s'agit pas de mesurer ces facteurs de risques professionnels mais bien de les identifier à partir notamment du Document Unique d'Evaluation des Risques. Toute nouvelle identification ou évolution d'un risque viendra enrichir ce document.

Article 7-2. Analyse

L'analyse passe par une étape d'évaluation des postes et de mesure du niveau de contrainte des facteurs de risques professionnels pour les catégories de métiers concernées.

Pour chaque poste susceptible d'être concerné par les risques professionnels, c'est à dire exposé au-delà des seuils visés en annexe, il convient préalablement de déterminer s'il existe un lien avec le travail et, dès lors :

- ❖ De quantifier/mesurer le niveau de contraintes pour chaque facteur de risque professionnel selon des indicateurs liés au fonctionnement, à la charge et au temps de travail
- ❖ D'identifier les situations dangereuses et porteuses de facteurs de risques professionnels avec des indicateurs liés à la santé et à la sécurité des salariés : accidents du travail, maladies professionnelles, signes de malaise, déclarations d'inaptitude, etc.

Grâce à ces indicateurs les parties signataires ont pu déterminer, au regard des critères légaux, les emplois pouvant être exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels. L'annexe 1 du présent accord dresse cette liste.

Article 8 - Les mesures et actions de prévention des risques professionnels

Les parties signataires ont pour objectif la prévention de l'ensemble des risques professionnels, afin d'éviter toute dégradation de la santé des salariés du fait de leur travail, et ce, tout au long de leur parcours professionnels. Dans ce cadre, elles conviennent d'engager des mesures dans l'ensemble des domaines mentionnés ci-après.

Il est rappelé que le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels est un élément central de l'évaluation des situations exposant à des facteurs de risques professionnels au sein de l'entreprise. Des mises à jour régulières sont donc indispensables à la bonne application du présent accord.

Des dispositions internes, conventionnelles ou légales sont déjà appliquées, au sein de l'entreprise, en matière de prévention de tout effet d'un risque professionnel.

Il est notamment rappelé l'existence, au sein de l'entreprise :

- De salles de repos à disposition des salariés et particulièrement des travailleurs de nuit,
- D'une contrepartie au travail de nuit sous la forme de repos compensateurs,
- De fiches ou protocoles d'utilisation des machines et produits d'entretien,
- De formations aux gestes et manutentions,
- De formations sur la prévention et la gestion de l'agressivité,
- De lève-malades.

Article 8.1 La réduction des poly-expositions

Une étude du dernier bilan des accidents du travail fait apparaître un risque particulièrement centré sur la manutention manuelle (manipulation de charges ou de patients) ainsi que sur les chutes (Annexe 3 - « Bilan des accidents du travail »).

Les accidents du travail représentent respectivement, pour chacune de ces causes :

- Manutentions/manipulations : 45% des accidents du travail
- Chutes : 18.6 % des accidents du travail

De fait, une attention particulière est nécessaire pour la réduction des risques professionnels associés.

➤ **Manipulations / Manutentions :**

L'entreprise rappelle que la formation « Gestes et manutentions » est l'un des axes prioritaires des orientations de la formation professionnelle. L'ensemble du personnel est concerné par cette formation. Il s'agit de rappeler aux salariés des savoirs de prévention souvent appris mais non appliqués.

Néanmoins, afin d'étendre la possibilité au plus grand nombre de connaître les gestes permettant de réduire l'exposition au risque, il est prévu de décliner cette formation sous la forme de « mini formations », accessibles à tous et en permanence au sein des établissements et portant sur des gestes et des manutentions spécifiques et adaptés aux différentes tâches.

Par ailleurs, l'entreprise entend également mettre en place des formations « prévention des risques liés à l'activité physique sanitaire et sociale » (PRAP 2S) permettant aux salariés de participer à la maîtrise du risque de l'entreprise, ainsi qu'à sa prévention.

***Objectif de progression chiffré :** Formations de la moitié des salariés exposés à ce facteur de risque sur la durée de l'accord.*

***Indicateur de suivi :** Nombre de salariés formés.*

➤ **Chutes :**

a) **Signalétique**

Afin de réduire les risques de chutes, un état des moyens de signalétique sera réalisé au sein de chacun des sites qui composent l'entreprise. L'établissement devra notamment pouvoir justifier de l'existence et de l'utilisation de plots signalant un sol mouillé ou tout autre matériel correspondant. A défaut, l'entreprise devra s'en équiper.

***Objectif de progression chiffré :** équipement de 100% des services de chaque site.*

***Indicateur de suivi :** nombre de plots de signalisation présents sur les sites.*

b) **Equipements antidérapants**

Un état du matériel antidérapant sera réalisé au sein de la clinique. L'établissement devra notamment pouvoir justifier de l'existence de tapis antidérapants en cuisine et dans les vestiaires. A défaut, l'entreprise devra prévoir d'en installer.

***Objectif de progression chiffré :** équipement de 100% des services de chacun des sites.*

***Indicateur de suivi :** nombre de tapis antidérapants présents sur les sites.*

Article 8.2- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail

➤ **La préservation de la santé physique des salariés :**

Consciente qu'un matériel adapté facilite la prise en charge de la dépendance et permet de diminuer le nombre d'accidents de travail en rapport avec les troubles musculo-squelettiques (TMS), l'entreprise souhaite poursuivre et renforcer les actions menées en la matière. En cela, elle entend prévenir les accidents du travail en équipant les sites d'un matériel adapté à la prise en charge de la dépendance.

Objectif de progression chiffré : mise à disposition et installation de 100 nouveaux lève-personnes et rails sur la durée de l'accord

Indicateur de suivi : Nombre de lève-personnes ou rails mis à disposition ou installé sur les sites.

➤ **Aménagement du temps de travail pour les salariés âgés :**

Afin de prévenir les phénomènes d'usure et permettre le maintien dans l'emploi, l'entreprise entend renforcer ses actions de prévention des risques professionnels en portant une attention particulière aux salariés âgés.

a) Le travail de nuit

A ce jour, les salariés affectés au poste de travail de nuit bénéficient de contreparties.

Ils perçoivent, pour chaque heure effectuée entre 19 heures et 8 heures une indemnité égale à 10% du salaire horaire. Les différentes indemnités de sujétion ne sont pas cumulables entre elles. Si différentes indemnités se superposent, seul sera retenu le barème le plus avantageux.

La durée quotidienne du travail de nuit ne peut excéder 12 heures et les salariés affectés au poste de travail de nuit bénéficient, dès lors qu'ils ont accompli au moins 3 heures de travail de nuit, d'un temps de repos équivalent, par heure, à 2,5% de chacune des heures réalisées entre 21 heures et 6h.

Il est rappelé que ce temps de repos en compensation est assimilé à du temps de travail effectif et comptabilisé sur le bulletin de salaire ou un document annexé. Il peut être pris par journée ou nuit dès lors qu'il représente une journée (ou nuit) correspondant à la durée quotidienne de travail de l'intéressé. Dans la mesure du possible et sauf nécessité de service, le repos est accordé à la date souhaitée par le salarié moyennant un délai de prévenance de 15 jours. En tout état de cause, ce repos devra être pris dans un délai de 12 mois.

Les salariés âgés de plus de 55 ans, travailleurs de nuit au sens de l'Article L.3122-31 du Code du travail et ayant passé 15 années consécutives sur un poste de nuit, bénéficieront d'une priorité d'affectation, à leur demande, sur un poste de jour. A cet effet, un formulaire sera tenu à disposition auprès de la direction et les salariés seront sollicités sur ce point à l'occasion de leur entretien annuel.

Objectif de progression : Faire bénéficier des salariés âgés de plus de 55 ans d'une priorité d'accès à un poste de jour

Indicateur de suivi : Pourcentage de salariés de plus de 55 ans et justifiant d'une ancienneté d'au moins 15 ans sur un poste de nuit, ayant bénéficié d'un passage à un horaire de jour au regard des demandes formulées.

b) L'aménagement de poste

Les salariés âgés de plus de 55 ans ont également la possibilité de demander un passage à temps partiel.

OR

SC

PC

Objectif de progression : Faire bénéficier des salariés âgés de plus de 55 ans d'une priorité d'affectation sur un poste à temps partiel, à leur demande

Indicateur de suivi : Nombre de salarié ayant bénéficié d'un passage à temps partiel

Article 8.3- L'amélioration des conditions de travail

➤ **Nomination d'un Responsable en Prévention des Risques Professionnels**

Dans une volonté de réduire les risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail des salariés, l'entreprise a choisi de créer un poste de Responsable en Prévention des Risques Professionnels.

Ce dernier contribue au développement de la sensibilisation aux risques professionnels, et œuvre au renforcement de la prévention, notamment en réalisant des études de terrains.

Un bulletin Santé Sécurité au Travail paraît tous les trimestres dans le magazine interne de l'entreprise et délivre des conseils aux opérationnels pour une prévention pérenne et efficace.

➤ **Analyse des causes des accidents de travail :**

Une commission d'Analyse des Accidents de travail sera mise en place au sein des différents établissements, afin de permettre un réel suivi des accidents de travail et de leurs causes.

Animée par la Direction de l'établissement, la commission se réunira au moins tous les trimestres. Cette commission, composée de plusieurs salariés aura la charge :

- D'analyser les événements responsables des accidents du travail survenus au cours du trimestre échu
- D'élaborer les actions correctives devant être mises en place
- De calculer l'indice de fréquence des accidents ayant entraîné au moins 1 jour d'arrêt de travail

➤ **Travail de nuit :**

L'entreprise souhaite poursuivre sa démarche d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail par la mise en place de locaux aménagés permettant le repos des salariés de nuit (fauteuil, magazines, etc.).

Objectif de progression chiffré : installation d'au moins 400 fauteuils permettant le repos au sein de la clinique dans la durée de l'accord.

Indicateur de suivi : nombre de fauteuils mis à disposition.

➤ **Travail en équipes successives ou alternantes :**

Les parties signataires souhaitent permettre la modification des roulements des équipes afin de privilégier une alternance des horaires (matin/soir) ou, au contraire, privilégier des plages de travail fixes sur la journée en tenant compte, dans la mesure du possible, des rythmes biologiques individuels (être « du matin » ou « du soir »).

Objectif de progression chiffré: modification de 20 plannings sur la durée de l'accord.

Indicateur de suivi : nombre de plannings modifiés.

Article 8.4- Le développement des compétences et des qualifications

L'analyse des compétences des différents métiers permet de mettre en avant différents types de contraintes sur lesquels il est possible d'agir pour prévenir les risques professionnels.

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'il existe déjà dans l'entreprise un plan de formation dynamique et pour lequel les actions engagées vont au-delà des obligations légales.

Les parties signataires au présent accord s'accordent à orienter des actions de formation visant à la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et à la professionnalisation des équipes.

➤ La formation :

Chaque salarié doit être en mesure de bénéficier de temps de formation permettant d'accompagner les changements dans son parcours professionnel, particulièrement lorsque ces changements résultent d'une difficulté rencontrée ou ressentie par le salarié dans le cadre de l'exercice de son métier.

a) Mobilité :

Il est important de prévoir la mise en place d'une dynamique de formation tout au long de la vie professionnelle, en lien avec les possibilités de mobilités professionnelles et les évolutions de carrière. Cela impose de faire connaître les formations accessibles et le contenu de leurs apports.

L'entreprise réalisera cette communication notamment lors de l'entretien annuel professionnel.

Dans ce cadre et pour satisfaire aux besoins ou nécessités d'évolutions de carrière ou de changement de parcours professionnel, l'entreprise s'engage également à favoriser la mobilité géographique et/ou professionnelle des salariés qui en feraient la demande.

De manière à diminuer le nombre de salariés soumis à au moins deux facteurs de risques pendant une durée continue de 20 ans, les salariés concernés seront prioritaires, à leur demande, pour occuper un autre emploi en lien avec leur domaine de compétences qui viendrait à être créé ou qui serait vacant.

A cette fin, des actions de formations et notamment de VAE seront mises en œuvre.

Objectif de progression chiffré : 10 mobilités choisies et/ou 10 VAE pour les salariés concernés sur la durée de l'accord.

Indicateur de suivi : nombre de salariés ayant bénéficié d'une mobilité choisie ou d'une VAE dans ce cadre.

b) Formations « Gestes et Manutentions » :

La manipulation ayant été identifiée comme l'un des facteurs le plus fréquent de poly-exposition, il est convenu l'organisation de formation visant à réduire cette contrainte.

Objectif de progression chiffré : il est prévu la formation de 50% des salariés exposés à ce facteur de risque sur la durée de l'accord.

Indicateur du suivi : nombre de salariés formés.

c) Formation de l'encadrement :

Considérant le rôle essentiel de l'encadrement dans la transmission et la mise en pratique des outils permettant la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels, il est prévu des formations spécifiques à la gestion des équipes, à la communication et à la gestion des facteurs de risques.

Objectif chiffré : former 200 salariés ayant des fonctions d'encadrement.

Indicateur : nombre de salariés formés.

➤ Le tutorat :

Afin de diminuer le temps d'exposition aux facteurs de risques professionnels, les salariés âgés d'au moins 50 ans et qui auront été exposés de manière continue au moins 20 années à deux facteurs de risques professionnels, pourront solliciter l'exercice d'une mission de tutorat auprès des personnel en formation en cours d'emploi ou auprès des salariés nouvellement embauchés.

Ces salariés auront un accès prioritaire aux formations de tuteur.

Objectif chiffré : l'entreprise se fixe comme objectif de confier un rôle de tuteur à au moins 100 salariés âgés de 50 ans et plus.

Indicateur : le nombre de salariés âgés de 50 ans et plus assurant la transmission des savoirs et des compétences.

Article 9 - Le Compte Professionnel de Prévention (C2P)

Il succède au Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P), mis en place à compter du 1er janvier 2015 et permettant aux salariés des employeurs de droit privé d'accumuler des points convertibles en périodes de formation, en périodes de temps partiel compensées financièrement, ou en majoration de durée d'assurance vieillesse.

La gestion de ce compte est assurée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés et le réseau des organismes régionaux chargés du service des prestations d'assurance vieillesse du régime général de Sécurité Sociale.

Les organismes gestionnaires enregistrent sur le compte les points correspondants aux données déclarées par l'employeur en application des articles L. 4161-1 et L. 4162-3 du Code du travail, et portent annuellement à la connaissance des travailleurs les points acquis au titre de l'année écoulée ainsi que les modalités de contestation mentionnées à l'article L. 4162-14. Ils mettent à la disposition du travailleur un service d'information sur Internet lui permettant de connaître le nombre de points qu'il a acquis et consommés au cours de l'année civile précédente, le nombre total de points inscrits sur son compte ainsi que les utilisations possibles de ces points.

Alimentation du C2P :

Depuis le 1^{er} octobre 2017, des points sont accumulés sur le compte dès lors qu'un salarié est exposé à un ou plusieurs de six facteurs de risques professionnels suivants au-delà des seuils réglementaires (après application des mesures de protection collective et individuelle) :

- Activités exercées en milieu hyperbare
- Travail de nuit
- Travail répétitif
- Travail en équipes successives ou alternantes
- Bruit
- Températures extrêmes

Barème de cumul des points du Compte Professionnel de Prévention:

Le barème de points en vigueur est le suivant :

- Si le salarié est exposé à un facteur de risque : 4 points par an ;
- Si le salarié est exposé à au moins deux facteurs de risque : 8 points par an ;
- Si le salarié est âgé de plus de 58 ans et 6 mois au 1er janvier 2015 : double acquisition des points par an (soit 8 points pour une exposition à un facteur de risque, et 16 points pour une exposition à au moins deux facteurs de risque).

Dans le cas de contrat à durée déterminée :

- Si le salarié est exposé à un facteur de risque : 1 point par trimestre de travail
- Si le salarié est exposé à au moins deux facteurs de risque : 2 points par trimestre de travail

Le Compte Professionnel de Prévention prévoit un cumul maximum de 100 points, dont les 20 premiers seront réservés à la prise en charge de tout ou partie d'une action de formation professionnelle continue (article R. 4162-6 du Code du travail).

Toutefois, pour les salariés nés avant le 1er janvier 1960, aucun point n'est réservé à une action de formation professionnelle. Pour les salariés nés entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, seuls les 10 premiers points doivent être affectés à la formation professionnelle.

Par ailleurs, les heures de formation du Compte Professionnel de Prévention peuvent s'additionner au Compte Personnel de Formation.

Utilisation des points du Compte Professionnel de Prévention:

Le salarié peut mobiliser les points de son Compte Professionnel de Prévention (article L. 4162-4 du Code du travail) :

- Soit pour réduire sa durée de temps de travail sans baisse de salaire ;
Exemple : équivalent d'un mi-temps pendant 1 trimestre.
- Soit pour une anticipation du départ à la retraite par acquisition de trimestres d'assurance vieillesse (maximum 8 trimestres) ;
Exemple : 10 points = 1 trimestre de retraite de majoration à partir de 55 ans.
- Soit pour assister à une formation professionnelle en vue d'accéder à un poste moins ou non exposé à des facteurs de risques professionnels ;
Exemple : 1 point = 25h de formation.

L'entreprise entend mettre en œuvre les moyens nécessaires conformément aux dispositions légales applicables sous réserve de modifications législatives ultérieures.

TITRE 4 - MESURES DESTINEES A LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS L'ENTREPRISE ET LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Article 10 - Prévention de la discrimination

Les parties conviennent par le présent accord de renforcer la lutte contre les discriminations, notamment en matière d'embauche, de promotions, de formations professionnelles, d'évaluation, de rémunération.

L'entreprise s'engage à respecter l'égalité des droits et des chances, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

Les parcours professionnels et les perspectives d'évolution des salariés reposent sur des critères objectifs, en prenant en compte la compétence exercée, la performance professionnelle.

Ainsi, les décisions prises dans toutes les matières précitées ne pourront en aucun cas se baser sur des considérations personnelles telles que : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la vulnérabilité économique, le patronyme, le lieu de clinique, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, la capacité à s'exprimer en français, l'appartenance ou non à une ethnie, nation, race ou religion.

Article 11- La réduction des risques psychosociaux

L'entreprise entend poursuivre sa politique de lutte contre les risques psychosociaux, contribuant ainsi à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les différents risques psychosociaux ont des causes, des manifestations et des conséquences spécifiques, et les actions pour les prévenir sont à rechercher dans l'entreprise.

À ce jour les différents spécialistes des RPS ne s'accordent toujours pas sur une définition précise de ce concept qui reste donc relativement floue. Toutefois, l'INRS propose celle-ci :

« Les risques psychosociaux regroupent :

- le stress au travail,
- les violences internes (commises au sein de l'entreprise par des salariés : conflit, brimades, harcèlement moral...),
- les violences externes (commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise),
- l'épuisement professionnel (ou burn-out),
- les formes de mal-être, de souffrance, de malaises ressentis par les salariés

Plusieurs facteurs sont identifiés comme susceptibles de conduire à la survenue des risques psychosociaux, notamment : l'intensité du travail et le temps de travail, les exigences

émotionnelles, le manque d'autonomie, la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, la souffrance éthique, l'insécurité de la situation de travail.

Ces risques, qui ont souvent des causes communes (charge de travail, manque de clarté dans le partage des tâches, intensification du travail, organisation du travail, mode de management ...) peuvent interagir : ainsi le stress au travail favorise-t-il l'apparition de violences entre les salariés qui, à leur tour, augmentent le stress dans l'entreprise.

Ces ressentis peuvent être majorés par des problèmes personnels des collaborateurs.

Ces causes complexes et plurifactorielles nécessitent de faire appel à des compétences variées, notamment managériales.

L'entreprise entend donc piloter la démarche de prévention et de réduction des risques psychosociaux au cœur de l'institution. Une attention particulière sera donc portée sur l'encadrement et les directeurs, dont les parties s'accordent à dire qu'ils ont un rôle moteur.

En tout premier lieu, l'entreprise s'engage à former les directeurs à la gestion des risques psychosociaux intégrée dans les actes quotidiens du manager.

Cette formation, construite « sur-mesure » a pour objectif de donner aux managers des clés de compréhension et des outils pour agir en prévention des risques psychosociaux regroupés en quatre grandes familles de facteurs :

- **Les exigences du travail et son organisation** : Autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, vigilance et concentration requises, injonctions contradictoires ;
- **Le management et les relations de travail** : nature et qualité des relations avec les collègues, les supérieurs, reconnaissance, rémunération, justice organisationnelle ;
- **La prise en compte des valeurs et attentes des salariés** : développement des compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conflits d'éthique ;
- **Les changements du travail** : conception des changements de tout ordre, nouvelles technologies, insécurité de l'emploi, restructurations ...

Objectif chiffré : former au moins 50% des managers/Directeurs sur le thème de « Comprendre et manager une institution en développant une stratégie d'anticipation des risques psychosociaux » sur la durée de l'accord.

Indicateur de suivi : nombre de salariés formés sur ce thème.

Article 11.1- Prévention du stress au travail

L'ANI du 2 juillet 2008 énonce qu'un état de « stress au travail » survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre ce qui est demandé au salarié dans le cadre de son travail et les ressources dont il dispose pour effectuer ce travail.

Ce stress se manifeste de différentes manières, se caractérise par différents symptômes physiques, émotionnels, intellectuels, comportementaux.

Les conséquences du stress peuvent avoir, outre la souffrance du salarié, des répercussions pour l'entreprise, notamment en termes d'organisation ou de désorganisation des équipes de travail (absentéisme, accident de travail, démotivation, etc.).

Les parties signataires conviennent que l'amélioration de la prévention du stress au travail contribue au bien-être au travail des salariés et à une plus grande efficacité dans l'entreprise. Aussi, former les salariés sur la reconnaissance et la prévention des signes de présence du stress pourra en atténuer les effets négatifs et trouver la meilleure réponse possible.

Objectif de progression chiffré : former au moins 80 salariés, sur la durée de l'accord, sur le thème de la prévention et gestion du stress lié à la prise en charge du patient.

Indicateur de suivi : nombre de salariés formés sur ce thème.

Article 11.2- Lutte contre les situations de harcèlement et de toute forme de violence au travail

Comme le rappelle l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, les parties signataires réaffirment que « *le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables* ».

Les parties signataires s'accordent pour que soit bannie toute forme de violence au travail.

➤ Harcèlement et violence internes

Toute situation reconnue de harcèlement ou de violence au travail fera l'objet d'une procédure disciplinaire à l'encontre du harceleur. Toutes les mesures seront prises pour que la victime du harcèlement ou de la violence retrouve dès que possible des conditions de travail saines, indispensables à la préservation de sa santé.

Nul ne pourra se prévaloir d'un quelconque statut (directeur, représentant du personnel, médecin, etc.) pour s'exonérer de la responsabilité d'agissement caractérisant un harcèlement sexuel ou moral ou un comportement violent, qu'il s'agisse de violence morale ou physique.

➤ Harcèlement et violence externe

Les parties signataires rappellent que la prise en charge de la dépendance sous-entend un contact permanent avec les patients et les familles. Dans ces conditions, les salariés peuvent être placés dans des situations où ils sont soumis à une charge émotionnelle forte. Ils peuvent également être victimes d'agression et d'actes de violence de la part des patients et/ou des familles.

Aussi, entend former les salariés afin qu'ils soient mieux préparés à affronter les situations de travail difficiles sur le plan émotionnel.

Objectif de progression chiffré : former au moins 150 salariés pendant la durée de l'accord, sur des thèmes relatifs à la gestion et la prévention de l'agressivité, de la violence ou du conflit.

Indicateur de suivi : nombre de salariés formés sur ces thèmes.

TITRE 5 - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la prévention de la discrimination sont des préoccupations majeures de la SAS CLINEA, dans un secteur professionnel où les femmes sont très majoritairement représentées en termes d'effectifs.

Convaincus que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un véritable facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail, l'entreprise et les organisations syndicales signataires précisent par la présente les objectifs et mesures prises pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes au sein de la SAS CLINEA et remédier aux éventuelles inégalités qui pourraient être constatées au sein de l'entreprise.

Outre les dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les parties souhaitent valoriser les mesures prises en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment dans les domaines suivants :

- L'accès à l'emploi, l'embauche
- La rémunération effective
- L'accès à la formation
- Le déroulement de carrière et la promotion professionnelle
- Les conditions de travail

Les dispositions prévues dans le présent accord s'inscrivent dans le cadre des articles L2242-8 et suivants du Code du travail.

Article 12- Mesures en faveur de l'accès à l'emploi

Le recrutement constitue un élément déterminant dans la mise en application, au quotidien, d'une politique de la gestion de la diversité.

Bien que fortement soumise à des métiers dont les filières de formation initiale sont traditionnellement très féminisées, l'entreprise s'engage à ce que tous les postes ouverts à un recrutement interne ou externe soient proposés indistinctement aux femmes et aux hommes.

Néanmoins les parties s'engagent par la présente à une vigilance concernant l'écart entre les hommes et les femmes et à prendre toutes mesures visant à réduire cet écart dans le cas où la part d'hommes et de femmes au sein de la SAS CLINEA deviendrait manifestement déséquilibrée par rapport à la branche d'activité.

L'engagement de l'entreprise se manifeste par le respect du principe de non-discrimination à l'embauche et par le renforcement de la mixité des emplois.

Dès lors, l'entreprise restera particulièrement attentive à ce que les libellés et le contenu des offres d'emploi soient rédigés de manière neutre, sans référence au sexe ou à la

situation familiale ou une terminologie susceptible d'être discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

Enfin, l'entreprise s'engage à garantir une stricte égalité de traitement entre les candidatures. Ainsi, pour tous les postes et à tout niveau hiérarchique, les critères retenus pour le recrutement des salariés de la SAS CLINEA doivent être strictement fondés sur la formation initiale, les compétences requises, l'expérience professionnelle, les qualifications des candidats et le potentiel requis pour exercer le poste à pourvoir.

Le recrutement doit conduire à l'intégration du salarié sans discrimination de culture, de nationalité, de religion, de convictions politiques, d'orientation sexuelle, de caractéristiques physiques et de sexe.

En outre, l'entreprise réaffirme que le sexe du candidat n'est en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation, à l'expérience acquise, à l'autonomie attendue ainsi qu'au type de responsabilités confiées, elle ne doit en aucun cas tenir compte du sexe de la personne recrutée. Elle est définie au préalable, au moment du lancement du processus de recrutement.

Objectif de progression: Progression du nombre d'embauches de salariés du « sexe le moins représenté dans l'emploi » ou le métier, pour réduire l'écart.

Actions pour l'atteindre : Recevoir en priorité les candidats du « sexe déficitaire dans l'emploi » en entretien.

Indicateur chiffré du suivi : Nombre de candidats du sexe « déficitaire » dans l'emploi embauchés

Article 13 - Mesures en faveur de la rémunération effective

Conformément à l'article L3221-2 du Code du travail, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Tout en réaffirmant son attachement à une politique de rémunération basée sur la performance individuelle et le potentiel d'évolution de chacun, l'entreprise souhaite garantir le maintien de l'absence de disparité de traitement entre les hommes et les femmes placés dans des situations équivalentes, en matière de rémunération et de procéder à un rééquilibrage si toutefois il était constaté des disparités dites illégitimes, c'est-à-dire non fondées sur des éléments clairs et objectifs : poste, tâches demandées, diplôme, expérience professionnelle, niveau de responsabilité, résultats...

L'entreprise rappelle que les congés maternité, paternité ou d'adoption doivent être sans incidence sur le déroulement de la carrière des salariés.

L'équité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l'égalité professionnelle. A l'embauche, l'entreprise doit pouvoir garantir un salaire équivalent entre les femmes et les hommes, pour un même niveau de responsabilité, d'expérience, de compétences professionnelles mises en œuvre. L'entreprise veillera donc à ce que des écarts ne se créent pas avec le temps.

Il est toutefois rappelé que la part variable de la rémunération issue de la performance individuelle ou collective peut engendrer des différences de rémunération à qualification identique. De ce fait, et à la condition que l'évaluation de la performance individuelle ou collective ne soit pas discriminatoire entre les hommes et les femmes, ce critère objectif ne traduit pas une situation discriminante.

Objectif de progression : Dès lors que l'écart constaté ne s'appuie pas sur un critère objectif, l'entreprise s'engage à réduire les écarts de rémunération sur la part variable du salaire qui seraient constatés.

Actions pour l'atteindre : Asseoir la partie variable des salaires sur une grille de critères objectifs et mesurables en portant une attention particulière aux postes à responsabilités.

Indicateur chiffré du suivi : Ecart de Rémunérations brutes moyennes par sexe/ fonction / ancienneté.

Article 14 - Mesures en faveur de l'accès à la formation professionnelle

L'entreprise porte une attention particulière au maintien et au développement des compétences de ses salariés via la formation professionnelle, qui constitue un levier majeur pour remédier aux éventuelles inégalités.

A compétences égales, femmes et hommes doivent avoir accès aux mêmes parcours professionnels et aux mêmes possibilités d'évolution vers des postes à responsabilité.

L'entreprise veillera à ce que les obligations familiales et l'éloignement géographique notamment ne soient pas un obstacle à cet accès.

Afin de s'assurer de cette égalité de traitement, il sera présenté chaque année pendant la durée du présent accord, un indicateur précisant le pourcentage de femmes et d'hommes ayant accédé à un poste à responsabilité ainsi que le pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une formation qualifiante ou diplômante pour exercer un poste à responsabilité.

L'entreprise s'engage, pour les personnes ayant pris un congé maternité, d'adoption ou parental quelle qu'en soit la durée, à identifier, lors de l'entretien de reprise, les besoins en formation permettant une remise à niveau éventuelle du salarié.

Objectif de progression : Augmenter le nombre de salariés du « sexe le moins représenté dans l'emploi » accédant à une formation sur un métier habituellement exercé par le sexe opposé.

Actions pour l'atteindre : Donner un accès prioritaire aux formations sur les métiers habituellement exercés par le sexe opposé.

Exemple :

Pour les hommes
Infirmier
Aide-soignant

Pour les femmes
Cuisinier
Homme d'entretien

Indicateur chiffré du suivi : Nombre de salariés, par sexe, ayant bénéficié d'une formation correspondant à un métier exercé majoritairement par le sexe opposé.

Article 15 - Déroulement de carrière

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités.

L'entreprise veille notamment à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès à l'information concernant les possibilités de mobilité interne, en fonction de leurs compétences, leurs certifications et leurs anciennetés.

La direction mettra à profit l'entretien professionnel, institué par loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, pour identifier des possibilités d'évolution de carrières dans une optique de promotion de la mixité des emplois et plus largement d'égalité entre les femmes et les hommes à tous niveaux de responsabilités.

L'entreprise s'engage, pour favoriser une évolution de carrière équitable entre les femmes et les hommes à éviter tout impact négatif sur l'évolution de carrière des salariés ayant bénéficié d'un congé maternité, d'adoption, de paternité, d'accueil d'enfant ou d'un congé parental d'éducation partiel ou total.

Article 16 - Conditions de travail et emploi des salariés à temps partiel

Les parties au présent accord rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps complet et ceux à temps partiel, notamment en matière d'emploi, de conditions de travail et de rémunération.

L'entreprise veille à ce que l'aménagement des horaires de travail des salariés ne constitue pas un facteur direct ou indirect de discrimination. Ainsi, le choix du temps libre pour un salarié à temps partiel devra, dans la mesure du possible, être le résultat d'un accord entre l'employeur et le salarié. L'entreprise s'engage à remédier à tout facteur discriminant éventuellement décelé.

Les salariés à temps partiel bénéficient, quelque soit leur sexe et leur situation familiale d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi à temps plein de même caractéristique. Dans ce cas, ils se verront proposer un avenant leur permettant de travailler à temps complet.

***Objectif de progression** : favoriser le recours au temps partiel choisi.*

***Actions pour l'atteindre** : articulera les plannings, dans la mesure du possible, en prenant en compte les demandes d'aménagement d'horaires des salariés à temps partiel, et notamment jusqu'aux 3 ans de l'enfant.*

***Indicateur chiffré du suivi** : Nombre de salariés, par sexe, ayant bénéficié d'un passage à temps partiel.*

PARTIE 3 - MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES

Article 17 - Calendrier et modalités de suivi de l'accord

Une commission de suivi, composée de représentants de la Direction et de 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire de l'accord, seront chargés du suivi de la mise en œuvre des mesures prévues par le présent accord.

Un bilan des indicateurs et des actions menées leur sera remis chaque année.

Par ailleurs, l'entreprise présentera au CE (ou l'instance représentative appelée à s'y substituer), une fois par an, le bilan de la mise en œuvre des dispositions retenues dans le présent accord ainsi que sur la réalisation des objectifs.

Article 18 - Durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2018.

Au terme de cette période l'accord prend fin de plein droit et cesse de produire ses effets.

Toutefois, il est convenu qu'à son échéance les parties se réuniront afin de négocier son éventuel renouvellement.

Il est par ailleurs convenu qu'une renégociation, en vue du réajustement des mesures ou objectifs, pourra être engagée selon les dispositions en vigueur, au cours de la durée d'application du présent accord.

Article 19 - Dépôt et publicité de l'accord

A l'initiative de l'entreprise, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les formes légales et un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Fait à Puteaux, le 22 février 2018

Pour l'entreprise,
Christine COFFRE
Adjointe DRH Groupe



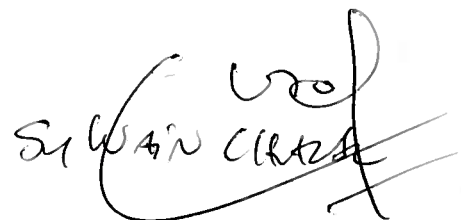
Pour les Organisations
Syndicales Représentatives
Pour la CFDT

Pour ARC-EN-CIEL P. COATANEA



Pour la CGT

Pour l'UNSA



Pour FO