

# Accord sur la qualité de vie au travail

### 1) Organisation syndicale ayant signé l'accord

- CFTC
- SECI UNSA
- CFE CGC
- SUD

### 2) Article du code du travail en référence

- Art L.1222-9 du Code du travail relatif sur le télétravail.
- Art L.223-1 du Code de l'environnement

### 3) Entretiens annuels et professionnel

Les entretiens annuels et professionnel est le moment idéal de faire le point sur la situation du salarié et son avenir dans la société. Il peut ainsi définir ses prochains objectifs et ses besoins de formations et d'évolution. Ces entretiens peuvent être à la demande du salarié, après une longue absence ou au moins tous les 2 ans après son embauche. Ainsi, pour exemple, plusieurs points peuvent être évoquer :

- La pénibilité
- Les violences diverses
- La charge de travail trop grande
- La relation avec les supérieurs hiérarchiques
- L'environnement de travail inadapté ou dégradé.
- L'augmentation
- Etc...

Conscient que la reconnaissance au travail est un facteur indéniable de motivation et de fidélisations des salariés, les parties présentes ont développé cet objectif dans un accord relatif à la lutte contre le stress au travail.

4) Développement des compétences et du parcours professionnel

Reprenant la continuité sur la formation professionnelle dans l'accord sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de la société, le développement des compétences permet de valoriser le parcours professionnel du salarié et de servir l'entreprise.

Ainsi donc, l'entreprise a développé plusieurs actions mises à disposition du salarié :

- Formation E-learning pour l'apprentissage et l'amélioration en langue anglaise.
- Un MOOC (Massive Open Online Course) relatif aux métiers de l'accueil.
- Des partenariats avec des institutions afin de former et ramener dans l'emploi des personnes sans bagage académique (contrats de professionnalisation, CQP)
- Une plateforme de mobilité accessible à tous les collaborateurs depuis l'espace personnel de l'extranet.

Le CSE (Comité Social et Economique) est consulté chaque année sur le bilan de la formation de l'année précédente et sur les perspectives pour l'année suivante.

5) Prévention des risques psycho-sociaux

2.1 Lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes et la violence au travail

2.1.1 Actions de lutte

6) Droit d'expression

L'entreprise PENELOPE l'Agence est consciente que le dialogue ouvert et la faculté de pouvoir s'exprimer librement contribuent à une bonne qualité de vie au travail. Elle s'engage donc à favoriser l'expression des collaborateurs sur leur lieu de travail. Les salariés peuvent s'exprimer individuellement et/ou collectivement, sans pour autant entraver les instances de représentation du personnel.

La société s'engage à encourager l'organisation, la communication au travers des réunions de service et de temps d'échanges afin de favoriser l'expression des salariés notamment sur la charge de travail, les dossiers et les sujets de difficultés. Elle permet de bénéficier d'une information continue et intégrant à un véritable collectif.

### 7) Télétravail

*Pour rappel : Le télétravail est défini par l'art L.1222-9 du Code du travail. Il « désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication*

Les parties signataire rappellent que la confiance mutuelle entre le salarié et sa hiérarchie et le sens commun des responsabilités sont les facteurs clés de la réussite du télétravail. Ainsi, le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Le salarié en télétravail recevra, contre décharge, des documents lui permettant de travailler dans de bonnes conditions. Il reprend également l'ensemble des dispositions légales obligatoires.

Une période probatoire d'un mois est nécessaire pour expérimenter le dispositif. À tout moment le salarié ou sa hiérarchie pourra interrompre la période en télétravail avant un délai de prévenance d'une semaine, sans motif particulier. Cette période pourra être modifiée en travail dans les locaux à tout moment, par le salarié ou par le responsable hiérarchique, sur justificatif d'un écrit avec motivation avec un délai d'1 mois.

En cas de circonstance exceptionnel, cette période de télétravail pourra être modifiée et alterner.

### 8) Recours exceptionnel au télétravail

Le recours au télétravail pourra se faire pour des périodes exceptionnelles :

- Epidémie,
- Force majeure,
- Episode de pollution (Art L223-1 du Code de l'environnement)
- Grève généralisée des transports. (Ou incapacité par ses propres moyens)

Cet accord doit être accepté par les 2 parties et être formalisé par tout moyen écrit en précisant la raison et la durée envisagée.

### 9) Outils de télétravail

L'entreprise s'engage à fournir tous les équipements nécessaires au travail du salarié en télétravail. Le salarié doit impérativement respecter la charte informatique pour une utilisation normale du matériel. Et ainsi de prendre le plus grand soin du matériel.

En cas de vol, de détérioration ou de perte du matériel, l'évènement doit être déclaré à la société le plus rapidement possible.