

**AVENANT A L'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 La Direction des Ressources Humaines

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)**

C'est dans une optique continue d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, facteur de développement du bien-être tant individuel que collectif des salariés constituant l'un des axes majeurs de la politique sociale de l'entreprise, que les parties au présent avenant ont entendu donner une impulsion complémentaire aux actions menées jusqu'à lors.

Dans cette perspective, le présent avenant abordera :

- La mise à disposition de places en crèche destinées aux enfants des salariés
- L'identification d'un référent en matière de reclassement pour tous les salariés faisant l'objet d'une inaptitude à leur poste de travail
- L'identification de référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Article 1 - Mise à disposition de places en crèches

Conscients des efforts quotidiens à réaliser afin d'articuler la vie personnelle et professionnelle de manière satisfaisante pour chacune et chacun au sein de l'entreprise, les parties signataires ont

souhaité mettre en œuvre un dispositif permettant aux parents d'élargir leurs possibilités de trouver une solution de garde, sujet qui représente souvent un véritable casse-tête.

Les parties réaffirment la nécessité d'améliorer l'équilibre vie professionnelle - vie privée des salariés via la mise à disposition de services de parentalités.

Et pour cause, en France, il manque entre 230 000 et 500 000 places d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans, selon le dernier rapport du Haut conseil à la famille et à l'âge. Dans un tel contexte, les crèches d'entreprise ou inter-entreprises permettent de compléter l'offre locale des crèches municipales ou des modes de garde individuels, insuffisante.

Le développement de l'offre d'accueil répond à un enjeu de société global. La crèche étant l'un des modes d'accueil les moins onéreux, accroître l'offre de places de crèches peut également être un moyen soit de favoriser leur retour vers un emploi non précaire et éviter à certains salariés, notamment ceux élevant seuls leur(s) enfant(s), de devoir travailler à temps partiel à défaut de solution de garde, soit d'augmenter indirectement le pouvoir d'achat des salariés contraints jusqu'alors d'opter pour des moyens de gardes financièrement plus onéreux

La population ORPEA / CLINEA est très majoritairement féminine avec plus de 80% de femmes dans les effectifs.

L'accompagnement à la parentalité peut permettre d'agir en faveur de l'égalité professionnelle de cette population majoritairement féminine.

Les enquêtes montrent les bénéfices d'un accompagnement des familles : 91% des mères considèrent que le service de crèche a facilité leur retour au travail après leur congé maternité.

L'entreprise entend, pour ce faire, signer un partenariat avec l'un des leaders des crèches d'entreprises et de collectivités, susceptible de proposer des places en crèche partout en France.

Le prix de la réservation des berceaux sera à la charge de l'entreprise.

A la date de signature du présent accord, le Partenaire désigné est BABILOU, avec son réseau « 1001 Crèches » (structures collectives d'accueil collectif de jeunes enfants exploitées par les sociétés du groupe BABILOU ou par des Partenaires Commerciaux ayant des berceaux pouvant faire l'objet d'une réservation par des entreprises).

Ce partenariat permettra de réserver des berceaux et ainsi mettre à dispositions des salariés des places en crèche pour les parents de jeunes enfants. Cela ouvrira plusieurs possibilités pour les salariés. Ils pourront en effet choisir une place plus près de leur domicile ou proche de leur lieu de travail ou de celui du(de la) conjoint(e), ou encore à côté du lieu de travail ou de vie des grands-parents. En tout état de cause, le partenaire dispose d'un réseau pouvant couvrir une grande partie des besoins des salariés-parents actuels.

Pour les salariés n'ayant pas de solution à proximité de leur lieu de résidence, la recherche de nouveaux partenaires pourra être activée par le Partenaire.

Les bénéfices de cette démarche sont donc multiples pour les salariés parents:

- une chance supplémentaire de disposer d'une solution d'accueil pour son enfant,
- une offre d'accueil de qualité par des professionnels formés au respect des besoins et des rythmes des jeunes enfants,
- un mode de garde fiable,
- une solution à un coût abordable (même tarif que dans une crèche municipale),
- des formules d'accueil variées puisque la majorité des structures fonctionnent désormais en multi-accueil, proposant un accueil à temps plein ou à temps partiel, de l'accueil régulier, occasionnel et de l'accueil d'urgence,
- une meilleure conciliation de leurs vies professionnelle et personnelle occasionnant moins de stress et d'inquiétude.

Chaque salarié intéressé devra formuler une demande directement au Prestataire. Une campagne d'information et de communication sera faite par l'entreprise afin d'informer les salariés de la mise à disposition possible de berceaux à leur bénéfice. Cette information est notamment faite dans le

cadre de la campagne de préinscriptions qui est organisée chaque année afin d'attribuer les berceaux réservés pour l'année scolaire en cours ou l'année scolaire suivante.

Tout salarié, dès lors qu'il conserve cette qualité, dont l'enfant est régulièrement admis dans l'une des structures du réseau acquiert un droit au maintien de son enfant jusqu'à la fin de l'année scolaire précédant son entrée en maternelle. Afin de préserver le bien-être des enfants et la continuité d'accueil, le droit au maintien est applicable même en cas de dénonciation du contrat liant le prestataire à l'entreprise.

Chaque berceau concerné par le droit au maintien sera facturé à l'entreprise selon les conditions définies dans le contrat et jusqu'au 31 août de l'année scolaire du départ de l'enfant du fait de son arrivée en maternelle et/ou de la volonté seule du salarié.

Lorsque le(s) parent(s) dont l'enfant est régulièrement admis dans l'une des structures du réseau 1001 Crèches, perd sa qualité de salarié, il sera fait application des dispositions suivantes :

- Départ du salarié à l'initiative de l'entreprise (rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, licenciement, etc ...) : l'enfant régulièrement admis dans l'une des structures du réseau 1001 Crèches bénéficie d'un droit au maintien jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours ;
- Départ du Salarié à son initiative (démission ; rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié ...) : l'enfant régulièrement admis dans l'une des structures du réseau 1001 Crèches ne bénéficie plus d'un droit au maintien et il est fait application, par le prestataire, d'un préavis de 2 mois pour que l'enfant quitte la structure.

En tout état de cause, les conditions du bénéfice du droit au maintien sont expressément prévues dans la lettre d'engagement signée par le(s) parent(s) lors de l'admission en crèche de leur enfant.

Les conditions d'éligibilité pour prétendre à une place en crèche sont les suivants :

- Salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté
- Salarié en CDI
- Salarié n'ayant pas demandé de suspension de son contrat de travail pour congé parental d'éducation à 100%, congé sabbatique, congé sans solde
- Salarié dont le conjoint n'est pas en congé parental d'éducation à 100%
- Salarié ne bénéficiant pas de place en crèche municipale pour son enfant

Outre les conditions d'éligibilité, l'attribution d'une place en crèche est soumise à des critères permettant de prioriser les demandes (ex : famille monoparentale, enfant ou parent porteur de handicap, nombre d'enfants de moins de 3 ans non scolarisés ...).

Enfin, en cas de nécessité d'arbitrage entre plusieurs dossiers, des critères d'équilibrage sont pris en compte (ex : mode de garde actuel, ancienneté dans l'entreprise ...).

Une fois un berceau attribué à un salarié, et préalablement au rendez-vous d'inscription définitive de son enfant au sein de la structure concernée, le salarié s'engage à respecter les conditions du contrat d'accueil et du règlement de fonctionnement de la structure dans laquelle son enfant sera admis. A défaut, l'admission de son enfant pourra être refusée par le gestionnaire. Une fois l'enfant inscrit, en cas de non-respect des conditions du règlement de fonctionnement par le Salarié ou son enfant, le Gestionnaire est en droit de procéder à l'exclusion de l'enfant et mettre fin au contrat d'accueil.

Le contrat liant le salarié au Gestionnaire ne relève en aucun cas de la responsabilité de l'entreprise.

Le partenariat signé avec le prestataire est convenu pour une durée initiale de 3 ans et peut être reconduit pour la même durée. Il est expressément convenu que l'entreprise se réserve la possibilité de dénoncer le contrat à son terme.

Article 2 - Identification d'une ressource référente en matière de reclassement pour les salariés inaptes à leur poste de travail

Soucieuse de préserver la santé de ses salariés dans un environnement professionnel où la prise en charge de la dépendance sous toutes ses formes demande beaucoup d'efforts à chacun, l'entreprise veille quotidiennement au respect des règles de sécurité au travail, à doter les sites du matériel nécessaire et de qualité et reste à l'écoute des salariés qui feraient part de difficultés dans l'exercice de leurs missions ou qui seraient en situation de handicap afin d'aménager leurs postes de travail et de les orienter en fonction de leur situation individuelle.

L'entreprise rappelle la création, il y a plus de 5 ans, d'un poste de Responsable en Prévention des Risques Professionnels et, plus récemment, la mise en place d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) en version informatisée, permettant :

- d'identifier les risques professionnels propres à chaque structure,
- de recenser les dispositifs de maîtrise existants permettant de limiter la survenue d'un risque professionnel voire de supprimer le risque,
- de générer au travers d'un plan d'action, les actions préventives et correctives de maîtrise du risque

L'entreprise souhaite poursuivre cette dynamique d'anticipation des risques et besoins pour que chaque salarié puisse occuper sereinement son poste de travail.

Prévenir, c'est venir avant. C'est anticiper les événements non souhaités (accident du travail, maladie professionnelle) susceptibles de se produire ou d'avoir des incidences dans la sphère du travail. C'est éviter à des salariés de connaître des situations de souffrance au travail, d'inaptitudes qui peuvent constituer une menace pour leur emploi.

C'est agir sur deux leviers :

- Travailler en sécurité : suppression des dangers, maîtrise des risques professionnels identifiés, et inhérents aux dangers intrinsèques ou situations de travail dangereuses qui ne peuvent être supprimés ;
- Se maintenir en bonne santé : maîtrise des agresseurs (chimiques, biologiques, physiques, psychologiques, où liés à l'organisation du travail (troubles musculo-squelettiques, troubles psychosociaux).

Néanmoins, l'état de santé de certains salariés ne permet parfois pas d'éviter une déclaration d'inaptitude au travail. Au-delà de tout ce qui est d'ores et déjà réalisé aujourd'hui au titre des recherches de reclassement, l'entreprise entend créer, au sein de la Direction des Ressources Humaines, une cellule de reclassement pour tenter d'optimiser les chances de reclassement desdits salariés. Un dispositif sera mis en œuvre dans ce but en association avec les autres collaborateurs du pôle RH.

La mission de la Cellule de reclassement sera en tout premier lieu de chercher des solutions pour favoriser le maintien dans l'emploi pour les salariés dont l'inaptitude ne vise pas d'incompatibilité avec tous postes.

Un salarié inapte peut donc :

- occuper un autre poste chez le même employeur ou chez un autre employeur
- occuper le même poste chez un autre employeur, si les conditions le permettent
- occuper le même poste chez le même employeur si l'état de santé ou les conditions de travail évoluent favorablement.

de
ET
LB SC
DB

Pour mémoire,

L'incapacité physique est une incapacité d'accomplir certains actes, du fait de son état de santé.

L'inaptitude physique est une situation dans laquelle un salarié n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions ou d'occuper l'emploi pour lequel il a été recruté, du fait de son affection.

L'inaptitude est constatée par le médecin du travail.

La cellule de reclassement s'attachera à reclasser le salarié inapte en tenant compte des préconisations du médecin du travail.

Il est rappelé qu'en cas d'impossibilité de proposer un nouvel emploi au salarié ou si ce dernier refuse les propositions de reclassement qui lui sont faites, l'entreprise sera contrainte de procéder à son licenciement.

Ce reclassement peut se faire par mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail, et au besoin dans les autres sociétés du groupe auquel appartient l'entreprise.

Une telle dynamique ne portera ses fruits qu'avec la participation des salariés visés lorsqu'ils seront appelés à apporter des informations complémentaires sur leur situation ou à prendre position pour un choix ou un autre.

La cellule de reclassement pourra également intervenir, à la demande d'un directeur, en prévention d'une inaptitude (arrêts de travaux longs et / ou répétés par exemple). Sont particulièrement visés les salariés exposés à des contraintes physiques ou à la manutention.

Dans ce cadre, la cellule de reclassement interviendra, auprès des directeurs exploitations pour examiner et suivre les situations pour lesquelles l'état de santé est identifié comme un frein pour exercer l'ancien poste de travail et plus largement pour la reprise d'activité.

L'objectif est de trouver une solution concertée avec le salarié, compatible avec les restrictions du médecin du travail et répondant aux besoins de l'entreprise.

Article 3 - Identification de référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Dès la mise en place du Comité Social et Economique (CSE), ce dernier désignera, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce référent, désigné pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du comité, bénéficiera de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ainsi qu'en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

L'objectif affiché de cette mesure est de renforcer la capacité des élus à être identifiés par les salariés comme recours possible et à proposer des modalités d'action et de prévention en la matière.

Outre le référent désigné par le CSE parmi ses membres, l'entreprise se dotera également d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 4 - Durée d'application de l'accord

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à compter de sa signature et pendant toute la durée restant à courir de l'accord signé le 22 février 2018.

Au terme de l'accord précité, ces dispositions prendront également fin de plein droit et cesseront de produire leurs effets.

Article 5 - Dépôt et publicité de l'accord

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

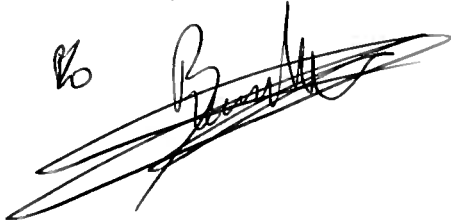
Il sera procédé à un affichage de l'avenant signé au sein de chaque site entrant dans le périmètre de l'accord initial du 22 février 2018.

Fait à Puteaux, le 28 janvier 2019

Pour l'entreprise,

Bourbon Damien

B



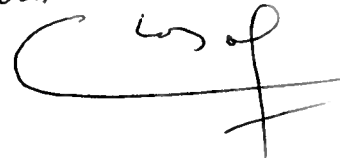
C

Pour les Organisations
Syndicales Représentatives

Pour Ancieniel: Leila BERNARD

UNSA - SAM S:

SyWAIN CHAZAR



FORCE OUVRIÈRE

FRONTAL TRÉBAST



CFDT Liliane KUNTER

